



**Dato:** 18-01-2024

**Område nr.:** OVR-2023-02160

**Dok. nr.:** Z3FUHDPJMEED-2094749857-148

## Ledelsens redegørelse for virksomhedens etik

Redegørelsen gælder for alle koncernens 7 selskaber. I det følgende er virksomhedens udvikling i 2023 og forventede tiltag i 2024 beskrevet inden for udvalgte emner, der alle går på tværs af virksomhedens afdelinger. Emnerne er udvalgt, fordi det er emner, der hyppigt indgår i forskellige virksomheders afrapportering, og er i mediernes søgelys ved skandalesager. Emnerne skal derfor drøftes i forhold til, hvorvidt de passer ind i samfundets normer. Emnerne beskriver på hver sin måde ledelsens arbejde med etik, den styrende kultur og de grundlæggende værdier.

## Miljø- og klima

For nuværende er det kun Spildevandsselskabet, der opgør CO<sub>2</sub>-emissioner for Scope 1 og 2. Der vil i løbet af 2024 blive arbejdet på fremadrettet at kunne opgøre CO<sub>2</sub>-emissioner for samtlige selskaber samt påbegynde arbejdet med at opgøre Scope 3.

Seneste opgørelse over Scope 1 og Scope 2 er fra Spildevand A/S 2022.

Spildevand A/S 2022 Nøgletal	Enhed	2021	2022	Bemærkninger
CO <sub>2</sub> udledning Scope 1	t CO <sub>2</sub> /år	2185	2254	Mål: CO <sub>2</sub> -neutral i 2030 Der ses en lille stigning i Scope 1 grundet øget indhold af kvælstof i indløbet til renseanlægget. Det giver en større emission af lattergas. Den øgede mængde kvælstof kan skyldes øget aktivitet i lufthavnen efter Coronaperioden.
CO <sub>2</sub> udledning Scope 2	t CO <sub>2</sub> /år	372	148	Det er særligt strømmen i Danmark som gradvist bliver mere og mere CO <sub>2</sub> -neutral. Der kan være årsvariationer.
CO <sub>2</sub> udledning Scope 3	t CO <sub>2</sub> /år	Ikke opgjort	ikke opgjort	Arbejdet med implementering af Scope 3 påbegyndes i 2024.
Samlet CO <sub>2</sub> uden scope 3	t CO <sub>2</sub> /år	2557	2402	
Omsætning	Kr./år	52,9 mio.kr.	55,9 mio. kr.	
Samlet energiforbrug	MWh/år	2666	2931	Vi kommer til at bruge mere energi ifm. etableringen af pyrolyseanlægget og rådnetanken, men de er en forudsætning for at vi kan blive



				CO <sub>2</sub> - og energi-neutrale. Desuden bliver strømmen mere og mere CO <sub>2</sub> -neutral.
Vedvarende energi (egenproduktion)	MWh/år	182	178	
Vedvarende energi andel	Procentdel	7%	6%	Mål: 176% i 2030. Det er pyrolyseanlægget (2025) og biogasproduktionen (2030), som bevirker, at vi fremover kan binde karbon og producere biogas.

### Whistleblowerordning og forretningsetik

Vores sociale og arbejdsmæssige klausuler ved udbud understøtter at grundlæggende konventioner overholdes, og at løsningen af udbudte opgaver sker under iagttagelse af de gældende konventioners krav til arbejdsmiljø og arbejdsforhold m.v.

Klausuler om etisk og socialt ansvar indarbejdes altid i det konkrete udbudsmateriale som et kontraktvilkår. Udbud skal ligeledes indeholde miljøkrav i overensstemmelse gældende regler og tilbudsgiver skal sikre at produktion og virke sker indenfor rammerne af god miljøledelse.

Med henblik på at forebygge korrupsion og dårlig forretningsetik har Tårnby Forsyning nedskrevet regler for modtagelse af gaver i personalehåndbogen. Der må ikke modtages personlige gaver fra leverandører og samarbejdspartnere medmindre andet er aftalt med nærmeste leder. I praksis løses gaveproblematikker ved at eventuelle rabatgaver fra handelspartnere gemmes i løbet af året og bruges til fælles til gaveleg ved firmaets julefrokost, mens chokolader mm. sættes frem til fælles afbenyttelse.

Der gennemgås årligt en Top100-liste over samarbejdspartnere som led i god forretningskik.

En formaliseret whistleblowerordning er vedtaget og oprettes i løbet af 2024. Whistleblowerordningen skal udgøres af en enhed bestående af de to medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer. Ordningen gør det muligt for ansatte at reagere på kritikværdige forhold på arbejdspladsen. Med kritikværdige forhold menes handlinger, som er ulovlige, i strid med virksomhedens etiske retningslinjer, stærkt uforsvarlige eller umoralske. Ordningen modtager ikke anonyme henvendelser.

### IT-sikkerhed og GDPR

Tårnby Forsyning har med alt fra indkøb, opsætning og udrulning af både IT og OT et kontinuerligt fokus på sikkerhed. Begge områder samt netværksdrift er outsourcet.

Forsyningen har jævnligt og senest i 2023 i samarbejde med eksterne IT-specialister udført modenhedsanalyse, 360-graders analyse samt sårbarhedsscanning af administration- og SRO-netværkene.

Formålet er at få skabt overblik og detaljeret indsigt, i det komplette netværk & det organisatoriske modenhedsniveau. Der er kig på, om der i det kommende år, kræves en ny penetrationstest.

I 2023 er det indledende arbejde med at implementere NIS2 påbegyndt, og arbejdet fortsætter i 2024.

I forbindelse med implementeringen af NIS2, anbefales det bl.a. at ledelsen/bestyrelsen inddrages mere, 2-faktor-validering skærpes, samt IT 'awareness' træning og simulerede mail Phishing angreb, udrulles til alle brugere i løbet af 2024.



Forsyningen indgår som medlem af SektorCert i det nationale beredskab for forsyningssektoren. Virksomheden deltager aktivt i overvågningen af forsyningssekskabernes trafik med sensorer, der registrerer aktivitet 24/7.

Sideløbende har forsyningen opdateret servere og skiftet til et nyt og opdateret dokumenthåndteringssystem. Der er i denne forbindelse et øget fokus på databehandling og GDPR blandt medarbejderne, og en guide til opbevaring og sletning af data samt IT-sikkerhed i hverdagen er under udarbejdelse. Alle systemer tilgås med lange passwords (min 14 tegn).

Som led i den løbende digitalisering undersøges AIs potentiale også. Ethiske dilemmaer, miljømæssige spørgsmål og dataetik forbundet med brugen af kunstig intelligens skal undersøges yderligere og diskuteres i løbet af 2024.

### **Ledergruppens arbejde med kultur**

Ledergruppen arbejder ud fra et ønske om et minimum af nedskrevne regler og i stedet understøtter en adfærd og opgaveløsning, der beror på kendskab til virksomhedens værdier og selskabsstrategien.

I 2023 afholdte ledergruppen et halvdags-seminar med temaet forandringsledelse i en organisation i vækst, hvor der særligt var fokus på fastholdelse af en god kultur med høj arbejdsglæde. Det blev besluttet at afholde korte lederseminarer to gange årligt.

I 2023 blev der udformet en håndbog for ledere i Tårnby Forsyning. Håndbogen består af et kompendie med materialer tilpasset Tårnby Forsyning samt en faglitterær grundbog om ledelse i praksis. Håndbogen har til formål at være et fælles udgangspunkt for ledergruppens arbejde med kultur, samarbejde, medarbejdersamtaler og psykisk arbejdsmiljø.

### **Den attraktive arbejdsplads – en del af selskabsstrategien**

Som opfølgning på et medarbejderseminar i 2022 blev der i 2023 formuleret 6 fælles værdier for den interne kultur i selskabet. Værdierne er baseret på medarbejder-input på seminaret og kommentarer fra samarbejdsudvalget. De 6 værdier inkl. gode praktiske råd ses i illustrationen nedenfor:



## FÆLLES VÆRDIER

### Vi hilser altid på hinanden

Vi værner om fællesskabet og lægger vægt på arbejdsglæde og en uhøjtidelig omgangsfarm.

### Vi er imødekommende, positive og løsningsorienterede - over for hinanden og kunderne

Hvis ikke man selv kan hjælpe, hvor skal det så løses?

### Vi er gavmilde over for hinanden

Vi giver gerne hinanden "en gave", når noget er svært - med respekt for vores forskelligartede humoristiske sans.

### Vi er nysgerrige og opsøger selv information

Om vores arbejde og arbejdsplads, og vi deler viden med hinanden.

### Vi giver udtryk for, hvad vi mener

Til hinanden som kolleger og til vores ledere - med åbenhed og respekt for forskelligheder.

### Vi vil have en arbejdsplads, som vi er stolte af

Det er en fælles indsats at alle trives og lykkes - at vi kan være stolte af hinanden og os selv.

## GODE RÅD

### Vi kan alle...

**Skabe tryk i hverdagen**  
Informere hinanden. F.eks. hvor langt er vi: Byggeri, fjernvarme, ansættelser, fremtiden

**Motivere hinanden**  
Motivation er individuelt, ingen fast løsning. Lederen skal være nysgerrig på, hvad der motiverer den enkelte.

**Smile og sprede glæde - det smitter**  
Og det gør dårlig stemning også!

**Kommunikere tydeligt og ærligt**  
Kommunikation betyder ALT

**Kigge forbi**  
Rejs dig gerne og gå hen til en kollega, i stedet for at ringe eller maile, når det er muligt.

### Som kollega kan jeg...

**Give uventet venlighed**  
Gøre noget godt for en kollega, overraske positivt og være hjælpsom

**Anerkende andres indsats**  
Være konkret med min anerkendelse og ros dvs. ros ikke bare for at rose

**Fremhæve dagens gode stunder**  
Skriv f.eks. 3 gode ting der er sket i løbet af min dag ned på et stykke papir inden jeg går hjem. Bare noget, der har gjort mig glad.

**Selv gå forrest**  
Sprede god stemning og give andre mit gode samarbejde

### Som leder kan jeg...

**Anerkende udfordringer**  
Lytte og afklare, hvad der kan gøres noget ved. Hvad kan ikke ændres og hvordan kan det accepteres?

**Tale pænt**  
Til lederkollegaer og til medarbejderne

**Skabe klarhed**  
Hvem går man til med udfordringer f.eks. vagtordning - hvem forhandler.



Arbejdsglæde er  
noget vi giver  
til hinanden

I efteråret 2023 er der afholdt medarbejderseminar med afsæt i selskabsstrategiens område "Den Attraktive Arbejdsplads". På seminaret blev der gennem oplæg og øvelser lagt vægt på, hvad der karakteriseres som særlige kvaliteter ved gode arbejdspladser af Great Place to Work, herunder specifikt tillid. Seminaret havde også oplæg fra JAC med fokus på både tillid og øget medarbejderinvolvering. Gruppearbejderne mundede ud i otte indsatsområder, der alle skal bidrage til den fortsatte udvikling af en attraktiv arbejdsplads for eksisterende og kommende medarbejdere. Arbejdsgrupperne melder løbende ind til en styregruppe bestående af to ledere og to medarbejderrepræsentanter fra samarbejdsudvalget. Arbejdet pågår fortsat.

I takt med organisationens vækst har der været en stigende efterspørgsel på intern kommunikation. I 2023 blev det besluttet at opsætte infoskærme på begge lokationer, så alle har nem og lige adgang til Viva Engage-opdateringer, arrangementer, vores formidling til borgerne på Facebook samt fødselsdage og vigtige interne meddelelser.

### Arbejds miljø

Der er i september 2023 udført APV i alle selskabets afdelinger. APV-skemaerne er meget forskellige og kan ikke sammenlignes på tværs. Ligeledes indeholder APV-skemaerne heller ikke spørgsmål til en



overordnet vurdering af trivsel og arbejdsmiljø. Der kan derfor ikke fremhæves en gennemsnitlig vurdering.

Fælles for APV-undersøgelserne er, at alle har et meget stort fokus på sikkerhedsmæssige forhold, forebyggelse af ulykker og ergonomi.

Psykisk arbejdsmiljø søges pt afdækket ved medarbejdernes årlige medarbejderudviklingssamtaler med nærmeste leder.

Der vil frem mod næste APV blive arbejdet på at finde et fælles format for skemaopbygning, fremgangsmåde og opsamling. Der vil i denne sammenhæng findes nogle overordnede spørgsmål trivsel og arbejdsmiljø, der kan sammenlignes på tværs af selskabets afdelinger.

Der har 2023 været 6 arbejdsulykker blandt selskabets medarbejdere. Ulykkerne er primært af typerne 'ledskred, forstuvninger og forstrækning' samt 'sår og overfladiske skader'.

Arbejdsmiljøgruppen vil i 2024 sætte yderligere fokus på forebyggelsen af ulykker gennem et intensiveret samarbejde og en intern awareness-kampagne. Sideløbende sikres at driftsmedarbejdere løbende vedligeholder viden og kunne gennem nødvendige kurser og øvelser. Alle medarbejdere skal desuden gennemføre et førstehjælpskursus.

## **Sundhed**

Det er ledelsens holdning, at alle skal have mulighed for en sund livsstil, i arbejdstiden. Der er frugtkurve på begge lokationer, hvor økologisk frugt prioriteres.

Diverse medarbejderinitiativer til sunde og sociale arrangementer understøttes bl.a. med platformen Viva Engage, hvor alle medarbejdere er forbundet og kan dele uformelle opslag. Medarbejderinitiativerne tæller blandt andet biografklub, spilleklub, vinterbadning og løbeklub. Desuden støtter ledelsen op om det fælles motionsløb DHL, og "Vi cykler til arbejde" hvor udgifter til tilmelding mm. dækkes.

Der ydes tilskud til medlemskab i fitnesscentre som en del af personalegoderne.

Som et led i selskabsstrategiens fokus på Den Attraktive Arbejdsplads har en gruppe af medarbejdere også undersøgt tilslutningen til og mulighederne for en frokostordning på begge lokationer. Der vil fortsat være fokus på sundhed i 2024 og initiativer som fælles frokostordning undersøges videre.

## **Medarbejderomsætning**

Der har i 2023 været en medarbejderomsætning på 11,2%.

Medarbejderomsætningen er udregnet ved at holde antal fratrådte op imod et gennemsnitligt antal ansatte på 44,5 i 2023. Gennemsnittet benyttes, da medarbejderstaben er vokset med 54% i løbet af året.

Der har i 2023 været et stort fokus på at sikre, at den store tilvækst af medarbejdere ikke påvirker organisationen negativt eller risikerer mangelfuld modtagelse af nye medarbejdere. Der er i årets start udformet et ensartet og informativt forløb for modtagelse af nye medarbejdere. Som et led i modtagelses-forløbet er der også udformet en informativ Velkomst-bog, hvor praktisk information til brug i hverdagen samt virksomhedens kultur og værdier er beskrevet. Denne er ikke en erstatning for den eksisterende personalehåndbog, hvor al ansættelsesrelateret information kan findes.

## **Sygefravær**

Der har i 2023 været et sygefravær på 6,72 % svarende til 14,8 sygedage om året. Det vurderes som liggende indenfor det forventelige for branchen. Tallet skal sammenlignes med statistik fra den Offentlige sektor, hvor Danmarks Statistik har registreret en generel og markant stigning i antal sygedage siden



genåbningen af samfundet efter COVID-19-nedlukningen. Samtidig bør der i læsning af sygefraværet for Tårnby Forsyning tages højde for, at Spildevandsbranchen generelt har et højere sygefravær, da medarbejderne er mere udsat for luftbårne vira og endotoxiner i arbejdsmiljøet.

Til sammenligning er der opgjort et gennemsnit på ca. 16 sygedage om året for den offentlige sektor i 2022 ifølge Danmarks Statistik ([December 2023](#)).

Sygefraværet indeholder både egen sygdom og børns sygdom. Børns sygdom udgør ca. 5% af de samlede sygefraværstimer.

### Mangfoldighed og ligestilling

Ved starten af 2023 var der 35 ansatte i virksomheden. Ved udgangen af 2023 var der 54 ansatte i virksomheden inklusive direktøren. Der har været en tilvækst på 54%. I det følgende ses alders- og kønsfordelingen udregnet ved udgangen af 2023.

#### Aldersfordeling

Enhed	Aldersfordeling						
	21-30 år	31-40 år	41-50 år	51-60 år	61-70 år	71-80 år	81-90 år
Medarbejdere	2 4,2%	8 17%	8 17%	18 38,3%	9 19,1%	2 4,2%	
Ledergruppe og direktør				5 71%	2 29%		
Tårnby Forsyning Bestyrelse			2 22,2%	2 22,2%	1 11,1%	3 33,3%	1 11,1%
Dragør Fjernvarme Bestyrelse			1 12,5%	1 12,5%	4 50%	2 25%	

#### Kønsfordeling

Afdeling	Mand	Kvinde
<b>Organisation</b>	<b>68,5%</b>	<b>31,5%</b>
- Ledergruppe og direktør	85,3%	14,2%
- Administration	0%	100%
- Kundeservice og Kommunikation	20%	80%
- Projekt Fjernvarme	57,1%	42,9%
- Spildevand	93,3%	6,7%



- Vand	85,3%	14,2%
- Varme & Køl	100%	0%

Ledelsen søger at minimere nedskrevne regler og i stedet være styret af sund fornuft og ordentlighed, og der er derfor ingen nedskrevne politikker for mangfoldighed og ligestilling.

Virksomheden har en ansættelsespolitik undervejs, der skal formulere retningslinjer for ansættelse af familiemedlemmer. Ansættelsespolitikken skal sikre, at der aldrig er tvivl om, at de bedste egnede ansættes til opslåede stillinger.

Der tilstræbes en lønpolitik, der honorerer kompetencer. Der er mange faggrupper med få medarbejdere i grupperne, hvorfor en sammenligning ikke rigtigt giver mening. Alle ansættelser sker i hh. til gældende overenskomster. Ledelsen er opmærksom på, at medarbejdere aflønnes retfærdigt med øje for uddannelse, erfaring og kompetencer.