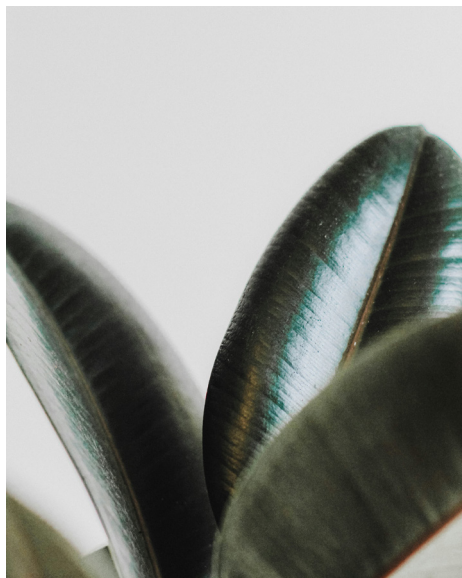




Ansvarlighedsrapport 2024



Indhold



Forord	3
Ansvarlighedsrapporten	4
CEJ – et hurtigt overblik	4
E Environment	5
Vision	6
Udledning af CO ₂ -ækvivalenter for CEJ	7
Organisatorisk afgrænsning og inddeling af scopes	8
Scope 1	9
Kørsel i CEJ-regi	9
Scope 2	11
Markedsbaseret rapportering	14
Scope 3	15
Indkøbte varer og tjenesteydelser	15
Kontorhold	15
Affaldshåndtering	16
Madaffald	16
Elektronikaffald	17
Forretningsrejser	17
Opstrøms lejede aktiviteter	18
Medarbejderpendling	18
Fremtidige ambitioner	19
Fremtidssikrede ejendomme	21
Nøgletal	22
S Social	23
Vision	24
Godt i gang	25
Rekruttering	25
Studiemedarbejdere	25
Uddannelse i fokus	25
Trivselsundersøgelse	26
Sociale arrangementer	26
Arbejds miljø og sundhed	28
Mangfoldighed	29
Kultur	29
Kundeundersøgelse	29
Høj kundeanciennitet	30
Fokus på lejerne	30
CEJ's engagement i samfundet	31
Nøgletal	33
G Governance	34
Vision	35
Respekt af menneskerettigheder	36
CEJ har ikke én ESG-politik	36
Adfærdskodeks for CEJ og leverandører	36
Indkøbspolitik for CEJ og vores kunder	37
Styr på vores leverandører	37
Modarbejdelse af korruption, bestikkelse og hvidvask	38
Compliance og risikostyring i CEJ	38
Politikker	39
Data- og IT-sikkerhed	39
GDPR	41
Whistleblowerordning	41
Nøgletal	42

Forord

I de seneste år har vi målrettet arbejdet på at integrere samfundsansvar i vores forretning, hvilket har ført til en bredere forståelse af ESG i hele organisationen. Gennem målrettet kommunikation og engagerende initiativer har vi fremmet en kultur, hvor **ESG er en naturlig del af vores daglige praksis**.

Det fortsætter vi med i 2025, hvor vi i tråd med CEJ's værdier ønsker at dygtiggøre vores medarbejdere inden for ESG. Vi vil understøtte vores kunders strategier og hjælpe med at skabe grønne profiler samt tilbyde energirigtige løsninger, der er økonomisk forsvarlige.

Vi ser det som en forudsætning for at kunne arbejde med vores kunders forpligtelser og ambitioner inden for bæredygtighed, at vi har taget stilling til og aktivt arbejder med vores eget ansvar.

I 2024 har vi blandt andet udviklet et system til at styre vores leverandørkontrakter. Dette system hjælper os med at vælge de rette leverandører, der ligesom os ønsker at være ordentlige, udvise ansvarlig og passende adfærd samt respektere menneskerettigheder og arbejdstagerrettigheder.

Vi ønsker at være ansvarlige over for miljøet, vores medarbejdere og samfundet omkring os, og vi stræber efter at lede CEJ ansvarligt og etisk i overensstemmelse med lovgivningen. I Ansvarlighedsrapporten 2024 beskriver vi de tiltag, vi har igangsat for at understøtte denne målsætning.

Rigtig god læselyst
Ledelsen i CEJ

Ansvarlighedsrapporten

CEJ stræber efter den gyldne mid-delvej mellem et højt niveau af bæredygtighedsrapportering, samt at ressourcerne forbundet hermed står mål med værdiskabelsen for os selv, vores kunder og samfundet omkring os. Vi har valgt at anvende Erhvervsstyrelsens nye ESG-skabelon for SMV'er, der frivilligt ønsker at arbejde med bæredygtighedsrapportering.

Vi har taget udgangspunkt i version 2.0 af december 2024, som indeholder Basismodulet. Vi rapporterer dog også på flere relevante data i henhold til EFRAG's Voluntary Sustainability Reporting Standard for non-

listed SME's (VSME) udvidede "Comprehensive" modul, som dog i skrivende stund afventer godkendelse i EU.

Vi gennemførte i 2024 desuden en "light" dobbelt væsentlighedsanalyse, hvor vi blandt andet har taget aktiv stilling til CEJ's IRO'er (indvirkninger, risici og muligheder) for at blive skarpere på, hvilke datapunkter vi skal måle og rapportere på. Dette kan hjælpe os videre i den fremtidige proces om CSRD-rapportering.

Rapporten er udarbejdet på et konsolideret grundlag og omfatter

også datterselskabet CEJ Aarhus A/S, CVR-nr. 34206465. Der er 38,06 FTE'er ansat i CEJ Aarhus A/S¹.

For begge selskaber gælder, at vores primære produkt er værdiskabende ejendomsadministration for både investorer og private foreninger med ejendomme inden for Danmarks grænser. Vi leverer en serviceydelse og interagerer direkte med vores kunder uden brug af mellemliggende leverandører, hvorfor vores væsentligste leverandører knytter sig til IT-værktøjer, leje af lokaler, kontorhold og transport. Vores NACE-kode er 68.32.10².

CEJ - ET HURTIGT OVERBLIK





Environment

Social

Governance



De grønne visioner

VISION

I CEJ har vi en klar vision om, at ESG skal være en fast del af hverdagen for alle medarbejdere. Vi tror på, at forankringen af ESG-initiativer bedst sker, hvis alle er engagerede og forstår, hvad begreberne betyder. Af denne årsag har vi i 2024 afholdt tre workshops for vores kundechefer, der er kundernes første kontaktpunkt til CEJ, om ESG's betydning og de fokusområder, der i CEJ er afgørende for den bæredygtige udvikling. Målet i 2025 er at udvikle et tværfagligt kursusforløb, hvor alle områder indenfor E, S og G gennemgås for alle medarbejdere i virksomheden. Kursusforløbet vil sikre, at den bæredygtige tankegang er en grundsten i alle medarbejders tilgang til arbejdsopgaver. På den måde kan vi identificere endnu flere tiltag.

I CEJ har vi for året 2025 ligeledes en klar målsætning om at forsætte udbredelsen af ESG-forståelsen eksternt til vores kunder. Dette med fokus på de ydelser, som vi kan bidrage med i kundens arbejde med ESG.

Fællesnævneren for vores visioner og målsætning for 2025 er udbredelsen af forståelse for ESG-området både internt og eksternt. Vi tror på, at ESG skal være allemandseje for, at vi kan gøre en reel forskel.





Vi ser det som en væsentlig opgave at sikre, at vores kunder er fuldt oplyste på ESG-området, og at vi kan hjælpe dem med at skabe både besparelser og værdi gennem energirigtig drift og bæredygtige initiativer.

- Emil H. Seliger

I 2024 bød vi velkommen til Emil H. Seliger, der tiltrådte som ESG-Manager i vores afdeling for Energi & Miljø.

Emil hjælper med at omsætte kundernes strategier til konkrete og målbare handlinger og har en central rolle i CEJ's interne ESG-gruppe, der arbejder på at identificere og kontrollere vores egne miljøpåvirkninger samt sikre, at vi kan rapportere på dem.



Vores afdeling for Energi & Miljø tilbyder rådgivning inden for ESG. Den hjælper blandt andet med dataopsamling til EMS-systemer, energiledelse, forbrugsanalyser, bygningscertificeringer, klimaregnskaber og driftsoptimering.

Vi har fokus på at udvikle løsninger, der er skræddersyet til vores kunders behov og som samtidig er økonomisk rentable.

Med vores hjælp får kunderne ekspertviden fra specialister, der allerede kender og arbejder med

kundernes ejendomme. Det gør os i stand til at effektivisere og optimere løsningerne.

Afdelingen er desuden med til at styrke dialogen om, hvordan bæredygtighed ikke kun er et nødvendigt skridt for fremtiden, men også kan være en central del af en robust forretningsstrategi.

Læs mere om vores afdeling for Energi & Miljø [her](#).

UDLEDNING AF CO₂-ÆKVIVALENTER FOR CEJ

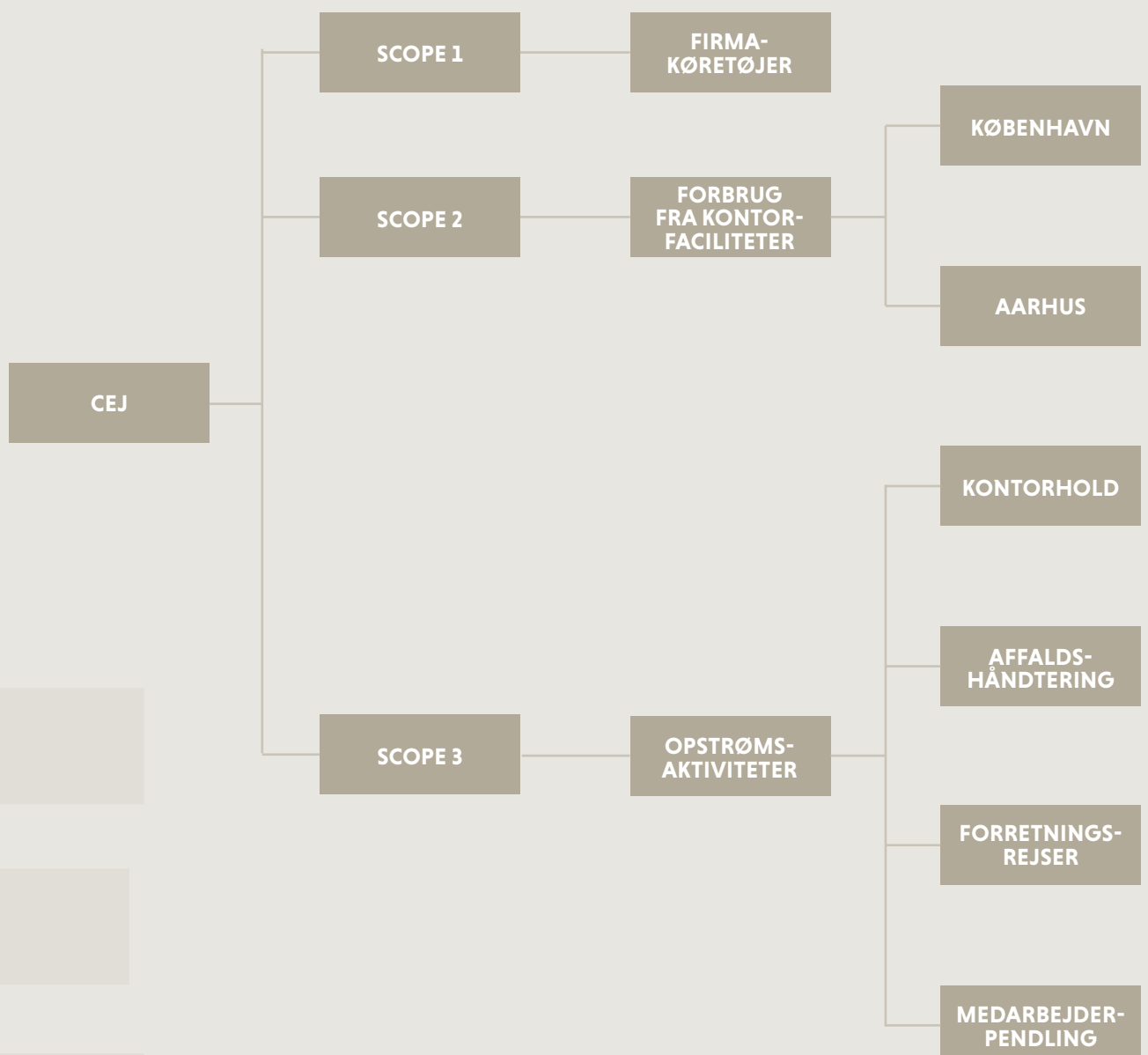
Som noget nyt har vi i år valgt at benytte den standardiserede rapporteringsprotokol 'Green House Gas Protocol' (GHG-P).

Da denne form for rapportering stadig er forholdsvist ny i CEJ, med én enkelt rapport bag os, er alle rapporteringspunkter ikke kortlagt og rapporteret på endnu. Vi arbejder os frem mod mere transparent rapportering og data for de manglende kategorier. Det følgende afsnit gennemgår GHG-P punkterne.



ORGANISATORISK AFGRÆNSNING OG INDELING AF SCOPES

Der er for rapporteringen af CO₂-ækvivalenter valgt den organisatoriske afgrænsning 'operationel kontrol'. Eftersom vi i CEJ har meget få aktiver i ejerskab, giver operationel kontrol det mest korrekte billede af vores udledning. Nedenstående figur viser inddelingen af scopes, og hvilke aktiviteter der er indeholdt i rapporten.





Scope 1

Scope 1 er aktiviteter relateret til virksomhedens egen drift. Da vi er en servicevirksomhed, er denne kategori reduceret til firmakøretøjer.

KØRSEL I CEJ-REGI

Den transport, vi har kontrol over, er kørsel i CEJ-ejede køretøjer til besigtigelser, fremvisninger og flyttesyn. Det er svært at reducere kilometerne, da syn og besigtigelser skal ske ved fysisk fremmøde.

Vi kan dog tilbyde mere miljøvenlige transportmidler som elbiler, benzinbiler, elcykler og almindelige cykler. Målet er gradvist at udfase benzinbilerne baseret på en livscyklusbetragtning.

	ANTAL KILOMETER		FORBRUG AF DRIVMIDDEL		CO ₂ e I TON	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024
CEJ's biler totalt	59.519	76.755	-	-	2,59	3,02
Benzinbiler	24.162	27.920	1.073,28 L	1.241,66 L	2,33	2,7
Elbiler	35.357	44.298	5.090,04 kWh	6.375,4 kWh	0,26	0,33
Elcykler	3.996	4.537	-	-	0,00	0,00

*Baseret på faktiske aflæsninger og efter producentspecifikke data for forbrug pr. km. Opladning af elcykler er medtaget i scope 2.

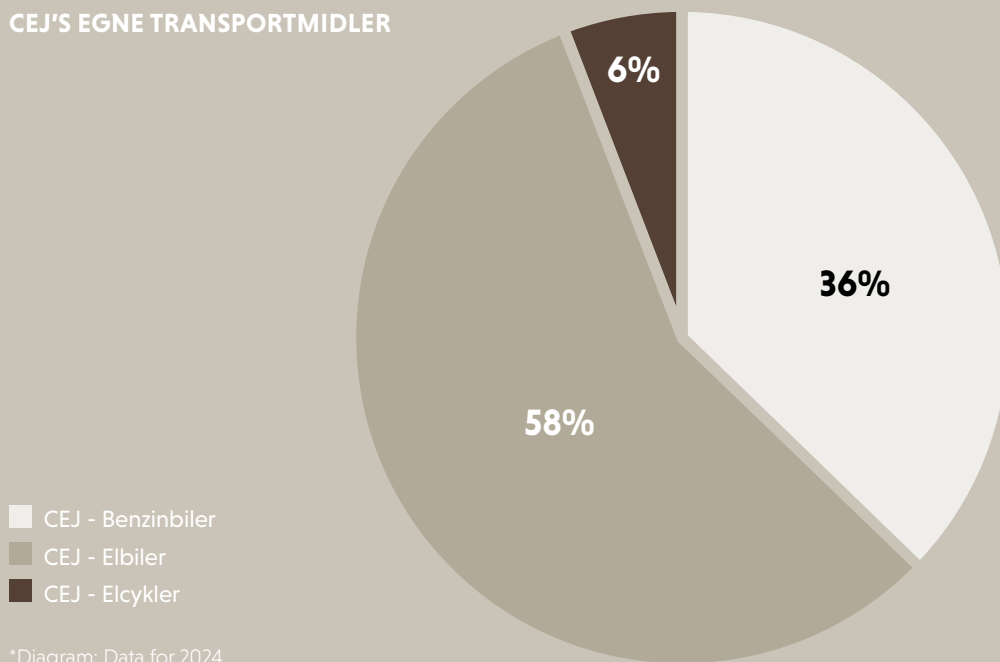




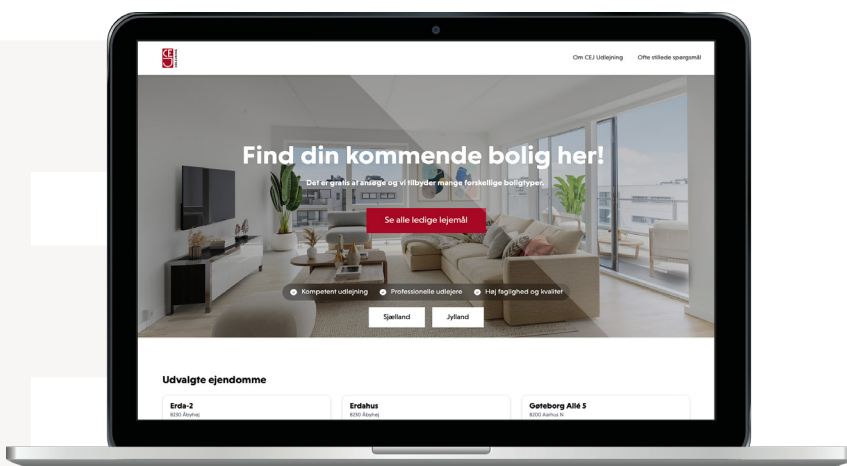
Vores elbiler er små bybiler, og de er derfor det foretrukne køretøj til ture i og omkring byen. Vi ser derfor også, at vores medarbejdere kører mere elbil end benzinbil. Forbruget af

elbil er steget med 25 % siden 2023, hvorimod forbruget af benzinbil kun er steget med 16 %. Stigningen skal ses i lyset af vores vækst, der har øget behovet for transport.

CEJ'S EGNE TRANSPORTMIDLER



*Diagram: Data for 2024



I 2023 påbegyndte vi implementering af 3D-modeller og digitale fremvisninger som en del af vores udlejning af boliger. Tiltaget er nu en fast del af Boligudlejningens procedure og har været med til at reducere behovet for fysiske fremvisninger. Det sparer køreture for både medarbejdere og boligsøgende.



Scope 2

Kontoret i København er beliggende Meldahlsgade 1, 1. sal i 1613 København V samt Gammel Kongevej 1, 3. sal i 1610 København V. For så vidt angår Gammel Kongevej 1 henvises til scope 3. Bygningen Meldahlsgade 5 er fra 1932 og har pr. 2022 fået energimærke C.

Strømmen leveres gennem en fælles el-aftale og ejendommens elforbrug afregnes dermed gennem udlejer. CEJ gik i 2023 i dialog med udlejer om at undersøge muligheden for grøn strøm. Det førte til, at elforbruget for lokationen i København, nu er dækket af certifikater. Ejendommen er derudover tilsluttet fjernvarme og brugsvand fra HOFOR.

Kontoret i Aarhus er placeret på Runevej 2A, 6. sal i 8210 Aarhus V. Bygningen er fra 2022 og er DGNB Guld-certificeret. Den har et energimærke med klassificeringen A2015. Ejendommen får leveret fjernvarme fra Kredsløb og vand fra Aarhus Vand. Strømmen leveres af NRGi, hvor CEJ har tegnet sin egen aftale for egne operationelle arealer.

KØBENHAVN

Forbruget på kontoret i København er som nævnt leveret af udlejer. Da udlejer endnu ikke har kunne levere data for 2024, rapporteres der med et års forsinkelse, hvorfor data er fra årsopgørelsen 2023. Ligeledes er tal fra 2023 fra årsopgørelsen for 2022.

Udledningen angivet nedenfor er opgjort efter den lokationsbaserede 200 %-metode med leverandør-specifikke emissionsfaktorer for fjernvarme. Vand rapporteres i danske kroner jf. forbrugsregnskabet for 2023, og udledningen beregnes ved brug af spendbased-metoden samt data fra Klimakompasset.

Kontoret i Aarhus er fra 2022 og er DGNB Guld-certificeret med energimærke A2015 klassificering

KØBENHAVN

FORBRUG	ENHED	2022	2023	2024
Varme	kWh	283.795	239.481	243.785
El (inkl. køl)	kWh	229.125	231.342	220.519
Vand	DKK	-	-	20.403
Varme	tCO ₂ e	12,30	10,41	8,63
El (inkl. køl)	tCO ₂ e	14,51	14,23	11,25
Vand	tCO ₂ e	-	-	0,96

*Forbrug rapporteres med et års forsinkelse.



AARHUS

FORBRUG	ENHED	2022	2023*	2024
Varme	kWh	283.795	21.994	44.342
El (inkl. køl)	kWh	229.125	11.910	16.138
Vand	DKK	-	13.364	13.578
Varme	tCO ₂ e	12,30	2,15	4,34
El (inkl. køl)	tCO ₂ e	14,51	1,39	1,89
Vand	tCO ₂ e	-	0,63	0,64

*Repræsenterer ikke et fuldt kalenderår grundet indflytning 1. februar 2023.

ANVENDTE EMISSIONSFAKTORER

	KØBENHAVN	AARHUS
El lokationsbaseret ⁴	DK2 0,0510 kg-CO ₂ e/kWh	DK1 0,1170 kg-CO ₂ e/kWh
Varme	HOFOR 0,0354 kg-CO ₂ e/kWh	Kredsløb 0,0978 kg-CO ₂ e/kWh
Vand	0,047kg-CO ₂ e/DKK	
El markedsbaseret	0,499 kg-CO ₂ e/kWh	

⁴De rapporterede beløb i danske kroner og i 2024-niveau er blevet inflationsjusteret med 12,7 % for 2022-2024 og 7,6 % for 2022-2023.

AARHUS

I starten af 2023 blev kontoret i Aarhus taget i brug, hvorfor der ikke blev rapporteret for Aarhus i sidste års rapport. Den manglende data vil blive inkluderet i dette års rapport.

Varmeforbruget er udtrukket fra Techem's beboerplatform, hvor første måling er fra 1. september 2023.

Elforbruget er udtrukket via Eloverblik, hvor første måling er fra 1. februar 2023.

Vand rapporteres i danske kroner taget fra forbrugsregnskabet i 2023. Tal for 2024 er estimeret ved brug af simpel NPI-regulering (Nettoprisindeks) og antaget ens, indtil nyt forbrugsregnskab modtages.

Udledningen beregnes ved brug af spendbaseret-metoden og data fra Klimakompasset.

ANVENDTE EMISSIONSFAKTORER

Ovenfor ses en oversigt over de anvendte emissionsfaktorer. Emissionsfaktorer er 2023-miljødeklarationer, eftersom dette er det nyeste tilgængelige.





Markedsbaseret rapportering



I henhold til VSME Comprehensive-modulet skal emissioner opgøres både efter den lokations- og markedsbaserede metode.

Udlejer indkøber RECS-certificeret el gennem Andel Energi på vegne af ejendommens brugere på Meldahls-gade 5. Derfor kan elforbruget tælles som 0 i henhold til GHG-protokol-lens principper for markedsbaseret rapportering.

SAMLEDE SCOPE 2 UDLEDNINGER 2024	LOKATIONSBASERET UDLEDNING tCO ₂ e	MARKEDSBASERET UDLEDNING tCO ₂ e
El	13,1	8,1
Varme	13,0	13,0
Vand	1,6	1,6
Sum	27,7	22,6



Scope 3

I følgende afsnit bliver scope 3-kategorierne, også kendt som 'værdikædeforpligtelser', rapporteret. Til sidst i afsnittet bliver der redegjort for mulige udviklingspunkter.

INDKØBTE VARER OG TJENESTERYDELSE

Vores ydelser er knyttet til administration og drift af ejendomme. Vi har ikke intern produktion, og vores forbrug af ressourcer og varer er derfor reduceret til det nødvendige for at drive et moderne kontormiljø.⁵

KONTORHOLD

Vores leverandører kan ikke levere miljøspecifikke data, hvorfor vi bruger generiske data til rapportering.

Som ejendomsadministrator skal vi lovmæssigt sende visse informationer pr. brev, og nogle foreningskunder ønsker stadig materiale til generalforsamlinger sendt pr. brev. Derfor bruger vi stadig papir i vores



daglige arbejde og kan ikke nedbringe dette væsentligt, før blandt andet Lejeloven tillader 100 % digital kommunikation. For at sammenligne årstal opgør vi printerpapir i print pr. medarbejder og kompensere derved for ændringer i forretningsomfanget. Udledningen opgøres for den samlede mængde print.

Fra 2023 til 2024 ses kun et beskedent fald i printforbruget pr. medarbejder. Dette skal ses i lyset af, at vi i forvejen over en lang årrække har nedbragt printforbruget ganske betragteligt.

Det nuværende niveau er således i et historisk perspektiv meget lavt. Eksakte historiske data forefindes dog ikke.

Vi øger bevidstheden om papirforbrug ved nudging-tiltag som konkurrencer og kampagner. I november afholdt vi en konkurrence for at reducere papirforbruget, hvilket førte til kreative og digitale løsninger. Resultatet var, at vi printede 17.200 sider mindre end i november 2023. Det svarer til 38 % mindre pr. medarbejder.

PRINTERPAPIR	ANTAL SIDER 2023	ANTAL SIDER PR. MEDARBEJDER (250) 2023	ANTAL SIDER 2024	ANTAL SIDER PR. MEDARBEJDER (272) 2024
Stk.	570.051	2.280	608.171	2.236
tCO ₂ e		0,125		0,134

*Vi har fået mere retvisende og specificeret data, hvorfor data er rettet bagud i tid. I 2023 var der dog datamangel, hvorfor nogle måneder er indregnet med en passende gennemsnitsbetragtning.



Vi bruger genanvendelige poser til vores affalds-spande ved håndvaskene på toiletterne. Poserne består af 100 % genbrugte stilladspresenninger fra byggeindustrien. Vi sparer i alt ca. 5.500 engangsplastikposer om året med dette tiltag.

AFFALDSHÅNTERING

Ansvarligt forbrug og produktion er centralt for den grønne omstilling. Vi har fjernet papirkurve på kontorerne, så affald kun kan smides ud ved sorteringsstationerne på gangarealer og i køkkener. Dette sikrer optimal affaldssortering. Det har desværre ikke været muligt at skaffe adgang til affaldsdata for hele ejendommen hos udlejer. Derfor rapporterer vi på de fraktioner, vi selv kan kontrollere og hente data på.⁶

MADAFFALD

Vi arbejder løbende på at reducere mængden af madspild fra vores frokostordning. Vi tilpasser dagligt den mængde mad, der bestilles i forhold til forventet fravær, men det

vil fortsat være uundgåeligt, at der ikke er mad til overs. For at undgå madspild kan medarbejdere derfor tage overskydende mad med hjem. Til trods for en stigning i antallet af medarbejdere, er mængden af mad-afald reduceret. Vi kan konstatere, at madspild er nedbragt med 1,8 kg per medarbejder fra 2023 til 2024.

I tabellen nedenfor er "avoided emissions" opgjort. Organisk affald kan forbrændes i affaldsforbrændings-anlæg til at producere energi, som alternativt skulle produceres ved at forbrænde fossile brændstoffer. Hvis affaldet omdannes til energi, erstatter det fossile brændstoffer som kul og olie, som ellers ville have forårsaget højere CO₂-emissioner.

Rengøringsprodukter i køkkener består nu udelukkende af svanemærkede produkter. Skiftet er med til at understøtte vores fokus på miljøansvar, hvor overgangen er et lille men vigtigt skridt på vores vej mod et grønnere arbejdsmiljø.

ORGANISK AFFALD	2023	2024
Sum kg	2.665	2.401
tCO ₂ e*	0,51	0,46
Avoided emissions tCO ₂ e*	-0,061	-0,056

*Der er benyttet emissionsfaktorer fra Energistyrelsens Klimakompas



Vores samarbejdspartner genbruger vores elektronikaffald, og udtjent men funktionelt udstyr tilbydes medarbejderne.

ELEKTRONIKAFFALD	2022	2023	2024
Affald (liter)	1.000	1.000	1.260
tCO ₂ e*	0,021	0,021	0,026

*Emissionsfaktor stammer fra DEFRA som generisk elektronikaffald.



ELEKTRONIKAFFALD

Alle i organisationen er afhængige af vores IT-udstyr. Derfor er det afgørende, at vores medarbejdere har adgang til det rette udstyr, der løbende opdateres i takt med den teknologiske udvikling. Når vi investerer i nyt udstyr, er vores ambition at købe tidssvarende produkter med

fokus på produktets forventede levetid. På trods af dette, vil der over tid være udstyr, der bliver udtjent eller overflødig. Af denne grund har vi en samarbejdspartner, der afhenter og genanvender elektronikaffaldet. Udtjent men funktionelt udstyr tilbydes medarbejderne.



FORRETNINGS- REJSER	ANTAL KILOMETER		CO ₂ e I TON	
	2023	2024	2023	2024
Kørsel i private biler	119.498	122.952	11,6	12,0
Togrejser	-	61.365	-	2,5

*Vi har kunnet anvende den i Motorregistret opgjorte udledning for over 90 % af de kørte kilometer. De sidste godt 9 % er beregnet på baggrund af et gennemsnit for de 90 %, vi har konkret data på.

FORRETNINGSREJSER

I CEJ foregår størstedelen af vores aktivitet inden for nationale grænser. Med kontorer beliggende i to danske byer er mængden af forretningsrejser derfor begrænset. Udover kørsel i CEJ's egne biler, rapporteret i scope 1, rapporterer vi også på, hvor meget vores medarbejdere kører i deres privatbiler i CEJ-regi. Vi rapporterer både antal kilometer og udledning af CO₂-ækvivalenter. Da udledningen er individuel og dermed varierer fra bil til bil, afhængig af biltype og brændstoffeffektivitet, kræver det en mere omfattende beregning at opgøre den samlede udledning. Beregningen er udført ved at identificere den specifikke CO₂-udledning for hver enkelt bil. Tallet i rapporten er dermed en sum af alle bilernes udledning.

Udover kørsel i bil benytter vi os af offentlig transport og har en aftale med DSB-erhverv. Der er opgjort antal kørte kilometer og udledningen hertil baseret på tal fra DSB. Der bliver kørt flest kilometer i medarbejdernes private biler. I 2025 vil vi fokusere på at

nedbringe kørsel i private biler, og der vil blive udarbejdet en politik herom.

OPSTRØMS LEJEDE AKTIVITETER

Grundet stor vækst i antallet af medarbejdere har vi i oktober 2024 lejet os ind i kontorhotellet Gammel Kongevej 1, som er en ældre men moderniseret ejendom med energimærke D. Kontoret huser vores foreningsafdeling og ligger lige på den anden side af gaden, hvorfor vi fortsat deler kantine og mødefaciliteter mv. Alt forbrug er inkluderet i lejen, hvorfor vi ikke modtager særskilte forbrugsoplysninger. Udledningerne er derfor beregnet ud fra spendbased metoden og opgjort til 2,4 ton CO₂e alt forbrug inkluderet.

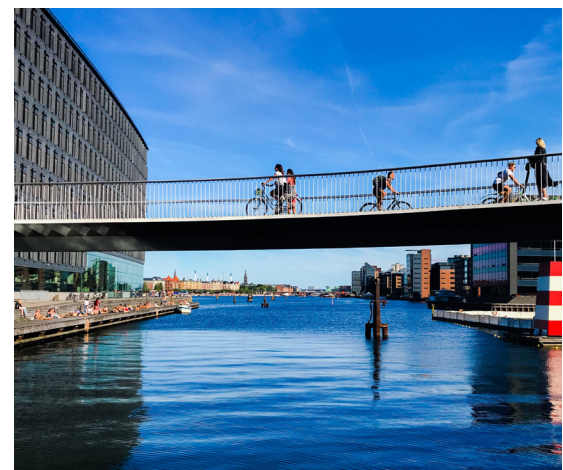
MEDARBEJDERPENDLING

Vi har begrænset indflydelse på, hvordan medarbejdere transporterer sig til og fra arbejde. Vores placering i København tæt på Hovedbanegården og Vesterport Station gør det dog nemt for medarbejderne at vælge offentlig transport. I 2024 introducerede vi en bruttolønsord-

ning med DSB Erhvervskort, som giver besparelser og incitament til at bruge offentlig transport.

I Jylland er bilen ofte det mest praktiske transportmiddel, men der er også mulighed for offentlig transport til kontoret i Aarhus, og der er lade-standere til elbiler.

Vi gennemfører en årlig spørgeundersøgelse om medarbejdernes transportvaner. I oktober 2024 viste undersøgelsen, at 78 % af medarbejderne primært bruger offentlig transport, cykler eller går til arbejde.





Nedenfor ses udledningen for medarbejderpendling. Da medarbejderpendling er svær at få specifikt og korrekt data på, er der brugt emissionsfaktorer fra DEFRA (Department for Environment, Food & Rural Affairs). I forbindelse med beregningen for biltransport, er der anvendt emissioner fra biler i klassen 'upper medium'

med en gennemsnitlig faktor for benzin/diesel, eftersom vi ikke har nærmere kendskab til medarbejdernes specifikke køretøjer. I forbindelse med offentlig transport er der benyttet gennemsnitsemmissioner fra 'Bæredygtig trafik' med gennemsnitsbelægning til at beregne udledningen pr. medarbejder.

I maj 2024 tilbagelagde i alt 35 medarbejdere 5.888 kilometer på cykelstierne i forbindelse med kampagnen VI CYKLER PÅ ARBEJDE. Det resulterede i en CO₂-besparelse på godt 800 kg.

TRANSPORTFORM 2024	ANTAL KILOMETER PER ÅR	PR. MED-ARBEJDER I PROCENT	UDLEDNING tCO ₂ e
Bil – el	142.208	4,7	4,5
Bil – fossil (benzin, diesel)	310.596	12,5	54,8
Bil – hybrid	92.224	4,3	9,6
Cykel/el-cykel, el-løbehjul, gå/løbe	171.926	33,9	0,00
Motorcykel eller knallert	9.240	0,4	0,9
Offentlig transport (bus, tog, metro eller lign.)	1.218.914	44,2	34,1
SUM	1.948.188	100	103,85

*Tabellen tager udgangspunkt i 233 besvarelser.

FREMTIDIGE AMBITIONER

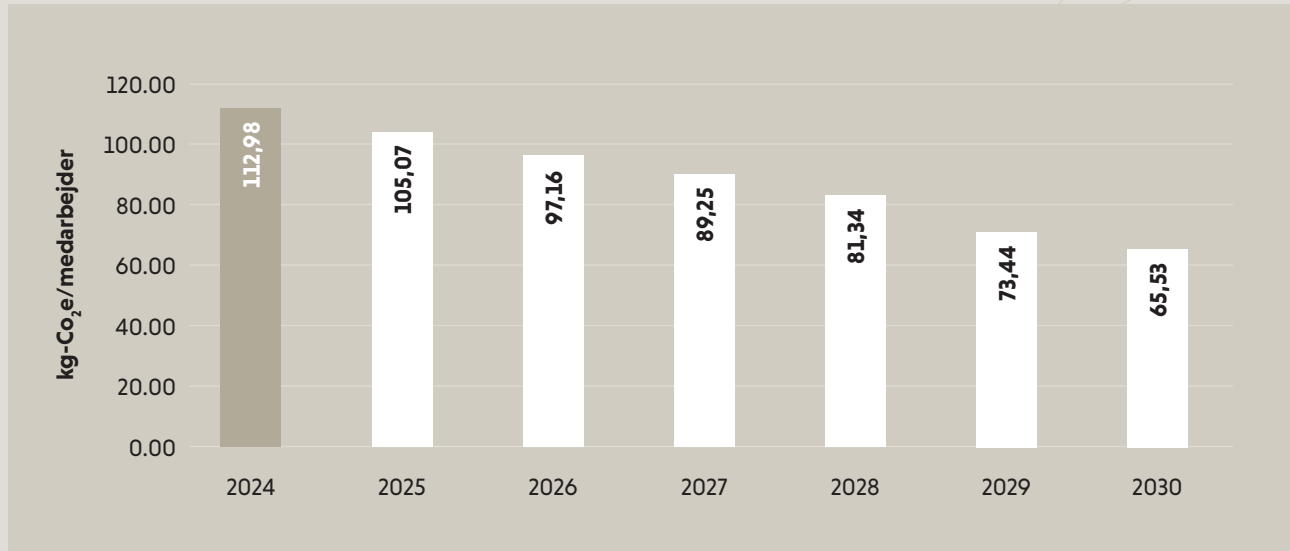
Vi har en ambitiøs målsætning om at reducere vores klimamæssige udledninger og hæve arbejdet med ESG ud over compliance-niveau. Vi stræber efter transparens og tydelige mål i vores ansvarlighedsrapport, selvom vi ikke er lovmæssigt forpligtet til at rapportere.

Vores klimamål er baseret på Paris-aftalen, og vi har sat et foreløbigt mål for 2030 om at reducere kg-CO₂e pr. medarbejder med 42 %. Dette mål skal guide vores indsats og engagere medarbejderne i grønne beslutningsprocesser. Rent lavpraktisk skal vi øge fokus på forbruget af lys og varme på kontorerne samt nedbringe kørsel i private fossile biler.

Vi har målsætninger for scope 1 og 2 reduktioner, og scope 3 håndteres separat med samme reduktionsmål. Da det kun er anden gang, vi rapporterer i denne form, er vi bevidste om, at flere kategorier og yderligere data vil blive tilgængelige i fremtiden. Vi vil derfor årligt revurdere og justere vores scope 3-mål for at forblive relevante og ambitiøse.⁹

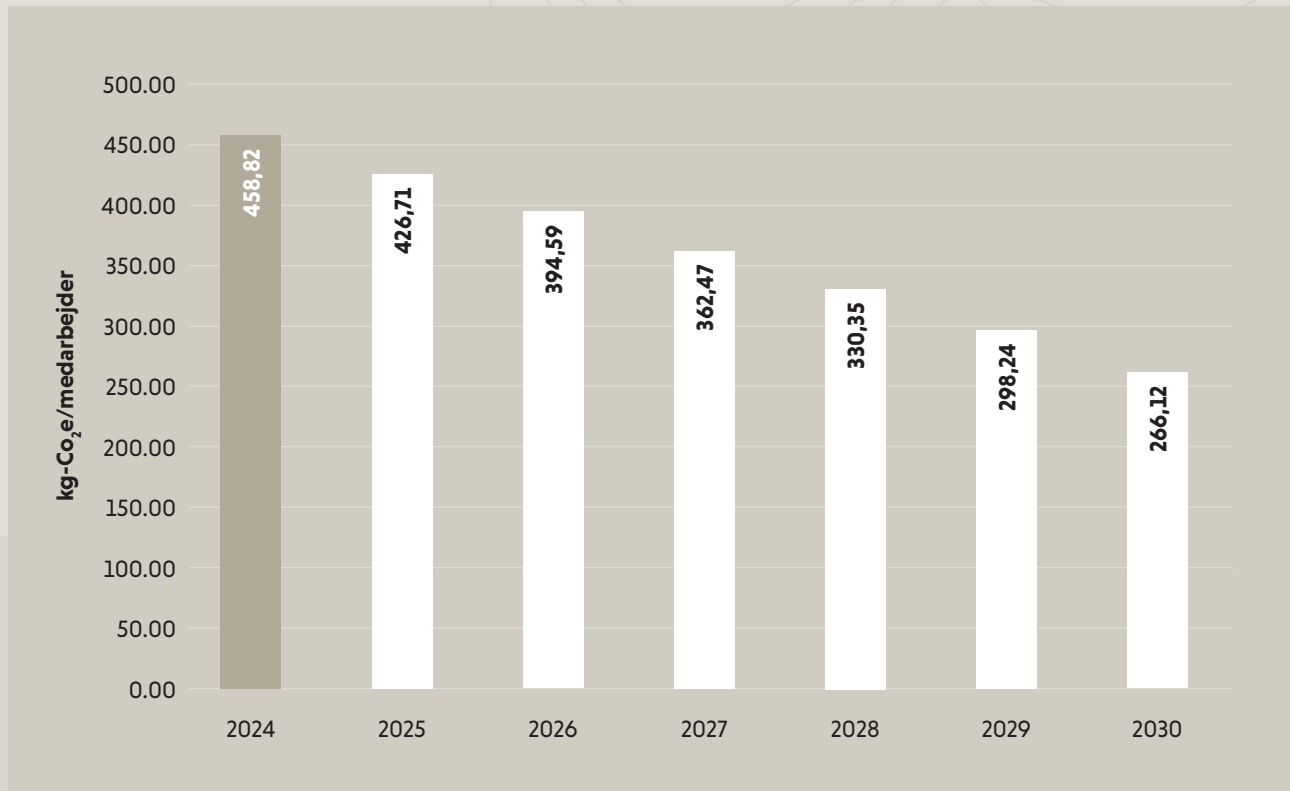


SCOPE 1+2 MÅLSÆTNING



*Målsætning for CO₂e-reduktion pr. medarbejder for scope 1- og scope 2-udledninger frem mod 2030. Målsætningen er 42 % reduktion.

SCOPE 3 MÅLSÆTNING



*Målsætning for CO₂e-reduktion pr. medarbejder for scope 3 udledninger frem mod 2030. Målsætningen er 42 % reduktion.



FREMTIDSSIKREDE EJENDOMME

Vi ved, at fremtidens ejendomme skal være mere bæredygtige for at bevare deres værdi og attraktion. Øgede lovkraft stiller krav til ejendommens energiforbrug og bæredygtighed, hvilket kan betyde nødvendige investeringer i energiforbedringer. Derfor arbejder vi målrettet for at hjælpe vores kunder med at træffe de rette beslutninger. For os handler det om at skabe fremtidssikrede løsninger, der tager højde for klimaet, og samtidig sikrer den bedst mulige service og støtte til vores kunder.





Nøgletal

ESG - NØGLETAL FOR E	ENHED	2022	2023	2024	BEMÆRKNINGER
SCOPE 1					
Direkte klimaafttryk, scope 1¹⁰	tCO₂e	-	2,6	239.481	
CEJ-biler	km	-	59.519	76.755	
SCOPE 2					
Indirekte klimaafttryk, scope 2, lokationsbaseret¹¹	tCO₂e	26,8	28,8	28,8	
Varme ¹²	kWh	283.795	261.475	288.127	
El-forbrug (inkl. køl) ¹³	kWh	229.125	243.252	236.657	
Vand ¹⁴	DKK	-	13.364	33.981	
Indirekte klimaafttryk, scope 2, markedsbaseret	tCO₂e	-	132,6	23,7	Indkøb af certifikater først gældende fra 2024
SCOPE 3					
Øvrige indirekte klimaafttryk, scope 3	tCO₂e	0,02	12,3	124,8	Stigende datamængde
Indkøbte varer og tjenesteydelser, scope 3	tCO₂e	-	0,1	0,1	
Printerpapir	stk.	-	570.051	608.171	
Affaldshåndtering, scope 3	tCO₂e	0,0	0,5	0,5	Stigende datamængde
Madaffald	tCO ₂ e	-	0,5	0,5	
Madaffald	kg	-	2.665	2.401	
Elektronikaffald	tCO ₂ e	0,0	0,0	0,0	
Elektronikaffald	liter	1.000	1.000	1.260	
Forretningsrejser, scope 3	tCO₂e	-	11,6	17,9	Stigende datamængde
Heraf kørsel i privatbiler	km	-	119.498	122.952	
Heraf togrejser	km	-	-	61.365	
Medarbejderpendling, scope 3	tCO₂e	-	-	103,9	Stigende datamængde
Tilbagelagt distance	km	-	-	1.948.188	
Opstrøms lejede aktiviteter, scope 3	tCO₂e	-	-	2,4	Kontoret på Gammel Kongevej

Det skal bemærkes, at der generelt er en tilvækst i mængden af data, hvorfor ændringen i udledningerne ikke direkte kan sammenlignes.



Environment
Social
Governance



Kulturen gør os til noget særligt

Vi har en ambition om fortsat at være en arbejdsplads, hvor medarbejderne ikke blot trives, men også føler sig motiverede til at blive og vokse med os.

VISION

Vi har som mål fortsat at opnå høj medarbejdertilfredshed og -anciennitet. Derfor arbejder vi løbende på at være en attraktiv arbejdsplads, hvor medarbejderne trives og har mulighed for både faglig og personlig udvikling. Vi ønsker at skabe et miljø, hvor medarbejderne føler sig værdsatte, motiverede og engagerede i deres arbejde.

Samtidig stræber vi efter at være den foretrukne arbejdsplads i branchen, når det gælder tiltrækning og fastholdelse af medarbejdere. Ved at fokusere på trivsel, udvikling og arbejdsglæde sikrer vi, at vi ikke kun fastholder vores nuværende medarbejdere, men også fremover tiltrækker talenter.

Vi stræber også efter at være førende i branchen, når det gælder høj kundetilfredshed og kundeloyalitet. Gennem regelmæssige kundetilfredshedsundersøgelser og en dybdegående forståelse af den enkelte kundes behov, kan vi skræddersy vores løsninger, så de imødekommer både små og store ønsker fra vores kunder. Denne individuelle tilgang gør os i stand til at levere en service, der skaber langvarige relationer. Vores mål er at sikre, at kunderne ikke blot er tilfredse, men også ser os som deres foretrukne samarbejdspartner.



Godt i gang



CEJ er en virksomhed med mange forskellige grænseflader – med rigtig mange ydelser og mange forskellige specialer. Intro-kurserne har givet et rigtigt godt indblik i hele virksomheden, og hvordan den fungerer.

– Jonas R. Hjørne, Projektleder hos CEJ

En grundig introduktion og velkomst er en central del af CEJ's onboarding-program for nye medarbejdere. Som en del af programmet får alle nye kolleger en gennemgang af vores forskellige afdelinger og de vigtigste processer. Dette hjælper dem med at få et overblik over hele organisationen og giver dem indsigt i, hvordan hverdagen fungerer på vores kontorer i København og Aarhus.

Programmet sikrer også, at alle nye medarbejdere får den samme introduktion til CEJ, så de er godt rustet og kender deres vej rundt i virksomheden.

REKRUTTERING

Vi arbejder aktivt på at tilføre nye kræfter til branchen. Flere gange årligt ansætter vi praktikanter i forskellige afdelinger i Aarhus og København. Vi deltager også i karrieredage på uddannelsesinstitutioner i Jylland og på Sjælland for at tiltrække mere arbejdskraft. Vi mener, at alle i ejendomsbranchen er forpligtet til dette, og derved til at gøre ejendomsadministration endnu mere attraktiv.

STUDIEMEDARBEJDERE

I de seneste år har CEJ ansat flere studiemedarbejdere, som bidrager med friske perspektiver, faglig nysgerrighed og opdateret viden. Vores mål er også her at introducere og tiltrække en ny generation af medarbejdere til branchen. De studerende får praktisk erfaring og kompetenceudvikling, der kan styrke deres fremtidige karriere.

UDDANNELSE I FOKUS

CEJ har altid investeret i og prioriteret medarbejdernes uddannelse og opkvalificering. Vi udvikler den enkelte medarbejder med fokus på at forløse potentialer. Det handler om at støtte vores medarbejdere i deres personlige og faglige udvikling, så de kan udvikle sig i den retning, der driver og motiverer dem. Uddannelse er en vigtig del af vores kultur, som fokuserer på høj faglighed og kvalitet.

Vi efterlever EjendomDanmarks Retningslinjer for Administration og Forvaltning af Ejendomme, hvor der er krav om 24 lektioner á 45 minutters varighed over tre år. Det svarer til 18 timer per medarbejder over tre år.



I CEJ har vi erstattet den traditionelle blomsterbuket til nye medarbejdere med en mere varig plantepakke. Planterne, som leveres af danske gartnerier, forbedrer arbejdsmiljøet ved at bringe naturen ind på kontoret og skabe et sundere indeklima. Derudover har vi introduceret flere større pottedplanter i vores kontormiljøer, da vi ønsker, at vores medarbejdere skal nyde godt af de mange fordele, som planter tilstedeværelse på kontorerne medfører



TRIVSELSUNDERSØGELSE

Vi er stolte over vores medarbejderanciennitet på 4,6 år, selvom tallet er faldet over de senere år. Det skyldes helt logisk de seneste års vækst og deraf følgende mange nyansættelser – særligt af yngre medarbejdere. Ancienniteten for medarbejdere over 50 år er 5,9 år. For at fastholde ancienniteten stiller det krav til os som virksomhed, når det gælder de rammer og forhold, vi tilbyder.

I 2024 anvendte vi det anerkendte loyalitetsværktøj Employee Net Promoter Score, som er en metode til at måle medarbejderes tilfredshed. Metoden består af et enkelt spørgsmål:

“Hvor sandsynligt er det, at du vil anbefale et job hos CEJ til en ven eller tidligere kollega”.

Spørgsmålet besvares på en skala fra 0-10, hvor 0 = slet ikke sandsynligt og 10 = meget sandsynligt. eNPS scoren beregnes ved at trække procentdelen af “detractors” (svar 0-6) fra procentdelen af “promoters” (svar 9-10) og scoren kan således variere mellem minus 100 og plus 100. Der ses bort fra de passive/neutrale, som har svaret 7 eller 8. I praksis er en score over 0 derfor acceptabelt. En eNPS på 30 vurderes som rigtig god, mens alt derover kan anses som fremragende. Resultat blev en score på 67, der indi-

kerer et meget højt niveau af medarbejderengagement og tilfredshed.

SOCIALE ARRANGEMENTER

Sociale arrangementer som jule- og sommerfester samt fredagsarrangementer har altid været en del af kulturen i CEJ. I mange år har vi afholdt jævnlige fredagsarrangementer med diverse temaer, samt årlige jule- og sommerfester. Disse begivenheder er med til at styrke sammenholdet blandt medarbejderne og bidrager til et godt fællesskab på tværs af organisationen. Det gælder både mellem kolleger i de forskellige afdelinger og på tværs af vores kontorer i København og Aarhus.

Den seneste medarbejderundersøgelse viser et meget højt niveau af medarbejderengagement og tilfredshed. Og en eNPS score på

67



Arbejdsmiljø og sundhed

Vi tilbyder attraktive fysiske rammer på vores kontorer i København og Aarhus. Vi ønsker at skabe et arbejdsmiljø, hvor medarbejderne trives, og hvor deres dagligdag kan tilpasses, så de kan yde deres bedste. Vi anser det som en væsentlig faktor for at fastholde vores unikke kultur, at vi er mest muligt på kontoret. Når vi er sammen, kan vi vidensdele, hjælpe hinanden og være sociale. For at skabe den bedst mulige balance mellem arbejdsliv og privatliv, har medarbejdere dog i et vist omfang mulighed for at arbejde hjemmefra, afholde digitale møder og planlægge deres arbejdstimer fleksibelt.

CEJ's arbejdsmiljøudvalg prioriterer motion og bevægelse, og arbejder

løbende på nye initiativer inden for området. Vi har blandt andet to dage ugentligt en fysioterapeut tilknyttet i København og en massør i Aarhus. Fysioterapeuten bistår medarbejdere i begge afdelinger med at indstille skrivebord, stol og skærme korrekt. Derved bliver medarbejdernes arbejdsstillinger på kontorerne så optimale som muligt. Medarbejderne har desuden mulighed for individuelle sessioner til hjælp ved fysiske gener.

I forbindelse med vores fokus på trivsel og fællesskab, er vores ugentlige "Walk and talk"-hold blevet en fast del af hverdagen i CEJ. De giver vores medarbejdere mulighed for at kombinere frisk luft og motion

med gode samtaler i løbet af en 30-minutters gåtur i arbejdstiden. Med en uformel gåtur og en pause fra computeren, kan man både styrke det fysiske helbred og de kollegiale relationer.

CEJ har en række forskellige sociale klubber, hvor medarbejderne mødes på tværs for at dele hobbyer, hygge sig eller dyrke motion. Vi har blandt andet klubber for strikning og hækling, badminton, løb og cykling. Månedligt tilbyder vi padeltennis-turneringer, og i år afholdt vi den første CEJ-golfturnering. Som en mangeårig tradition deltager vi i DHL Stafetten i både København og Aarhus.

**MANGFOLDIGHED**

I CEJ ved vi, at mangfoldighed gør stærk. På tværs af generationer, kulturer og kompetencer samarbejder vi i teams, hvor forskellige perspektiver og erfaringer bidrager til at gøre os alle bedre.

CEJ stræber efter at fortsætte med at være en ansvarlig arbejdsplads, der rekrutterer, fremmer og udvikler medarbejdere ud fra deres kompetencer, samtidig med at vi fremmer og understøtter diversitet. Vi arbejder for, at alle aspekter af vores medarbejderpleje – fra rekruttering og ansættelsesvilkår til forfremmelser og eventuelle afskedigelser – sker med respekt for medarbejdernes forskellighed.

KULTUR

Det er vores unikke kultur, der i sidste ende gør, at CEJ skiller sig ud som

noget helt særligt i markedet. Den kemi, vi skaber i samarbejdet internt i CEJ og med vores kunder, er fundamentet, der skaber og fastholder relationerne både internt og eksternt.

Vi går aldrig på kompromis med vores værdier, og vi stræber efter at integrere dem i alle aspekter af vores daglige arbejde, så de konstant afspejles i den måde, vi agerer på.

KUNDEUNDERSØGELSE

Hvert andet år gennemfører CEJ en kundetilfredshedsundersøgelse blandt alle kunder. Vi har også her anvendt Net Promoter Score (NPS) til at udregne vores kundetilfredshed. I praksis vurderes en eNPS på 30 som rigtig god, mens alt derover kan anses som fremragende.

CEJ fastholder dermed en stærk position på kundetilfredsheden på trods

af, der er en tilbagegang i forhold til 2022. Årsagen er blandt andet, at undersøgelsen i 2024 har væsentlig flere og mere repræsentative besvarelser. Af undersøgelsen kunne vi også udlede følgende tendenser ud fra deltageres kvalitative besvarelser:

- CEJ har en **høj faglig og dyb viden**
- **Stor tilfredshed** med den faste administrator eller kundechef
- CEJ er kendetegnet ved **stabilitet og ansvarlighed**
- Den **personlige kontakt** og **hurtige reaktion** bliver vægtet højt
- CEJ står for **god service og kommunikation**

Resultatet afspejles i vores høje kundeanciennitet.

NPS	2022	2024
Foreninger	42,9	25,4
Investorer	64,3	41,5



Det er vores unikke kultur, der i sidste ende gør, at CEJ skiller sig ud som noget helt særligt i markedet



Høj kunde- anciennitet

Med vores fokus på individualitet tilpasser vi os kundernes unikke behov, og vi leverer løsninger

Vi bringer et personligt og proaktivt engagement til bordet, hvor vi engagerer os helhjertet i vores arbejde og vores kunder. Vores værdier er "Engagement, Individualitet og Faglighed", og de udgør grundlaget for vores måde at arbejde på. Med vores fokus på individualitet tilpasser vi os kundernes unikke behov, og vi leverer løsninger, der er skræddersyede til den enkelte kunde. Vores faglige kompetencer sikrer en effektiv og præcis leverance, hvor kvaliteten altid er i højsædet.

Vi fokuserer på at opbygge en dyb forståelse af hver enkelt kunde for at skabe langvarige og værdifulde kunderelationer. I gennemsnit har vores kunder været hos CEJ i 12,5 år, sammenlignet med 12,1 år sidste år. Det er vi stolte over ikke mindst set i lyset af de senere års store tilgang af nye kunder.

FOKUS PÅ LEJERNE

I 2024 har CEJ fokuseret indgåede på at forbedre kommunikationen omkring fraflytning af boliglejemål, hvor der erfaringsmæssigt opstår

flest tvister. Det er aldrig sjovt for lejer at skulle betale penge, når man flytter fra en lejlighed. For os handler det derfor om at værne om kundernes ejendomme med gældende lovgivning, men samtidigt have en forventningsafstemning og god dialog med lejerne allerede ved indflytning.

Fokus på fraflytningssager har ført til et nyt Lejerunivers på CEJ.dk med korte videoer om ind- og fraflytning, og om hvordan lejekontrakten skal forstås. Vi har optimeret både den mundtlige og skriftlige kommunikation, og endelig har vi været i dialog med håndværkerne om hurtigere indlevering af fakturaer, så lejerne hurtigere kan få den endelige flytteafregning. Alt dette håber vi mindsker antallet af utilfredse fraflyttede lejere, og vi har besluttet at måle på antallet af tvister i den forbindelse.

I 2024 har vi gennemført 2.957 fraflytninger på boliglejemål og 53 af dem endte med en tvist i huslejenævnet om flytteopgørelsen. Det svarer til 1,8 % af fraflyttede boliglejemål.





CEJ tager ansvar, når det kommer til at vejlede og inspirere vores kunder til at skabe de bedste mulige rammer for sociale aktiviteter blandt beboerne.

For at understøtte social trivsel og fællesskab, har vi ansat to dedikerede Community Managers, der fokuserer på den sociale trivsel på to af vores kunders kollegier. De planlægger og faciliterer en bred vifte af aktiviteter, herunder fællesspisning, bading og sportsaktiviteter. Dette sker i dialog med beboerne og ud fra deres ønsker og behov.

Vi ved af erfaring, at sociale fællesskaber er en afgørende faktor for trivsel og tilfredshed blandt beboerne,

og vi arbejder derfor aktivt på at styrke disse relationer. Som virksomhed ser vi det også som vores ansvar at bidrage positivt til samfundet. Vi engagerer os i initiativer, der gør en forskel for forskellige grupper i samfundet, og vi er dedikerede til at skabe værdi og støtte fællesskaber både internt og eksternt.

CEJ er ejet af C. E. Jensens Fond, som støtter sociale formål især målrettet børn og unge samt kunstneriske- og miljømæssige projekter.

Ud over kulturelle aktiviteter har C. E. Jensens Fond i 2024 blandt

andet støttet følgende sociale aktiviteter med samlet set et millionbeløb:

- Smil Fonden – støtte til børn med sociale problemer.
- Nørrebro United – hjælp til fritidsaktiviteter for udsatte familier på Nørrebro i form af etablering af fodboldtræning.
- BørneTelefonen – hjælp til børn der vokser op i økonomisk og socialt trængte familier.
- 5 Skoler – til etablering af skoler for krigsramte børn i Syrien.
- Dansk Folkehjælp – hjælp til økonomisk trængte familier, herunder hjælp til sikring af en god jul.



CEJ's engagement i samfundet





Nøgletal

ESG - NØGLETAL FOR S	ENHED	2022	2023	2024	BEMÆRKNINGER
Beskæftigede¹⁵	Antal	-	250	272	
Midlertidige ansættelser	Antal	-	-	0	
Fastansættelser	Antal	-	-	272	
Eksterne konsulenter¹⁶	Procent	-	-	0,7	
Kønsdiversitet i ledelsen¹⁷	Procent	-	50/50	60/40	6 kvinder/4 mænd
Kønsdiversitet i CEJ¹⁸	Procent	-	57,5/42,5	54,2/45,8	Flest kvinder
Ansatte dækket af kollektiv overenskomst¹⁹	Procent	-	-	11,4	Alle ansatte får en løn, der minimum er på niveau med den overenskomstbestemte minimumsløn
Lønfor­skel mellem køn²⁰	Kroner	-	5.209 kr.	11.321	Kvinder tjener 11.321 kr. mere per år
Medarbejderomsætning²¹	Procent	-	14,4	15,8	
Kundeanciennitet	År	11,8	12,1	12,5	
Sygefravær kort	Dage	-	5,7	5,6	Sygdom under 14 dages sammenhængende fravær
Sygefravær lang	Dage	-	1,2	2,3	Sygdom på 14 dage eller mere sammenhængende fravær
Arbejdsulykker²²	Antal	-	-	3	
	Frekvens	-	-	5,9	
Arbejdsrelaterede dødsfald²³	Antal	0	0	0	
Ansættelser	Antal	-	68	74	
Fratrædelser	Antal	-	36	43	
Heraf opsigelser	Antal	-	-	33	
Afskedigelser	Antal	-	-	10	
Gennemsnitlig alder	År	-	44,0	44,5	
Gennemsnitlig anciennitet i alt	År	-	6,12	4,56	
For medarbejdere over 50 år	År	-	-	5,94	
Uddannelsestimer pr. medarbejder i alt²⁴	Timer	-	-	9,6	
Gennemsnit pr. mand	Timer	-	-	9,1	
Gennemsnit pr. kvinde	Timer	-	-	10,1	



Environment
Social
Governance



Ansvarlig virksomhedsdrift og ledelse

VISION

Vi sikrer overholdelse af national lovgivning og stræber efter at efterleve anbefalingerne inden for god selskabsledelse. Selvom der ikke findes en specifik lovgivning for god selskabsledelse i ejendomsadministration, orienterer vi os aktivt mod de krav, der er fastsat i Årsregnskabsloven for større virksomheder end vores egen.





RESPEKT AF MENNESKE- RETTIGHEDER

Vi arbejder altid på at have et sundt arbejdsmiljø og på at være en ansvarlig arbejdsplads, som respekterer menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder og FN Global Compacts 10 principper for ansvarlig virksomhedsdrift, selvom vi formelt ikke har tiltrådt disse.

Vi tager afstand fra enhver form for diskrimination, børnearbejde og tvangsarbejde mv.²⁵

CEJ HAR IKKE ÉN ESG-POLITIK

CEJ har ikke én ESG-politik. Hos os er ESG indarbejdet i alle relevante politikker, så som vores Adfærdskodeks for CEJ og leverandører, vores Indkøbspolitik samt vores Mangfoldighedspolitik. Sidst men

ikke mindst er ESG indarbejdet i vores Ansvarlighedsrapport.

I februar 2024 udkom vores første ansvarlighedsrapport. Ligesom sidste år beskriver vi igen i år vores indsatser inden for E, S og G, hvor vi rapporterer på en række data. Dette datagrundlag har vokset sig større med indførelsen af ESG-skabelonen for SMV'er.²⁶

ADFÆRDSKODEKS FOR CEJ OG LEVERANDØRER

CEJ's adfærdskodeks afspejler vores ønske om, at

- respektere menneskerettigheder og arbejdstagerrettigheder
- erkende vores samfundsansvar og arbejde med vores egen klima- og miljøpåvirkning samt
- udvise ansvarlig og situationsbestemt adfærd.

Ordentlighed og faglighed er fast forankret i vores kultur, og derfor har implementeringen af et Adfærdskodeks blot været en kodificering af, hvordan vi altid har handlet. Vores adfærdskodeks er naturligvis også bundet op på vores tre værdier; Engagement, Individualitet og Faglighed.

Vi efterkommer også Ejendom-Danmarks Etske normer og Retningslinjer for administration og forvaltning af ejendomme. Allerede i forbindelse med ansættelse i CEJ, skriver nye medarbejdere under på, at de vil efterkomme disse, ligesom medarbejderne løbende undervises heri.





Vi har skiftet leverandør af vores frokostordning, fordi vi ønsker mere klimavenlig mad. Den nye leverandør tilbyder råvarer i sæson, mere økologi og en større andel af råvarer produceret med fokus på bæredygtighed.



INDKØBSPOLITIK FOR CEJ OG VORES KUNDER

Vores leverandørers adfærd smitter af på CEJ, vores kunder og på de mennesker, der er i kontakt med vores leverandører. En forkert leverandør kan have potentielle og aktuelle negative indvirkninger på CEJ, vores kunder, beboere og leverandørens egne ansatte.

Vi tager derfor bevidste beslutninger i vores valg af produkter og leverandører. I vores Indkøbspolitik har vi oplyst fem kriterier for indkøb i CEJ; Faglig kvalitet og pris, Miljøhensyn, Stabilitet og service, Etik samt Krav om serviceattest.

For så vidt angår miljøhensyn betyder det, at vi foretager indkøb med tanke på miljøet, hvor det er muligt og giver mening. Vi skal være bevidste i vores valg og undersøge alternative produkter.

I forhold til etik ønsker vi leverandører, der er ordentlige, udviser ansvarlighed og har en passende adfærd. Vi ønsker at samarbejde med leveran-

dører, der behandler deres ansatte ordentligt. Det gælder blandt andet inden for løn- og arbejdsvilkår og overholdelse af regler for sikkerhed og sundhed. Vores leverandører pålægges at følge vores Adfærds-kodeks for leverandører.

STYR PÅ VORES LEVERANDØRER

Vi har i 2024 udviklet vores eget system til kontraktstyring, som muliggør en systematisk overvågning og opfølgning på vores leverandører. Kontraktstyringen har tre væsentlige formål: At sikre overblik, at føre løbende kontrol samt artikel 30-registreringer i henhold til Data-beskyttelsesforordningen.

En forudsætning for ordentlig leverandørstyring er, at vi har overblik over dem alle, herunder over opsigelsesvarsler, økonomi, aftalegrundlag, interne leverandøransvarlige mv.

Derudover er det afgørende, at vi kan følge op på, om leverandørerne efterlever vores Adfærdskodeks for leverandører. Ligeledes vil vi med passende interval konkurrence-

udsætte leverandøraftaler over et vist årligt kontraktbeløb. Systemet udsender automatiske notifikationer til de interne leverandøransvarlige, når det er tid til kontrol af en given kontrakt.

En leverandør kan også være leverandør af et IT-program. Her vil det være noteret i systemet, om programmet anvendes internt og/eller af kunder, og i så fald hvilke. Den lovpligtige artikel 30-registrering viser hvilke typer persondata, der behandles i de forskellige programmer og hvilke kunder, der bruger disse.

Ledelsen har adgang til alle kontrakter, og kan enkelt – med rød, gul, grøn markering af kontrakterne – følge med i, om kontroller er overholdt.

Vi betragter vores kontraktstyringsmodul som et ledelsessystem til håndtering af aktuelle eller potentielt negative indvirkninger, som vores leverandører har på CEJ eller på vores kunder, beboere og leverandørens ansatte.



Modarbejdelse af korrupsion, bestikkelse og hvidvask

CEJ arbejder aktivt på gennem interne politikker og medarbejderuddannelse at bekæmpe korrupsion, bestikkelse og hvidvaskning af penge.

Vi kræver også, at leverandører overholder vores adfærdskodeks og afleverer en serviceattest for at sikre, at de ikke er dømt for alvorlige lovovertrædelser.

For at minimere risikoen for korrupsion må medarbejdere ikke modtage gaver fra leverandører, undtagen ved særlige lejligheder, hvilket vi blandt andet har reguleret i vores gavepolitik. CEJ følger hvidvasklovgivningen ved at gennemføre kundekendskabsprocedurer og undgår kontant beta-

ling for at forhindre hvidvaskning og terrorfinansiering.

COMPLIANCE OG RISIKOSTYRING I CEJ

Vores afdeling for Jura & Kvalitet har det overordnede ansvar for at sikre, at CEJ overholder lovgivningen. Et team af jurister overvåger løbende forslag til ny lovgivning, så vi kan være på forkant og integrere nye retningslinjer i vores drift.

Dette understøttes af standardbreve samt af vores Maskinrum, der løbende udvikles til at indeholde alle relevante processer og vejledninger. Således hjælpes medarbejderne med at sikre, at arbejdsopgaver udføres i overensstemmelse med

lovgivningen. Alle processer, der er beskrevet i Maskinrummet, gennemgår en risikovurdering for at sikre, at arbejdsgangene tager højde for potentielle risici.

Vi overholder kravene om lovpligtige risikovurderinger, herunder dem der er beskrevet i Databeskyttelsesforordningen og Hvidvaskloven. Vi gennemfører også en IT-risikovurdering og har defineret en række risici inden for vores forretningsområde.

Vi tager desuden højde for både eksterne påvirkninger og interne risici inden for kategorierne: forretning, operationel, HR, IT, økonomi og jura. Risikostyringen er forankret i CEJ's ledelse og rapporteres til bestyrelsen.



POLITIKKER

For at sikre compliance er det afgørende, at vi har relevante og nødvendige politikker. Vi mener, at eksisterende politikker skal udvikle sig dynamisk, og vi arbejder på at udvide vores politikker, især inden for ESG, etik og menneskerettigheder.

Vores nyeste tiltag er en seniorpolitik, der skal fastholde vores dygtige medarbejdere ved at tilbyde en attraktiv senkarriere i CEJ. Derudover har vi indført en uddannelsespolitik, der beskriver, hvordan vi ønsker at arbejde med uddannelse, og som samtidigt understreger vigtigheden af, at medarbejderne holder sig opdateret og dygtiggør sig inden for relevante fag.

Vi har i dag nedenstående politikker:

1. Adfærdskodeks for CEJ Ejendomsadministration
2. Adfærdskodeks for leverandører

3. Gavepolitik – bekæmpelse af korrupktion og bestikkelse
4. Hjemmearbejdspolitik
5. Indkøbspolitik for CEJ Ejendomsadministration
6. Indkøb på kunders vegne
7. IT-politik
8. Mailpolitik
9. Mangfoldighedspolitik
10. Mødepolitik
11. Seniorpolitik
12. Sprogpolitik
13. Telefonpolitik
14. Uddannelsespolitik
15. Politik for tidsregistrering

DATA- OG IT-SIKKERHED

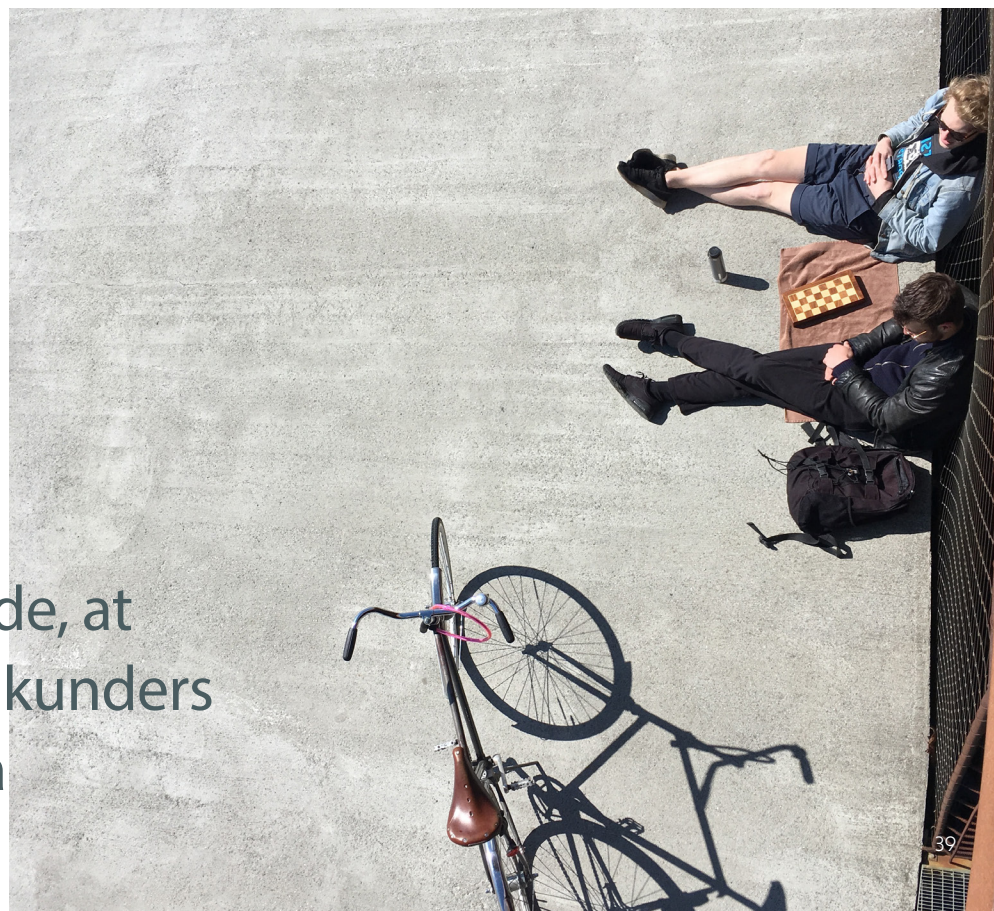
Det er altafgørende, at vi kan sikre vores kunders og beboeres data. Vi har igen i år opnået en 3402, type 2 IT-erklæring. Desuden er vi i gang med en 2-årig periode, hvor vi arbejder med CIS 18, som er Institute for Cybersecurity's best practice' anbefalinger for beskyttelse mod

cybertrusler. Vi auditeres periodisk af en CIS 18-konsulent, som giver os en score på CIS 18-kontrollerne. Konklusionen er, at CEJ's IT-sikkerhed ligger et godt stykke over gennemsnittet, og målet er at højne scoren yderligere med konkrete tiltag i 2025.

For at styrke medarbejdernes bevidsthed om cybertrusler og GDPR har vi indgået en aftale med Mindzeed, hvor medarbejdere løbende trænes i relevante og aktuelle emner.

I 2024 har vi færdiggjort kortlægningen af vores systemlandskab, herunder identificering af de IT-løsninger, vi anvender i relation til de enkelte kunder. Denne viden er inkluderet i vores kontraktstyringsmodul. Systemlandskabet er dog dynamisk, blandt andet fordi der hele tiden kommer nye proptech-løsninger til.

Det er altafgørende, at vi kan sikre vores kunders og beboeres data

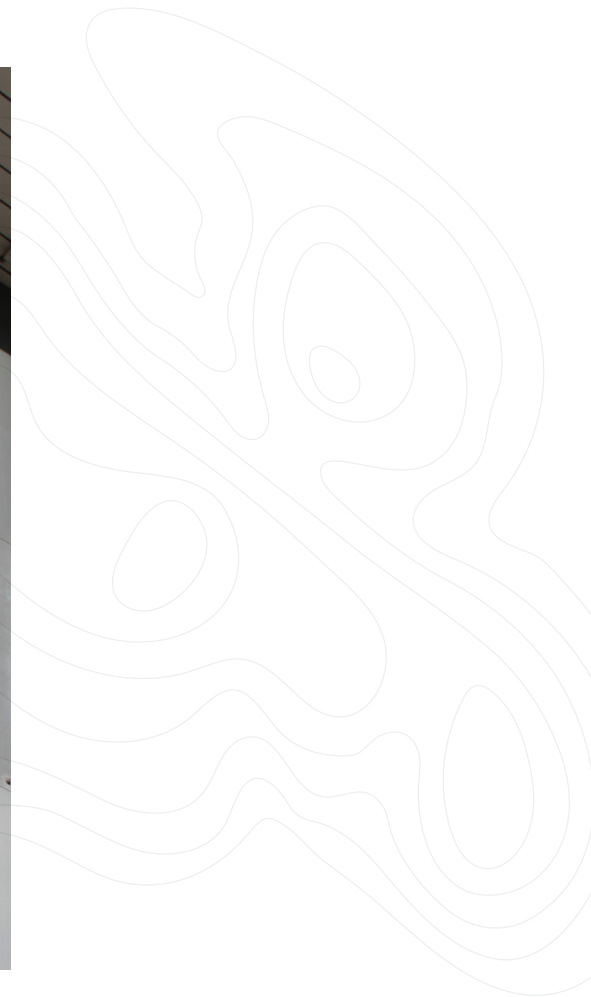




Vi har igen i år opnået en

3402

type 2 IT-erklæring



Vi har ikke én politik om GDPR – vi har mange forskellige processer, vejledninger og standarder, hvor databeskyttelse er tænkt ind

GDPR

Håndtering af persondata og overholdelse af databeskyttelseslovgivningen er en integreret del af vores arbejde og hverdag. Håndteringen af GDPR trækker tråde til flere forskellige processer i vores forretning. Vi har derfor ikke én politik om GDPR – vi har mange forskellige processer, vejledninger og standarder, hvor databeskyttelse er tænkt ind.

Vi har retningslinjer for arkivering og sletning af data og dokumenter i CEJ, blandt andet for ikke at opbevare persondata i længere tid end nødvendigt, men også for at begrænse adgangen til persondata og for at sikre vandtætte skodder mellem kunders data. Derudover har vi halvårslige oprydningsdage, hvor medarbejderne har forskellige op-

gaver blandt andet i forhold til GDPR.

Én gang i kvartalet køres et GDPR-scanningsværktøj, som leder efter persondata i Outlook, og sender hver medarbejder en rapport. Medarbejderne har pligt til at gennemgå deres rapport efter interne retningslinjer. Hvis medarbejderen ikke aktivt gør noget, slettes personoplysningerne automatisk. I løbet af 2025 udvides scanningen til at omfatte vores fildrev.

WHISTLEBLOWERORDNING

Vi har en whistleblowerordning, der giver vores medarbejdere mulighed for anonymt at indberette potentielle bekymringer eller direkte overtrædelser. Derudover henvises til Den Nationale Whistleblowerordning, hvor alle kan indberette forhold om eventuelle lovovertrædelser.



Nøgletal

ESG - NØGLETAL FOR G	ENHED	2022	2023	2024	BEMÆRKNINGER
Bestyrelsens kønsdiversitet ²⁷	Procent	80/20	80/20	80/20	4 mænd, 1 kvinde
Fremmøde på bestyrelsesmøder	Procent	100	100	95	
GDPR-anmeldelse til Datatilsynet	Antal	1	0	0	
Whistleblower-indberetninger	Antal	1	1	1	
Domme og bøder i relation til korruption og bestikkelse ²⁸	Antal	-	-	0	
Kontrol af leverandører gennemført	Antal	-	-	-	
Hændelser relateret til overtrædelser af menneskerettigheder ²⁹	Antal	-	-	0	

- ¹ Basismodul pkt. 24c, 24d
- ² Basismodul pkt. 24e
- ³ Basismodul pkt. 24e
- ⁴ Basismodul pkt. 30
- ⁵ GHG Protocol C1
- ⁶ Basismodul pkt. 38, 39a, 39b,
GHG Protocol C5
- ⁷ GHG Protocol C6
- ⁸ GHG Protocol C7
- ⁹ Comprehensive pkt. 3
- ¹⁰ Basismodul pkt. 31a
- ¹¹ Basismodul pkt. 31b
- ¹² Basismodul pkt. 30
- ¹³ Basismodul pkt. 36
- ¹⁴ Basismodul pkt. 30
- ¹⁵ Basismodul pkt. 24e, 40a
- ¹⁶ Comprehensive pkt. 5
- ¹⁷ Comprehensive pkt. 5
- ¹⁸ Basismodul pkt. 40b
- ¹⁹ Basismodul pkt. 43a, 43c
- ²⁰ Basismodul pkt. 43b
- ²¹ Basismodul pkt. 41
- ²² Basismodul pkt. 42a
- ²³ Basismodul pkt. 42b
- ²⁴ Basismodul pkt. 43d
- ²⁵ Comprehensive pkt. 6
- ²⁶ Comprehensive pkt. 6
- ²⁷ Comprehensive pkt. 9
- ²⁸ Basismodul pkt. 44
- ²⁹ Comprehensive pkt. 7



Henvisninger

Ejendomsadministration og intet andet

*Hos os møder du et hold af specialister, som
brænder for vores arbejde.*

Ved advokat Carl Emil Jensens død i 1986 blev C. E. Jensens Fond etableret, og ejendomsadministration blev et forretningsområde under fonden. I 2007 blev CEJ Ejendomsadministration udskilt og etableret som et selvstændigt selskab.

I 2011 blev CEJ Aarhus etableret som datterselskab af CEJ Ejendomsadministration A/S. C. E. Jensens Fond er fortsat eneejer af CEJ Ejendomsadministration A/S.

CEJ KØBENHAVN

Meldahlsvej 5, 1.
1613 København V
CVR-nr. 29803250

CEJ AARHUS

Runevej 2A, 6.
8210 Aarhus V
CVR-nr. 34206465

 **+45 33 33 82 82**

 **cej@cej.dk**

 **cej.dk**