



Vanpee

ESG-Rapport 2024

1. Januar-31. december 2024



1. Introduktion

Velkommen til Vanpees ESG-rapport nr. 2

Igen i år anerkender vi nødvendigheden og vigtigheden af at fokusere på at skabe en bæredygtig forretning og øge transparensen samt påtage os større ansvar i værdikæden. Derfor fortsætter vi også i år vores arbejde med ESG (Environment, Social, Governance), hvor vi offentliggøre vores handlinger og resultater.

Denne rapport opsummerer de mest væsentlige emner inden for ESG-områder for perioden 1/1/2024 til 31/12/2024.

Rapporten indeholder en ESG-strategi for 2027 og konkrete ESG-mål samt en handlingsplan for realisering af strategien. Den giver desuden overblik over både positive og negative indvirkninger fra nuværende forretningsaktiviteter, og hjælper med at identificere nye muligheder og potentielle risici på længere sigt. Vi ønsker at styrke relationer med vores kunder og vigtige samarbejdspartnere ved at vise vores engagement i at drive bæredygtig forretning.

Rapporten er udarbejdet i overensstemmelse med Global Reporting Initiative (GRI) standard. Den bliver som sidste år opdateret og offentliggjort på årlig basis på Vanpees hjemmeside.

Sidst i rapporten vil der være en data opsummering, som udgør Klimaregnskabet 2024. Set i relation til klimaregnskabet for 2023 er der ikke de store afvigelser, da mange af vores initiativer først er sat i værk efter udgivelsen af det første Klimaregnskabs udgivelse i august 2024.



vanpee.dk



linkedin.com/company/vanpee



facebook.com/VanpeeDK

1. Introduktion

[Kommentarer fra CEO](#)

[Vanpee siden 1946](#)

[Om Vanpee](#)

[Forretningsmodel](#)

2. Vores fokus

[Dobbelt væsentlighedsvurdering](#)

[FN's verdensmål](#)

3. Forandring kræver handling

[Vores 2027 ESG-strategi](#)

[En grønnere forretning](#)

4. ESG-resultater i 2023

[E-Miljømæssige påvirkninger](#)

[S-Sociale forhold](#)

[G-Virksomhedsadfærd](#)

5. Opgørelsespraksis

[Opgørelsespraksis](#)

[Beregningsmetode](#)

[Data opsummering](#)

[GRI indeks](#)

Kommentarer fra CEO

Jeg er stolt over at kunne præsentere Vanpee's anden ESG-rapport. Siden vi offentliggjorde vores første rapport i 2024, har vi taget konkrete skridt mod en mere bæredygtig drift – blandt andet ved at begynde udskiftningen af vores bilpark til elbiler.

Som en del af Lagercrantz Group bidrager vi til koncernens mål om at reducere drivhusgasudledningen med 50% inden 2030. Hos Vanpee har vi samtidig sat os et ambitiøst mål om at være fossilfri i egen drift allerede i 2027.

Vores ESG-rejse er kun lige begyndt, men vi bevæger os i den rigtige retning. Det er kun muligt takket være engagerede medarbejdere, kunder og partnere, der støtter op om vores ambitioner. Sammen kan vi skabe en mere bæredygtig fremtid.

“Ved at arbejde sammen kan vi skabe en mere bæredygtig fremtid for Vanpee A/S, Lagercrantz Group og den verden, vi lever i.”

- Ken Røgen




Ken Røgen
Direktør, Vanpee A/S

Vanpee siden 1946



Om Vanpee

Vanpee har rødder tilbage til 1946, hvor E. Westerberg A/S blev stiftet af Erik Westerberg. I dag er Vanpee A/S et 100% ejet datterselskab af den svenske virksomhed: *Lagercrantz Group A/B*.

Vanpee importerer og videresælger et bredt udvalg af el komponenter og lysstyringsprodukter til de største elinstallatører, og via grossisterne til små og mellemstore virksomheder. Vanpee er kendt for sin fremragende kundeservice såsom rådgivning, vejledning og teknisk support, som naturligvis er inkluderet ved købet.

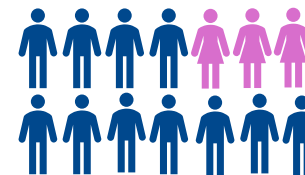
Derudover tilbyder Vanpee en række ydelser som f.eks. Projektering, kurser og programmering. Vanpee tilbyder gratis projektering af både små og store DALI og Casambi lysstyringsanlæg. Der udbydes løbende programmeringskurser i DALI og Casambi, og Vanpee har teknikere, der varetager programmering af DALI og Casambi lysstyring i hele Danmark.

Vores vision og mission

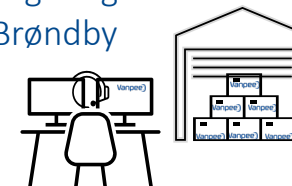
Vision: "At være branchens førende leverandør, anerkendt for vores pålidelighed, bæredygtighed, kvalitet og service."

Mission: "At levere et bredt sortiment af høj kvalitetsprodukter, der ikke kun fremmer kundernes succes, men også bidrager til en grønnere fremtid. Vi er engagerede i at tilbyde en problemfri digital kundeoplevelse og fremragende kundeservice gennem vores ekspertise."

14 medarbejdere



Lager og kontor i
Brøndby



Vores leverandører

Helvar

Helvar
Components

HEÑSEL

NOARK

Doepke

K'ELECTRIC

GRÄSSLIN

socomec
Innovative Power Solutions

ELKO[®]

legrand[®]

CASAMBI

Extronic

lumenradio

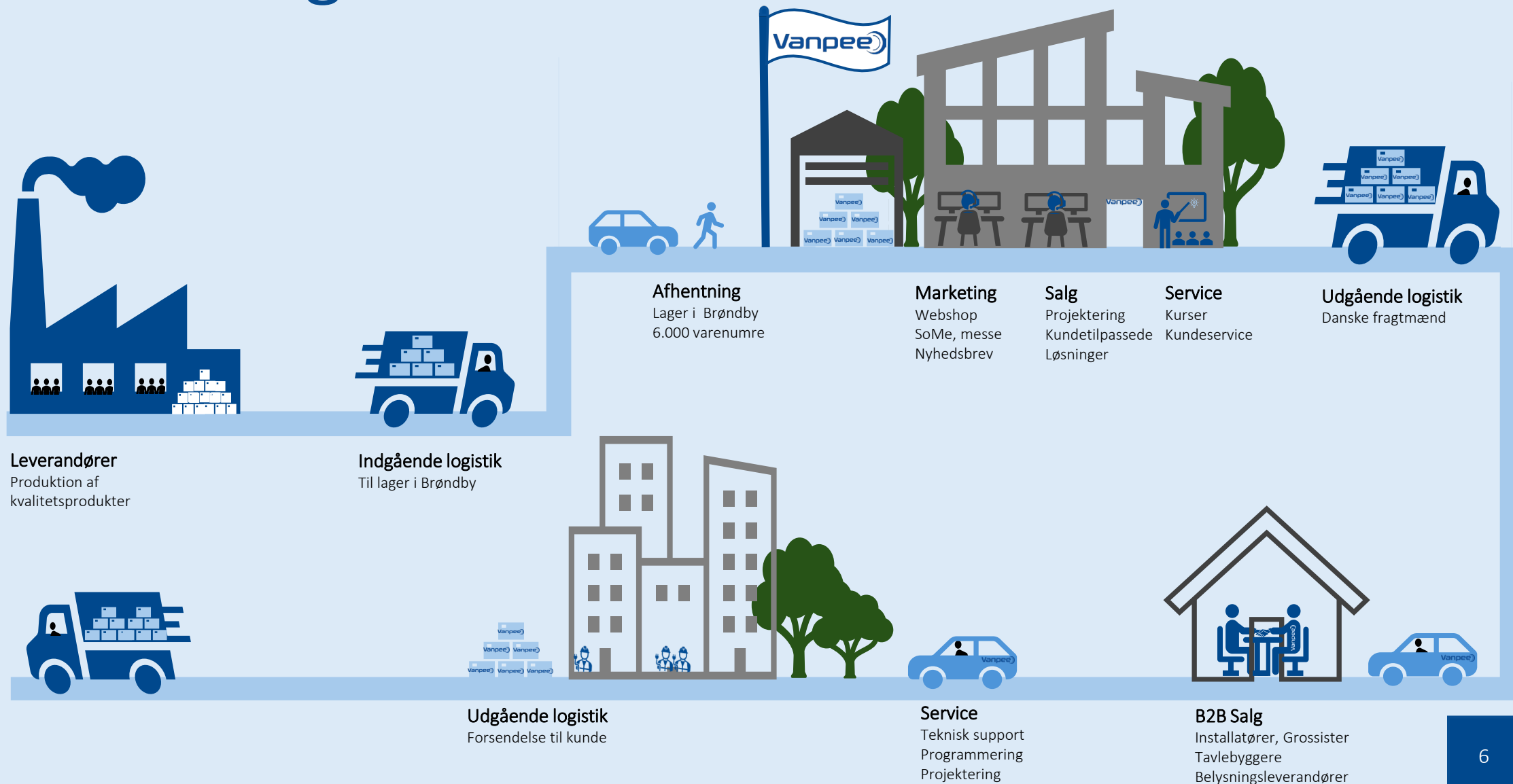
Ray
tech

NORMALIT

CLS

COLOR
KINETICS

Forretningsmodel





2. Vores fokus

🔍 Dobbelt væsentlighedsvurdering

🔍 FN's verdensmål



Vores fokus

I forår 2024 udarbejdede vi en dobbelt væsentlighedsvurdering ved involvering af flere interne og eksterne interessenter. Formålet med analysen var at opnå et helhedsperspektiv og dybere indsigt i, hvilke bæredygtighedsrelaterede emner, som bør prioriteres for at skabe de ønskede positive indvirkninger på miljø, mennesker og samfund.

En række væsentlige emner er blevet udvalgt gennem en engagerende workshop med både medarbejdere og leder. Gennem dialog med nogen af vores største kunder samt brancheorganisationen FABA, har vi opnået bedre forståelse for deres forventninger og perspektiver i forhold til bæredygtighed.

De væsentlige emner fra workshoppen og møderne blev indsamlet, struktureret, vurderet på en skala fra 1-5 og analyseres i henhold til disse kategorier: positiv/negativ, aktuel/potentiel indvirkning, risiko/mulighed, kortsigt/mellemsigt/langsigt. Hvad angik indvirkningers væsentlighed, var emnerne vurderet ud fra *skala* (hvor betydningsfuld en indvirknings konsekvens er), *omfang* (hvor udbredt indvirkningen er) og *uoprettelighed* (er det muligt at genoprette tilstand før den negative indvirkning indtraf). Den finansielle væsentlighed er bestemt ud fra *omfang* (størrelsen af de økonomiske konsekvenser) og *sandsynligheden* for, at de opstår.



Interessent	Metode	Emner i fokus	Vore handling
Ansatte	Workshop	Personlig udvikling og udfordring, gode arbejdsforhold, sundhed, lyttende ledelse og involvering af medarbejdere	Se s. 19 20
Ledelse	Møde/workshop	Ligestilling mellem kønnene, mangfoldighed, tiltrækning af yngre medarbejdere, strategi for bæredygtig forretningsudvikling	Se s. 12 14 19
Kunder	Møde/dialog	Politik for CO ₂ -reduktion, varetransport, miljødata på produkter, flere miljøvenlige produkter, sociale forhold i værdikæden	Se s. 17-22
Brancheorganisation FABA	Møde/dialog	Diversitet, virksomhedsadfærd, mangel på kvalificerede arbejdskraft	Se s. 19-22

Dobbelt væsentlighedsvurdering

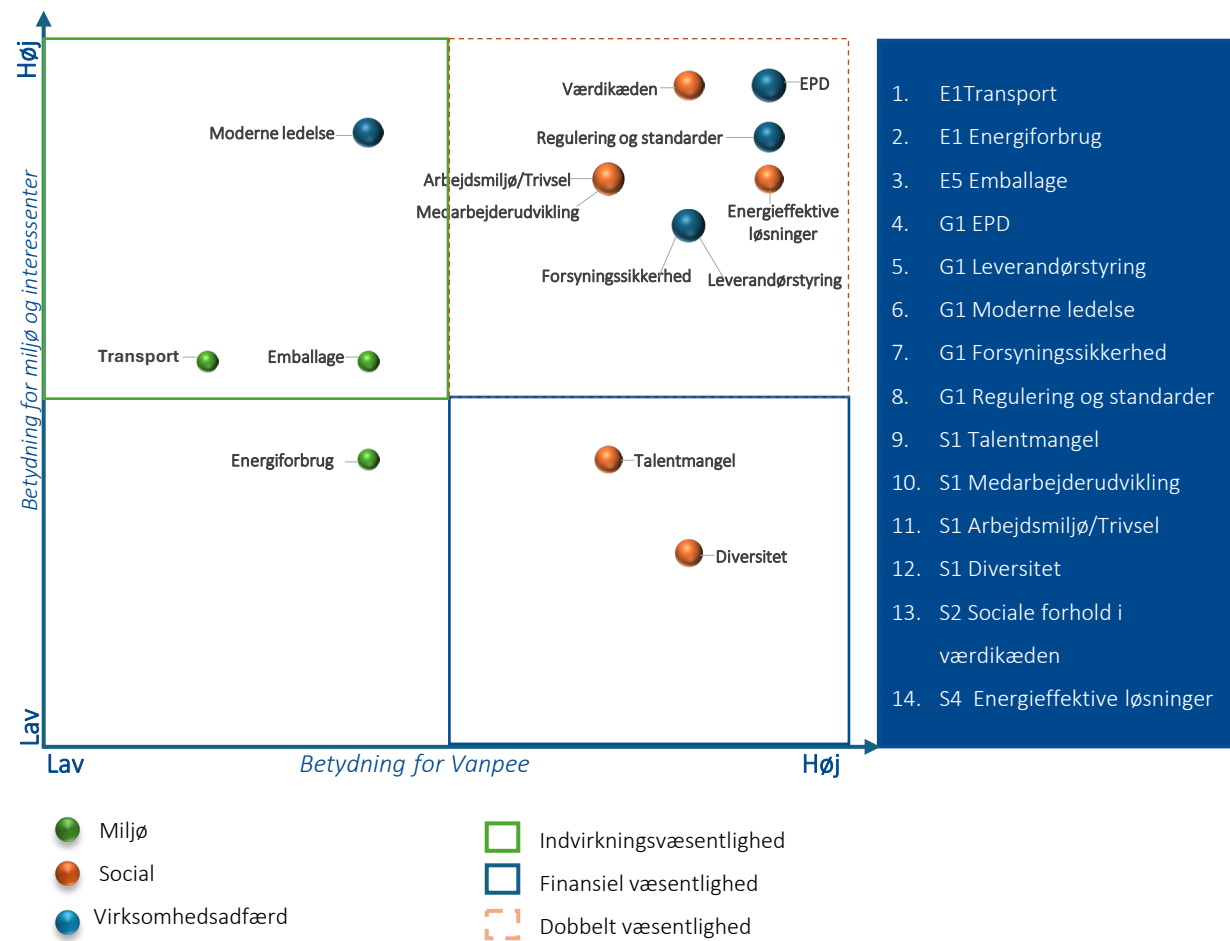
Resultatet af dobbelt væsentlighedsvurderingen er illustreret i figuren til højre. Som vist på figuren, 14 væsentlige emner er identificeret, herunder 3 miljørelaterede emner (E), 6 sociale emner (S) og 5 emner vedrørende virksomhedsadfærd (G).

Aktuel og potentiel positiv indvirkning

Vanpee tilbyder energieffektive lysstyringssystemer, der løbende indsamler og analyserer data på en sikker cloud-baseret platform. Ved at skifte til vores innovative løsninger, skaber det en direkte og positiv indvirkning for miljø og mennesker, da produkterne er designet med det formål at nedbringe energiforbruget, samtidig med at øge velvære og komfort for slutbrugere.



SafeExIT A/S har transformeret deres kontor i Glostrup ved hjælp af Vanpees intelligent lysstyring. Lokalerne fremstår nu lyse og moderne. Den nye belysningsløsning har resulteret i en energibesparelse på 12.517 kWh om året. Det svarer til en årlig økonomisk besparelse på ca. 25.000 kr. og CO₂e besparelse på ca. 1,8 tons.



Positiv og negativ indvirkning



Novo Nordisk i Måløv har opnået store energibesparelser ved at udskifte belysningen i deres kælderetage. Før projektets opstart viste målinger, at lyset var unødvendigt tændt i 929 timer over en periode på 8 uger. Efter Novo Nordisk udskiftede til intelligent lysstyring, har de opnået besparelser på mellem 88% og 91%. I nogle områder af kælderen svarer det månedlige energiforbrug nu til, hvad der tidligere blev brugt per dag.

Nye reguleringer og standarder træder løbende i kraft i byggebranchen med det formål at reducere miljøpåvirkningen, forbedre ressourceudnyttelsen og støtte bæredygtig udvikling i sektoren. F.eks. ifølge Bygningsreglementet BR18 er det påkrævet at installere bygningsautomatik til styring af de tekniske anlæg i nye bygninger med et varme- eller kølebehov over 290 kW. Eksisterende bygninger er ligeledes omfattet af kravet og bygningsautomatik skal være installeret inden 2025, hvis det er teknisk gennemførligt og økonomisk rentabelt. I 2024 har regeringen godkendt nye CO₂-krav til byggebranchen,

som begrænser CO₂-udledningen af nybyggeri til 7,1 kg CO₂/m² i gennemsnit gældende fra midten af 2025. Der forventes en gennemgribende revision af bygningsreglementet for at sikre, at de nye CO₂-krav kan efterleves i praksis.

Flere nye og strengere krav til belysning, lysstyring og bygningsautomatik, vil det medføre flere renoveringsprojekter i de kommende år og dermed højere efterspørgsel på systemer og løsninger, der kan leve op til kravene i f.eks. BR18, hvilket skaber en god vækstmulighed for Vanpee, da vi tilbyder

amarturer og trådløse lysstyringsanlæg, som kan integreres i bygningsautomatikken, så BR18 kravene overholdes.

Aktuel negativ indvirkning

Kilden til de negative miljøpåvirkninger stammer fra transport, som omfatter både varetransport fra leverandører og til kunder, forretningskørsler og medarbejderpendling, som primært anvender diesel og benzin.

Vanpee importerer mange varer og ompakker dem til videreforsendelse. Det resulterer i tonsvis emballage, som ender som affald. Fra 2025 bliver tusindvis virksomheder herunder Vanpee omfattet af producentansvaret for emballage, hvilket betyder Vanpee får ansvaret for finansieringen af affaldshåndtering af den mængde emballage, som Vanpee bringer på det danske marked. Det nye krav er med til at øge motivation for køb af miljøvenlige emballageløsninger og reduktion af emballage forbrug.

Energiforbruget udgør en mindre del af den samlede miljøpåvirkning, da Vanpee er en handelsvirksomhed uden energitunge produktionsfaciliteter.

Muligheder og potentielle risici

Potentielle risici på mellem- og langt sigt

Lav aldersdiversitet skaber vanskeligheder med at fastholde og overføre intern viden til yngre medarbejdere, især i en tid med mangel på arbejdskraft i el-branchen. Hvis medarbejdere opsiges deres stillinger eller når de nærmer sig pensionering, risikerer Vanpee at miste sin omfattende ekspertise, og den begrænsede tilgængelighed af nye talenter gør det svært at erstatte dem hurtigt. En employer branding strategi og effektiv rekrutteringspolitik er derfor nødvendige at overveje nu for at undgå tab af kritiske ekspertise om 10 år.

Vanpee samarbejder med over 60 leverandører, hvoraf 95% af dem er beliggende i Europa. Det høje antal leverandører øger kompleksiteten i leverandørstyringen. Dette kan også medføre urimelige arbejdsforhold hos underleverandører, som kan være svært at opdage, hvilket kan udgøre en potentiel risiko for Vanpee og for kunder.

Forsyningssikkerhed er meget vigtig for vores kunder, men det kan være svært at opretholde den høje forsyningssikkerhed, når nogle af produkterne produceres og lagerføres uden for

Europa. Hvis der opstår transportforstyrrelser som skyldes krig, vejrforhold, logistiske udfordringer eller infrastrukturproblemer, kan det medføre alvorlige forsinkelser og konsekvenser som tab af kunder.

Grundet CSRD skal vores største kunder udarbejde en bæredygtighedsrapport inklusive et klimaregnskab, hvilket forventes at føre til en øget efterspørgsel efter deling af miljødata. Det er sandsynligt, at kunderne fremover vil foretrække leverandører, der tilbyder miljødata som f.eks. EPD'er (Environmental Product Declaration) og bæredygtige produkter, som kan understøtte deres ESG-mål. Det sætter dermed større pres på Vanpee, fordi EPD'er udarbejdes og videresendes direkte fra leverandørerne. Tidspunktet for offentliggørelse af EPD'er afhænger af tilgængelige ressourcer og strategisk prioritering hos leverandørerne.

Muligheder på langt sigt

En moderne ledelsesstil er vigtig for medarbejdere, fordi den fremmer åben kommunikation, medarbejderinddragelse og fleksibilitet. Dette skaber et støttende

arbejdsmiljø, hvor medarbejderne føler sig værdsatte og motiverede, hvilket fører til øget produktivitet og trivsel.

Udviklingen af medarbejderne bliver en vigtigere konkurrenceparameter i en konstant foranderlig verden. Medarbejderne skal udvikle nye færdigheder og tidssvarende kompetencer og dertil kunne påtage sig en rådgivende rolle over for kunderne, uanset om det drejer sig om produkternes tekniske egenskaber, produkternes miljøpåvirkning, take-back ordning eller pris.

Selv om de sociale forhold i værdikæden kan udgøre en potentiel risiko, så kan effektiv leverandørstyring også skabe en langsigtet vækstmulighed for Vanpee. F.eks. ved at udarbejde en risikoanalyse og reducere antallet af leverandører, samtidig opstille miljøkriterier, sociale og data kriterier, som gælder for alle samarbejdspartnere. Derudover er det vigtigt at få udvidet den bæredygtige produktportefølje. På den måde kan Vanpee differentiere sig og positionere sig som den grønne strategiske partner på det danske marked på langt sigt.





Vi er engagerede i at bidrage positivt til FN's verdensmål, og derfor har vi nøje udvalgt fem specifikke mål, som vi vil prioritere og aktivt arbejde med at realisere i vores virksomhed.

Verdensmål					
Delmål	5.1 Stop diskrimination af kvinder og piger. 5.5 Kvinder skal sikres fuld deltagelse i ledelse og beslutningsprocesser. 5.C Vedtag lovgivning, der fremmer ligestilling mellem kønnene.	7.2 Inden 2030 skal andelen af vedvarende energi i det globale energimix øges væsentligt. 7.3: Inden 2030 skal den globale hastighed for forbedring af energieffektiviteten fordobles.	8.5 Skab fuld beskæftigelse og anstændigt arbejde med lige løn.	12.5 Inden 2030 skal affaldsgenereringen væsentligt reduceres gennem forebyggelse, reduktion, genvinding og genbrug. 12.7 Der skal fremmes bæredygtige offentlige indkøbspraksis i overensstemmelse med nationale politikker og prioriteter.	13.2 Tiltag mod klimaforandringer skal integreres i nationale politikker, strategier og planlægning.
Vores mål	Vanpee vil sikre ligebehandling og inklusion af vores kvindelige medarbejdere. Således forventer Vanpee, at leverandørkæden sætter samme mål.	Vanpee fokuserer på at forbedre energieffektiviteten, stoppe afhængighed af fossile brændstoffer samt øge efterspørgsel efter vedvarende energi.	Vanpee fokuserer på at sikre gode arbejdsvilkår, fair lønninger, arbejdssikkerhed og sundhedsfordele for sine medarbejdere.	Vanpee fokuserer på at reducere affaldsproduktion og øge genbrug og genanvendelse.	Vanpee fokuserer på at integrere ESG-strategien i forretningsmodellen og aktivt fremme forretningspraksisser, der skaber positive indvirkninger på klimaet.
Vores handling	Vanpee tillader ikke nogen form for diskrimination eller chikane. Vanpee arbejder på at opnå en mere ensartet kønsfordeling, særligt i forbindelse med rekruttering af nye medarbejdere.	Vanpee har erstattet gasopvarmning med fjernvarme på kontoret for et bedre klimaaftryk og har skåret ned på energiforbruget med smart lysstyring. Vores forretning bidrager til energibesparelser i bygninger gennem intelligente lysstyringssystemer og vi tilbyder også produkter til vedvarende energisystemer, herunder komponenter til solcelleanlæg.	Vanpee vil danne sig et indtryk af medarbejdertrivsel og muligheder for forbedring gennem workshop, årlig medarbejderudviklingssamtale og trivselsundersøgelse. Vanpee foretager løbende lønanalyse for at sikre ansatte får lige løn for arbejde af samme værdi.	Vanpee er engageret i affaldsreduktion og genbrug, og opfylder producentansvar gennem medlemskab af El-Retur, Batteri-Retur og Emballage-Retur for at fremme genanvendelse af ressourcer. Vi genanvender emballage til forsendelser og bruger genbrugspapir som fyldmateriale.	Vanpee har igen i år udviklet en ESG-rapport ud fra en ESG-strategi, som indeholder et klimaregnskab, klare mål og prioriterede områder, der sigter mod at nedbringe CO₂-udledningen og som vi følger op på. Desuden promoverer Vanpee aktivt energieffektive produkter.

NERO PORT

3. Forandring kræver handling

- 📌 Vores 2027 ESG-strategi
- 📌 En grønnere forretning

Vores 2027 ESG-Strategi

Vores vision: ”at være branchens førende leverandør, anerkendt for vores pålidelighed, bæredygtighed, kvalitet og service.”

Vores ESG-strategi bygger på 3 s'er: **Skifter, Styrker og Samarbejder**

Hos Vanpee ønsker vi at skifte til 100% vedvarende energikilder i egen drift, styrke trivsel for vores medarbejdere og samarbejde med leverandører for at definere fælles mål

Vanpee vil blive fossilfri i egen drift i 2027 (dvs. scope 1 og 2). Desuden stræber Vanpee efter at reducere sine negative indvirkninger i værdikæden (scope 3) gennem de cirkulære principper: reducere, genbruge og genanvende.



Vanpee vil skabe en moderne arbejdsplads, der trives. Ved at skabe en åben kultur, der involverer medarbejderne og prioriterer medarbejderudvikling og sundhed, og ved at tilbyde fleksible arbejdstider, der er tilpasset det individuelle behov.



Vanpee vil være en ansvarlig and pålidelig leverandør for sine kunder. Af den grund vil Vanpee indgå tættere samarbejde med leverandørerne for at indfri fælles mål og samtidig minimere mulige risici i værdikæden. Vanpee udvælger løbende nye leverandører med ansvarlige produkter for at imødekomme kundernes behov.

Strategien er understøttet af politikker, rapportering, mål, og initiativer



En grønnere forretning frem mod 2027

4. ESG-resultater

🌿 E-Miljø

Miljøpåvirkning i egen drift
Miljøpåvirkning i værdikæden

👤 S-Sociale forhold

Medarbejdere er vores
vigtigste ressourcer
Trivsel i fokus

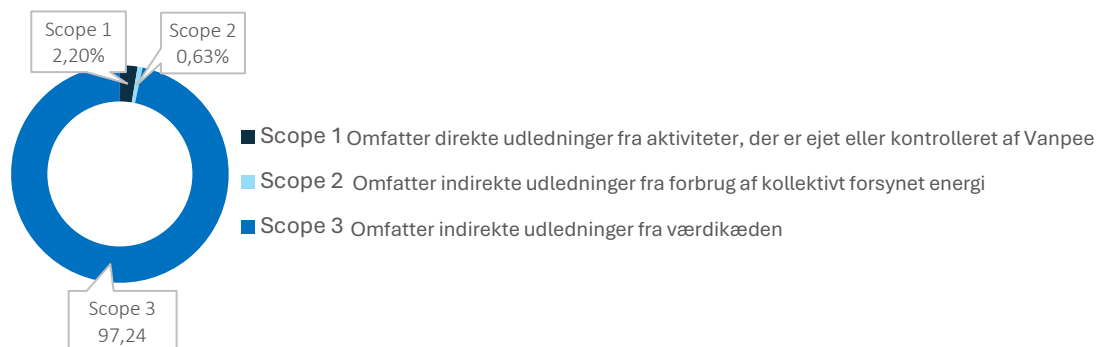
👤 G-Virksomhedsadfærd

Etiske forretningspraksisser
Leverandørstyring

E-Miljøpåvirkning i egen drift

Klimaregnskabet for 2024 viser, at størstedelen af CO₂-udledningerne er indirekte udledninger i værdikæden, som er forårsaget af Vanpees aktiviteter. Vanpees egen drift, dvs. scope 1 og 2 er ansvarlig for under 4 % af den samlede miljøpåvirkning. På trods af den lave andel, ønsker Vanpee at bidrage til den grønne omstilling ved at opnå fossilfri drift i 2027.

 **Vi vil skifte til 100% vedvarende energi og opnå fossilfri drift (scope 1 og 2) i 2027**



Siden 2019 har Vanpee implementeret en række tiltag for at reducere energiforbruget og fodaftrykket. Vanpee installerede det intelligente lysstyringssystem på det nye kontor i Brøndby i forbindelse med flytningen i 2019. I løbet af 2023 har Vanpee valgt at skifte gasfyr ud med fjernvarme og i 2024 er alle vinduerne udskiftet for at forbedre isolering og indeklima.

Vores mål om fossilfri drift skal opnås gennem tre fokusområder: *grøn strøm*, *grøn fjernvarme* og *elektrificering af bilflåden*.



CO₂-neutral fjernvarme



Grøn strøm og opladningsstation



100% elektrificering af bilflåden

Varmen fra Brøndby Fjernvarme kommer fra VEKS (Vestegnens Kraftvarmeselskab) og er hovedsageligt baseret på overskudsvarme. VEKS har en målsætning om at udfase brug af de fossile brændsler såsom olie, kul og naturgas for at tilbyde [CO₂-neutral fjernvarme](#) allerede i 2025. 80% af fjernvarmen kommer fra certificeret bæredygtig biomasse i 2024.

Medarbejdere har tilbagelagt over 250.000 km i forbindelse med salg, projektering og kundeservice. Dette understreger behov for at elektrificere bilflåden. Derudover vil vi undersøge mulighed for køb af grøn strøm og installation af opladningsstationer på arbejdspladsen for at understøtte skiftet til elbiler og reducere CO₂-udledningerne fra scope 1 og 2 til 0.

E-miljø	2027 Mål	2023	2024	Enhed
CO ₂ e* scope 1	0	16,81	16,35	Tons
CO ₂ e scope 2	0	4,79	4,73	Tons
CO ₂ e scope 3	-	622,39	720,6	Tons
Energiforbrug	-	613	551,18	GJ
Vedvarende energiandel***	100	85**	80**	%
Vandforbrug	-	56	57,6	m ³

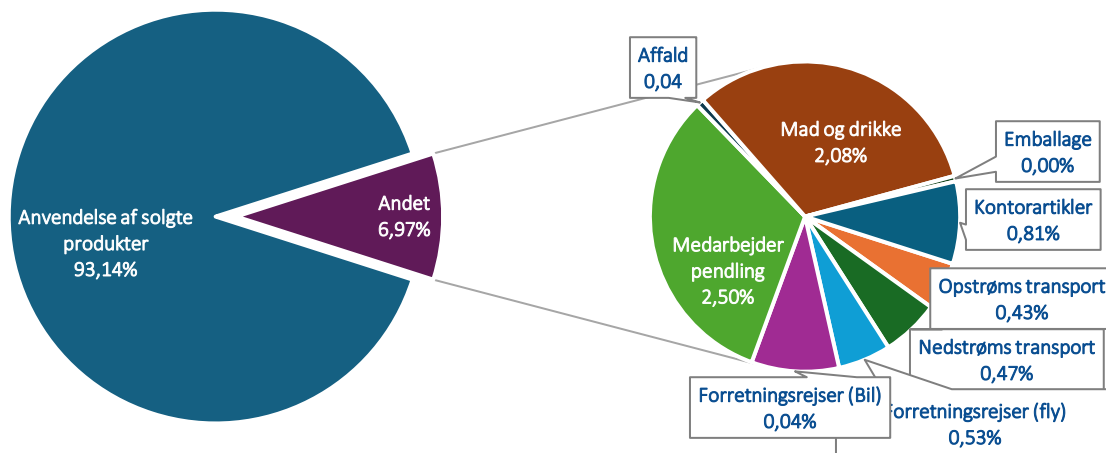
*CO₂e står for CO₂-ækvivalenter og bruges til at måle den samlede effekt af forskellige drivhusgasser i forhold til deres miljøpåvirkning. Det gør det muligt at sammenligne og beregne den samlede klimapåvirkning fra forskellige gasser, som f.eks. Metan (CH₄), lattergas (N₂O).

**Vedvarende energiandel: 85% kun for fjernvarme.

E-Miljøpåvirkninger i værdikæden

Vanpee sælger mange elektriske materialer, som f.eks. armaturer, LED-paneler, sensorer, driver, der genererer CO₂-udledning under brug i løbet af deres levetid, derfor udgør kategorien "Anvendelse af produkter" den største del af klimaregnskabet.

Størrelsen af denne kategori kan stige eller falde over tiden, som kan skyldes forskellige faktorer. For det første, stigningen i salg af disse el-komponenter kan forøge CO₂-udledningen. For det andet, måden strømmen produceres på i Danmark afgør ligeledes den samlede CO₂-udledning under brug. Til sidst er den forventede levetid af produkterne også en afgørende faktor. Jo længere levetid, desto højere CO₂-udledning, da beregning af denne kategori er baseret på den estimerede levetid af produkterne. Hos Vanpee ønsker vi at fremme kvalitetsprodukter med længere levetid, derfor er det mere bæredygtigt på længere sigt at anvende vores smarte lysstyring sammenlignet traditionelle lyskilder med kort levetid.



Vanpee ønsker at reducere udledningerne i scope 3 gennem øget genanvendelse, genbrug og mindre forbrug. På vores lager genbruger vi papkasser fra leverandører og anvender genbrugspapir som fyldmateriale til forsendelse for at reducere affald og miljøpåvirkning. Vi arbejder aktivt på at øge genanvendelse af affald i vores operationer og vi har et mål at øge genanvendelse af vores affald til 60% i 2027. Ligeledes har vi indført en ny indkøbspolitik i 2024, der prioriterer køb af kontorartikler fremstillet af genbrugsmaterialer.



Vi vil øge genanvendelse af affaldet fra 40% til 60% og køb af genbrugsmaterialer til 100% i 2027

Derudover arbejder vi på at kunne tilbyde kunderne mulighed for at samle flere ikke-hastende ordrer i en forsendelse for at reducere CO₂-udledningen under varetransport, hvilket kan bidrage positivt til kundernes CO₂-regnskab.

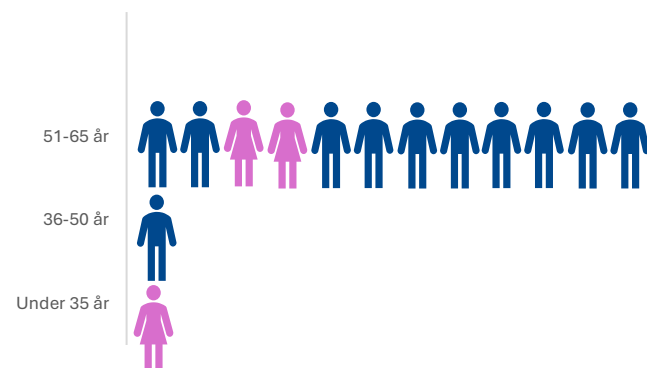
Kategorien "Køb af produkter og tjenester" til videresalg er ikke inkluderet i dette klimaregnskab og den forventes at udgøre en væsentlig del af den samlede scope 3 udledning. Udeladelse af kategorien skyldes mangel på data.



S-Medarbejdere er vores vigtigste ressourcer

Hos Vanpee, ønsker vi at skabe en moderne virksomhed med plads til forskelligheder, hvor alle medarbejdere udvikles og trives, fordi medarbejderne er Vanpees vigtigste ressourcer og nøglen til vores fortsatte succes.

I 2024 havde Vanpee i gennemsnit 14 fuldtidsansatte. Medarbejderomsætningshastigheden var højere end normalt grundet pensionering og jobskifte. De fleste medarbejdere har en lang anciennitet, I august 2024 fejrede vi 20-års jubilæum for vores lagermedarbejder. Desuden har Vanpee en seniorpolitik, der tilbyder muligheden for medarbejdere, der nærmer sig pensionsalderen, at udarbejde en plan for hvordan tilbagetrækningen skal ske.



Vanpee befinder sig i en mandsdomineret branche, hvor der stilles høje krav til teknisk kompetence, derfor er det ikke usædvanligt, at arbejdsstyrken består hovedsageligt af mænd med omfattende erfaring og dygtighed inden for det tekniske felt. Dog er det et ønske for Vanpee at kunne øge diversiteten i form af alder og køn i forbindelse med rekruttering af nye medarbejdere. Målet er at øge kønsdiversiteten fra 21% til 25% i 2027. Vanpee foretager løbende lønanalyse for at sikre ansatte får lige løn for arbejde af samme værdi, derfor har Vanpee opsat et mål om at reducere lønforskellen mellem kønnene fra 1,15 gange til 1,10 gange i 2027.

Alle medarbejdere deltager i en årlig medarbejderudviklingssamtale (MUS) med deres nærmeste chef, hvor den pågældende medarbejders daglige opgaver, arbejdsforhold, arbejdsbetingelser, uddannelsesønsker m.v. tages op til drøftelse.

Udviklingen af medarbejderne er med til at sikre høj kvalitet af service til kunderne, som er en af vores kerneværdier. Sælgerne og teknikkerne dygtiggør sig løbende ved at deltage i kurser hos leverandører om bl.a. teknik og programmering. De administrative

medarbejdere opsøger ny viden og tillærer sig nye kompetencer inden for sit specialområde ved deltagelse i seminarer, kurser osv.



Vi har oplevet tab af kunder som følge af tabet af en vigtig leverandører *Legrand* og en erfaren sælger. Vores ambition er at sikre en stabil og voksende kundebase på 90% gennem vedligeholdelse af vigtige kunderelationer, forbedret digital brugeroplevelse og effektiv forretningsudvikling. Denne ambition skal understøttes af målet om at øge antallet af medarbejdere fra 14 til 20 til at varetage de mange ekstra opgaver.

S- Trivsel i fokus

Vi prioriterer at skabe et godt socialt fællesskab på arbejdspladsen, fordi det har en direkte indvirkning på medarbejdernes trivsel. Når medarbejderne oplever et godt socialt fællesskab, oplever de oftest større tilhørsforhold og højere arbejdsglæde. Det vil medføre en positiv økonomisk effekt for Vanpee som f.eks. færre sygedage, højere produktivitet og bedre fastholdelse af medarbejdere.

Vanpee arrangerer et årligt DHL-løb for dels at styrke fysisk velvære og dels at styrke det sociale samvær blandt medarbejderne. Vanpee planlægger også sociale begivenheder som julefrokost og sommerfest, hvor medarbejderne kan lære hinanden bedre at kende i en uformel og afslappet atmosfære. Som en fast sommer tradition, mødes vores konkurrenceprægede medarbejdere i Bakken for at dyste mod hinanden i de mange sjove spil.



Vi vil styrke trivsel for vores medarbejdere og indføre en årlig trivselsundersøgelse

S-Social	2027 Mål	2023	2024	Enhed
Fuldtidsarbejdsstyrke	20	14	14	FTE
Kønsdiversitet (% kvinder)	25	21	21	%
Kønsdiversitet for øvrig ledelseslag (% kvinder)	-	0	0	%
Lønforinkel mellem køn	1,10	1,15	1,15	Gange
Medarbejderomsætningshastighed	10	29	29	%
Sygefravær	4	4,1	6,4	Dage/FTE
Fastholdelse af kunder	90	67	55	%

For at imødekomme medarbejdernes ønske om større grad af fleksibilitet i deres arbejdsliv, har Vanpee indført hjemmearbejdsdage efter behov. Vanpee planlægger desuden en workshop med alle medarbejderne, som skal omhandle sundhed og trivsel. Formålet er at få status på nuværende trivselsniveau og dermed identificere underliggende problemstillinger for at igangsætte målrettede initiativer i det kommende år. I fremtiden vil Vanpee gøre brug af en årlig trivselsundersøgelse for at indsamle data om trivsel, følge udviklingen og adressere udfordringerne løbende. Vanpee vil også etablere en årlig temadag dedikeret til bæredygtighed for at styrke medarbejdernes viden og engagement i bæredygtighedsinitiativer.



G-Etiske forretningspraksisser

Vanpee er forpligtet til at lede en ansvarlig virksomhed, der respekterer og overholder internationale og danske lovgivninger om menneskerettigheder og forretningsetik.

Lagercrantz' code of conduct

Vanpee er omfattet af [Lagercrantz' Code of Conduct](#), som er baseret på FN's Global Compact' 10 principper inklusive ILO's kernekonventioner om menneskerettigheder på arbejdspladsen, FN's verdenserklæring om menneskerettigheder og OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder, konkurrencelovgivning og anti-korruptionsregler. Alle medarbejdere hos Vanpee er informeret om denne code of conduct, og vi accepterer ikke handlinger, der overtræder denne code of conduct.

Data beskyttelse og IT-sikkerhed

Vanpee indsamler, behandler og anvender persondata i overensstemmelse med EU's persondataforordning: *GDPR*. Vanpee overfører og videresælger ikke dataene til tredjepart, og vi bestræber os på at opbevare oplysningerne fortroligt og sikkert.

Cybertrusler er vokset eksponentielt i de seneste år. Vanpee har stærk fokus på at minimere risiko for cyberangreb for at beskytte persondata og sikre normal

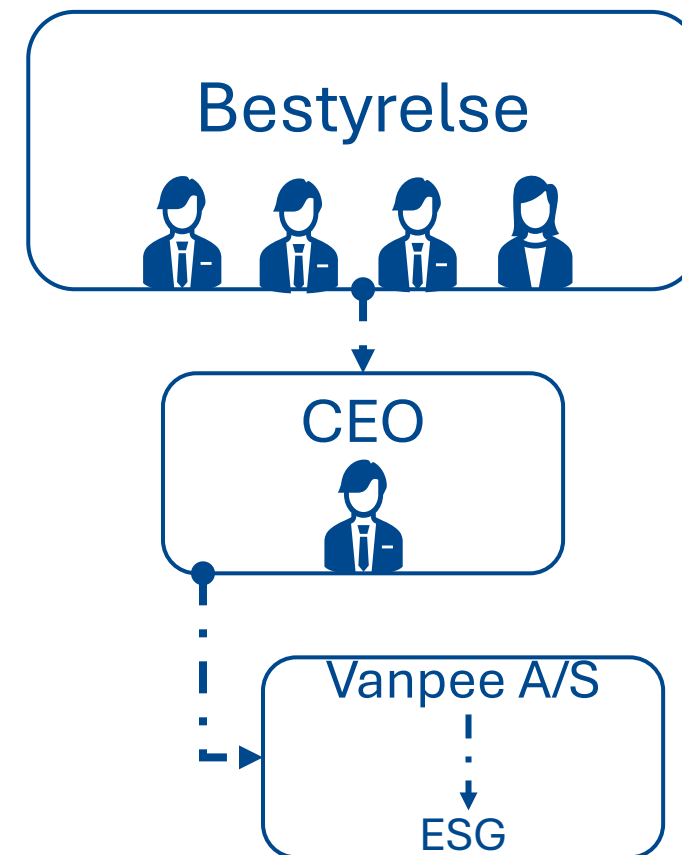
virksomhedsdrift. Vanpee har derfor klare retningslinjer for IT-sikkerhed, som alle medarbejdere skal læse og følge i deres daglige arbejde.

Whistleblowerordning

En whistleblowerordning giver ansatte mulighed for at rapportere kritisable forhold anonymt. Selv om Vanpee ikke er omfattet af lovkravet om etablering af en whistleblowerordning grundet sin størrelse, har moderselskabet *Lagercrantz* oprettet en intern skriftlig whistleblowerordning (whistleblower@lagercrantz.com), som kan benyttes af alle virksomhederne i Lagercrantz gruppen og eksterne interessenter. Alle nye medarbejdere bliver informeret om denne ordning hos Vanpee. Hidtil er der ikke blevet rapporteret sager om mistænkelige forhold vedrørende Vanpee.

Legacy Vision Means

Lagercrantz har udgivet en bog: *Legacy Vision Means*, der præsenterer vores forretningsfilosofi og kerneværdier. Den er opdateret i 2024 og rummer både konkrete værktøjer og best practice, der er skrevet til internt brug i alle datterselskaber for at fremme økonomisk og bæredygtig vækst.



G-Leverandørstyring

EU har vedtaget et nyt direktiv CSDDD (Corporate Sustainability Due Diligence Directive) i 2024, som bliver indfaset over en tre til femårige periode. Overholdelse af direktivet begynder i 2027, og det kræver alle omfattende virksomheder til at identificere, vurdere og forebygge faktiske og potentielle menneskerettigheder og miljøproblemer ikke kun i deres egen drift og datterselskaber, men også hos forretningspartnere i deres værdikæde. Overtrædelse af CSDDD kan ende med en økonomisk sanktion på minimum 5% af virksomhedens nettoomsætning på verdensplan.

Vedtagelse af CSDDD bekræfter endnu en gang vigtigheden af at afsætter mere ressourcer til effektiv og strategisk leverandørstyring for at undgå mulige sociale risici i værdikæden og forhindre, at Vanpee bliver fravalgt om 5 år.

Vanpee er ved at udarbejde en code of conduct til

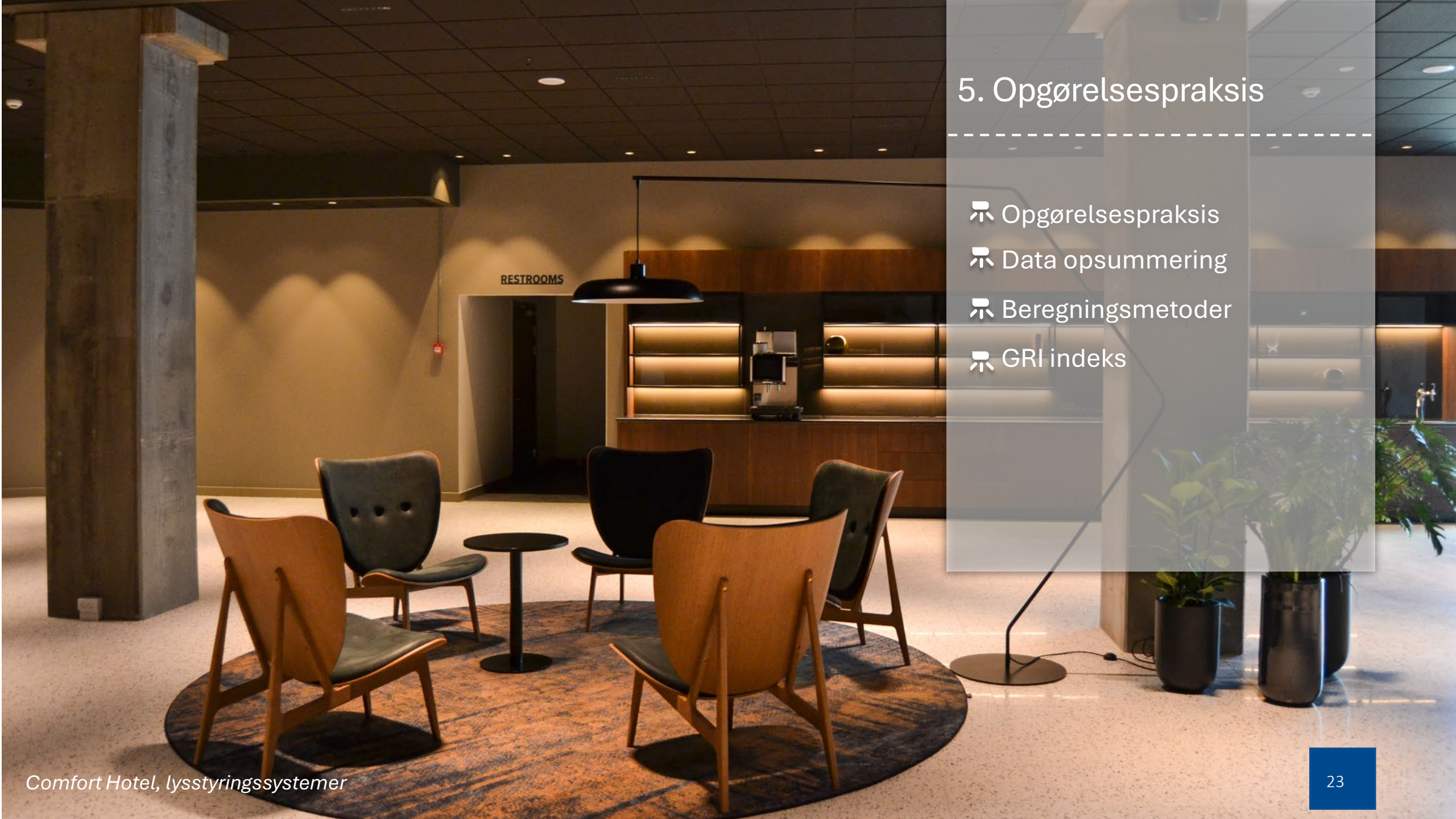
 *Vores mål er alle leverandørerne skal underskrive vores Code of Conduct i 2027*

leverandørerne, som forpligter dem til at overholde internationale og danske lovgivninger om sikre arbejdsforhold, fair behandling af medarbejderne, etiske og miljøvenlige forretningspraksisser i forsyningskæden. Leverandørerne forventes at blive løbende evalueret for at sikre, at de stadig opfylder vores krav. Ydermere, Vanpee vil overveje valg af nye leverandører for at udvide sortimentet af ansvarligt producerede produkter.

I år har Vanpee modtaget forespørgsler om videredeling af EPD'er. Som en del af Vanpees leverandørstyring, vil Vanpee indgå tættere samarbejde med leverandørerne om bl.a. miljødata, emballage og andre relevante bæredygtighedsemner.

G-Virksomhedsadfærd	2027 mål	2023	2024	Enhed
Bestyrelses kønsdiversitet (%kvinder)	25	25	25	%
Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder	95	95	95	%
Lønforskel mellem CEO og medarbejdere	-	1,7	1,7	gange
Leverandør <u>code of conduct</u>	100	0	0	%





5. Opgørelsespraksis

- 📌 Opgørelsespraksis
- 📌 Data opsummering
- 📌 Beregningsmetoder
- 📌 GRI indeks

Opgørelsespraksis

Rapporteringsperiode

ESG-rapporten afdækker de mest relevante emner vedrørende miljø, sociale forhold og virksomhedsadfærd for perioden 1/1/2024–31/12/2024.

Rapporteringsstandarder

Vi følger en række anerkendte standarder for at strukturere rapporten og oplyse specifikke emner, der kan være relevante for vores interne og eksterne interessenter.

FN's verdensmål for bæredygtig forretningsudvikling

Vi har identificeret de relevante verdensmål for vores forretning og sat handlingsplan for at skabe et positivt bidrag.

EU's direktiv om virksomheders bæredygtighedsrapportering (CSRD)

Vi har udarbejdet en dobbelt væsentlighedsvurdering som er et krav i CSRD-direktivet.

The global reporting initiative (GRI)

Vi anvender GRI, som er en af de mest anerkendte rammer for bæredygtighedsrapportering, til at udvælge og rapportere relevante emner, hvilket er med til at sikre kvalitet og væsentlighed i informationen.

Greenhouse Gas Protokollen (GHG)

Klimaregnskabet inkluderer scope 1 til 3, som er udarbejdet i overensstemmelse med den internationale anerkendte standard: *Greenhouse Gas Protokollen (GHG)*.

Vurdering af data kvalitet

Vi bestræber os på at anvende højkvalitetsdata for at sikre resultatet er troværdigt og nyttigt for Vanpee og interessenterne. Datakvalitet omfatter flere dimensioner, herunder: *nøjagtighed, fuldstændighed, relevans og konsistens*.

Nøjagtighed er vigtig, da data skal afspejle de faktiske forhold og aktiviteter hos Vanpee. Derfor har vi valgt at kontakte alle relevante eksterne leverandører såsom affaldsfirmaet Marius Pedersen A/S, fragtfirmaerne DSV, Danske Fragtmænd m.v. for at indhente aktivitetsdata og leverandør specifikke CO₂

emissionsdata. Dog har det været en udfordring at opgøre den nøjagtige arbejdsrelaterede kørsler i firmabil, idet firmabiler stilles til rådighed for de ansattes private benyttelse, derfor har det kun været muligt at anvende et estimat for kørte kilometer i arbejdstimerne. Kategorierne "Mad og drikke" og "Kontorartikler" er baseret på den økonomiske værdi af de indkøbte varer, for at øge nøjagtigheden, skal det opgøres efter mængde og varetype.

Fuldstændighed betyder alle relevante data inkluderes uden udeladelser, der kunne føre til forkert fremstilling af Vanpees ESG-performance. Det har ikke været muligt at inkludere alle relevante data, den væsentlige udeladelse er kategori 1 i scope 3 "indkøbte varer og tjeneste". Denne kategori definerer en af kerneaktiviteterne hos Vanpee, hvorfor det vurderes at være relevant og væsentligt at inkludere. Gennem skriftlig kommunikation med vores 10 største leverandører er det blevet bekræftet, at der i øjeblikket ikke foreligger leverandørspecifikke miljødata (EPD'er).

Opgørelsespraksis

Grundet produkternes kompleksitet og mangel på offentligt tilgængelige emissionsdata, er beregning af det primære køb i kategori 1 ikke en mulighed. Det er fortsat vores mål at inkludere denne kategori i klimaregnskabet så snart som muligt.

Relevans sikrer, at den mængde data, der indsamles og rapporteres, er relevante for Vanpees ESG-mål og nyttige for interne og eksterne interessenter. Bl.a. GRI og dobbelt væsentlighedsvurdering er anvendt til at

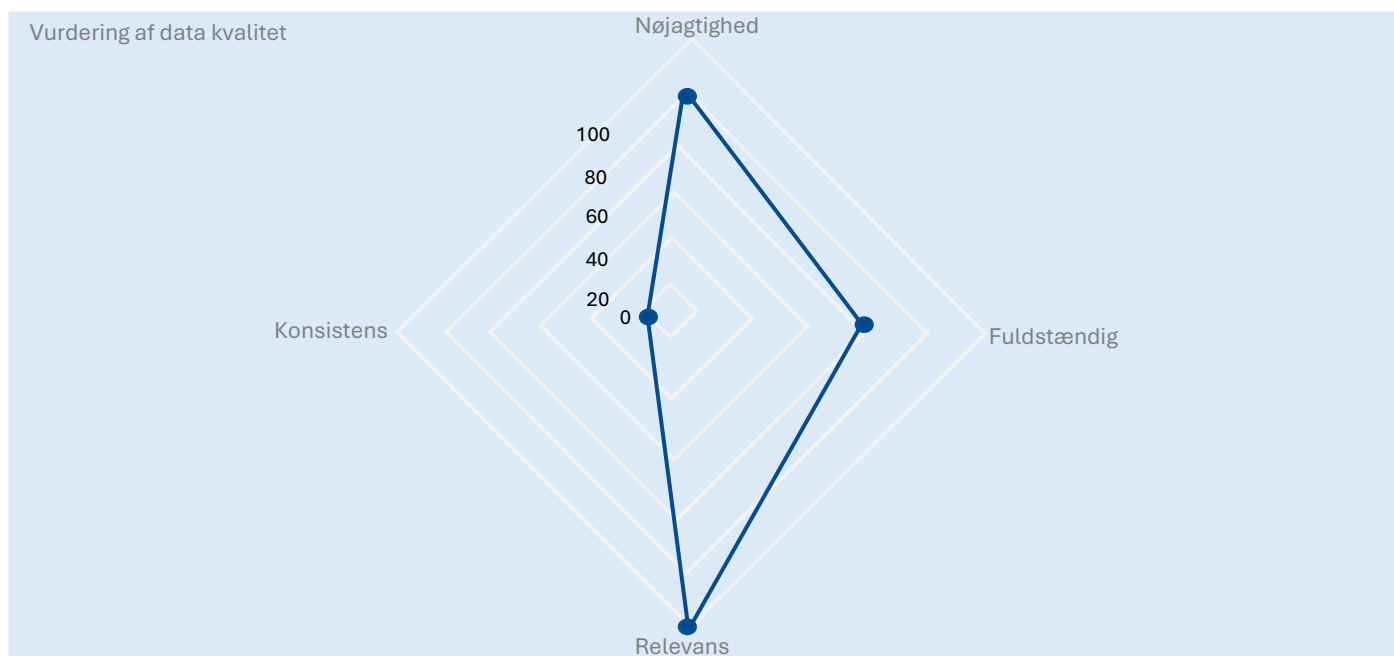
udvælge relevante data for rapportering. FSR- Danske Revisorer har i samarbejdet med Finansforeningen /CFA Society Denmark og Nasdaq udarbejdet 15 standardiserede ESG-nøgletal, som vi også anvender i denne rapport for at øge datakvaliteten og relevansen.

Det er vigtigt at måle på den sidste dimension fremover, som er *konsistens* af data over tid, da det gør det muligt at sammenligne resultaterne og vurdere udviklingen.

Database til emissionsfaktorer

Vi benytter os af både nationale og internationale emissionsfaktorer til udarbejdelse af Vanpees klimaregnskab.

Miljødeklaration for fjernvarme Brøndby fra fjernvarmeselskabet VEKS er beregnet ud fra en 200% virkningsgrad for 2023 og den er anvendt for at beregne CO₂-aftryk for fjernvarme. Miljødeklaration og El deklaration for 2023 er hentet fra Energinet for udregning af CO₂-udledning fra energiforbruget og anvendelse af solgte produkter. Emissionsfaktorer for vejtransport fra Energistyrelsen er brugt til at beregne transportemissionerne. For varetransport har vi anvendt leverandørspecifikke data som er opgjort efter metoden: *Well to wheel*. De internationale databaser er DEFRA 2023 (Department for Environment Food and Rural Affairs) og Exiobase er også anvendt.



Beregningsmetode

CO2e-udledning indenfor Scope 1	Aktivitetsdata x emissionsfaktor
CO2e-udledning indenfor Scope 2	Distance-based metode for medarbejderpendling, forretningsrelateret kørsel(fly og bil)
CO2e-udledning indenfor Scope 3	Spend-based metode for indkøb af mad og kontorartikler
	Supplier-specific metode for varetransport (opstrøms og nedstrøms), affald, emballage (papkasser)
Energiforbrug	$\sum (\text{brugt brændselstype (t)} \times \text{energifaktor pr. type brændsel}) \text{ pr. brændselstype} + (\text{brugt elektricitet (inkl. vedvarende energi) (MWh)} \times 3,6) + (\text{brugt fjernvarme inkl. vedvarende kilder til varme (GJ)})$
Vedvarende energiandel	$(\text{Vedvarende energi/Energiforbrug}) \times 100.$
Vandforbrug	Summen af alt forbrugt vand
Fuldtidsarbejdsstyrke	Fuldtidsansatte + midlertidig arbejdskraft
Kønsdiversitet (% kvinder)	$(\text{Kvindelige fuldtidsansatte} + \text{Kvindelige midlertidige arbejdere}) / (\text{Fuldtidsarbejdsstyrken}) \times 100$
Kønsdiversitet for øvrig ledelseslag (% kvinder)	$(\text{Kvindelige ledere}/\text{Alle ledere}) \times 100$
Lønforskel mellem køn	Median mandlig løn/median kvindelig løn
Medarbejderomsætningshastighed	$((\text{Frivillige} + \text{Ufrivillige forladende FTE'er})/\text{FTE'er}) \times 100$
Sygefravær	$(\text{Antal sygedage for alle egne FTE'er i perioden})/(\text{Total FTE'er})$
Fastholdelse af kunder	$((\text{Antal kunder i den nuværende periode}) - (\text{Nye kunder der er kommet til i perioden})) / (\text{Antal kunder i sidste periode}) \times 100$
Bestyrelses kønsdiversitet (% kvinder)	$(\text{Kvindelige bestyrelsesmedlemmer})/\text{alle bestyrelsesmedlemmer} \times 100$
Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder	$((\sum \text{Antal bestyrelsesmøder, hvor man har været tilstede}) \text{ pr. bestyrelsesmedlem} / (\text{Antal bestyrelsesmøder} \times \text{Antal bestyrelsesmedlemmer})) \times 100$
Lønforskel mellem CEO og medarbejdere	CEO compensation/ Median medarbejderløn

Data Opsummering

Klimaregnskab 2024

Kategorier	2023	Tons Co2e	2024	Tons Co2e
Scope 1 - Total	16,81	2,61	16,35	2,20
Firmabiler	16,81	2,61	16,35	2,20
Scope 2 - Total	4,79	0,74	4,73	0,64
Elektricitet	0,5	0,08	1,27	0,17
Elektricitet -lokal	0,06	0,009	0	0,00
Fjernvarme	4,73	0,73	3,46	0,47
Scope 3 fortsat	622,39	96,65	720,6	97,16
(4) opstrømstransport	3,06	0,48	3,18	0,43
(9) Nedstrømstransport	3,71	0,58	3,5	0,47
(6) Forretningsrejser fly	3,38	0,52	3,93	0,53
(6) Forretningsrejser bil	5,6	0,87	0,33	0,04
(7) Medarbejderpendling	19,74	3,07	18,05	2,43
(8) affald	0,49	0,08	0,19	0,03
(1) mad og drikke	19,78	3,07	15,01	2,02
(1) Emballage	0,35	0,05	0,03	0,00
(1) Kontorartikler	5,28	0,82	5,98	0,81
(11) Anvendelse af solgte produkter	561,01	87,12	670,4	90,39
Scope 1-3 - Total	643,99	100,00	741,68	100,00

ESG Nøgletal 2024	2027 Mål	2023	2024	Enhed
E-miljø				
Co2e* score 1	0	16,81	16,35	Tons
CO2e score 2	0	4,79	5,19	Tons
CO2e scope 3	-	622,39	720,6	Tons
Energiforbrug	-	613,00	551,18	GJ
Vedvarende energiandel***	100	85	80	%
Vandforbrug	-	56	57,6	m ³
S-social				
Fuldtidsarbejdsstyrke	20	14	14	FTE
Kønsdiversitet (% kvinder)	25	21	21	%
Kønsdiversitet for øvrige ledelseslag - % kvinder	-	0	0	%
Lønforstel mellem køn	1,10	1,15	1,15	Gange
Medarbejderomsætningshastighed	10	29	29	%
Sygefravær	4	4,1	6,4	Dage/FTE
Fastholdelse af kunder	90	67	55,0	%
G-Virksomhedsadfærd				
Bestyrelseskønsdiversitet (% kvinder)	25	25	25	%
Tilstedeværelse på bestyrelsesmøde	95	95	95	&
Lønforstel mellem CEO og medarbejdere	-	1,7	1,7	Gange
Leverandør Code of Consult	100	0	0	%

I henhold til CSRD (E1-6 pkt. 59) og GHG-protokollen, opgøres klimapåvirkningen af elforbruget i score 2 på to metoder: Markedsbaseret og Lokationsbaseret.

*Markedsbaseret: el-deklaration bruges til den markedsbaserede opgørelse, som er baseret på handel med de specifikke kilder og el-aftaler.

**Lokationsbaseret: miljødeklaration bruges til den lokationsbaserede opgørelse, der er baseret på den gennemsnitlige emissionsfaktor for det geografiske område, hvor elforbruget finder sted.

***Vedvarende energiandel: kun fjernvarme.

GRI indeks	Generelle oplysninger 2021 Emner standard 2016	Side	Tilhørende verdensmål
Generelt Oplysninger Virksomheden og rapporteringspraksisser GRI 2	2-1 Organisatorisk detaljer 2-3 Indberetning periode, frekvens og kontaktpunkt 2-6 Aktiviteter, værdikæde og andet forretning relationer 2-7 Medarbejdere	4-5 2, 24 5-6 5, 19	8.5
Væsentlige emner GRI 2 GRI 3	2-22 Redegørelse om bæredygtig udvikling strategi 3-1 Proces til bestemme materiale emner 3-2 En liste over væsentlige emner 3-3 Varetagelse af vigtige emner	14 8, 25 9 9-11, 15, 17-22	
E - Miljø GRI 302 GRI 303 GRI 305 GRI 306 (2020) GRI 308	302-1 Energiforbrug, 302-4 Reduktion af energiforbrug 303-5 Vandforbrug 305-1-3 CO2e scope 1 2 3, 305-5 Reduktion af GHG emissioner 306-1 Mængden af affald, 306-4 Affald ikke til bortskaffelse, 306-5 Affald til bortskaffelse 308-1 Nye leverandørers vurderes af miljøkriterier	17,27 17, 27 17-18, 27 18 22	7.2, 7.3 , 8.4 12.2 13.1 12.4 13.1 12.4 12.5
S – Social GRI 403 GRI 404 GRI 405 GRI 414	403-6 Promovering af medarbejder sundhed 404-2 Opkvalificering , 404-3 Andel af medarbejdere, der modtager regelmæssig performance og karreer udviklingsgennemgang 405-1 Mangfoldighed af ledelsesorganer og medarbejdere, 405-2 Lønforskel mellem køn 414-1 Nye leverandørers vurderes af sociale kriterier	20 19 19-20,27 22	8.8 8.2 8.5 5.1, 8.5 5.2, 5.5 8.8
G - Virksomhedsadfærd GRI 2 GRI 205	2-9 Ledelsesstruktur og sammensætning 2-21 Lønforskel mellem CEO og medarbejdere 205-2 Kommunikation og træning om anti-korrupsionspolitikker og procedurer	21 22, 27 21	



Vanpee

Vanpee A/S
Gammelager 15
2605 Brøndby
Telefon: +45 44 85 90 00
Kontakt: info@vanpee.dk
CVR nr. 25695801

Rapporten er tilgængelig på www.vanpee.dk