



Forretningsbeskrivelse

C4 Videncenters formål er at besidde og drive ejendommene på Krakasvej 17, 19 og 21.

C4 Videncenter er forpligtet til at forvalte C4 Videncenter på en attraktiv og effektiv måde og forpligtet til at drive ejendommene på Krakasvej 17 og 19 på en sådan måde, at innovationsmiljøet i Nordsjælland fremmes mest muligt.

C4 Videncenter udlejer lokaler, til primært vækst- og Innovations virksomheder, kontorfællesskab i et lokale og postadresser. Desuden drives konference aktiviteter.

C4 Videncenter fastholder sammen med C4 Foreningen og medlemskommuner iværksætterkulturen og understøtter etableringen af innovative og vækstorienterede virksomheder lokalt og regionalt.

C4 Videncenter bidrager til udarbejdelsen af den årlige samarbejdsaftale mellem Hillerød Kommune og C4 Videncenter.



Basis bæredygtighedsrapport

Baseret på FSRs ESG hoved- og nøgletal samt FNs Verdensmål

FSR's ESG-hoved- og nøgletalsoversigt er anbefalet af Finansforeningen/CFA Society Denmark, FSR – Danske Revisorer og Nasdaq Copenhagen. Hensigten er at harmonisere og standardisere nøgletal for bæredygtighed.

FNs Verdensmål er er vedtaget af FN og skal frem til 2030 sætte kurs mod en mere bæredygtig udvikling for både mennesker og planeten.

Rapporten viser fokus og status for vores arbejde med bæredygtighed via udvalgte Verdensmål og nøgletal.

CO2 og Klima

Med C4 Videncenters position i Nordsjælland som "netværkshus", udlejning til højt profilerede virksomheder, der langt hen ad vejen leverer ydelser til Medico Branchen, samt samarbejdsaftaler med Kommuner, Styrelser, Institutioner og Foreninger, er det afgørende at vi nedbringer vores udledning af drivhusgasser, herunder særligt CO2.

Derfor har vi valgt målrettet at arbejde med **Verdensmål nr. 13**, hvor vi udskifter lyskilder til LED, skruer ned for temperaturen i bygningen, samt er i dialog med Hillerød Fjernvarme om at ændre opvarmningskilden fra Gas til Fjernvarme. Forventes etableret senest i 2025.

48,5% af ejendommens affald kørt i 2023 til genbrug.

Samtidig arbejdes med **Verdensmål nr. 17** ved at skabe fællesskab mellem ejendomsjerne på Krakas vej, så Krakasvej går sammen i et Partnerskab for at alle samtidig kan skifte Gas med Fjernvarme.

Etablere samarbejder via TCM/Hillerød ByForum – **Verdensmål nr. 11** i Bymidten arbejdes med sortering og indsamling af affald.

Verdensmål nr. 6 ejendommen Krakas vej 17 er Separat kloakeret.

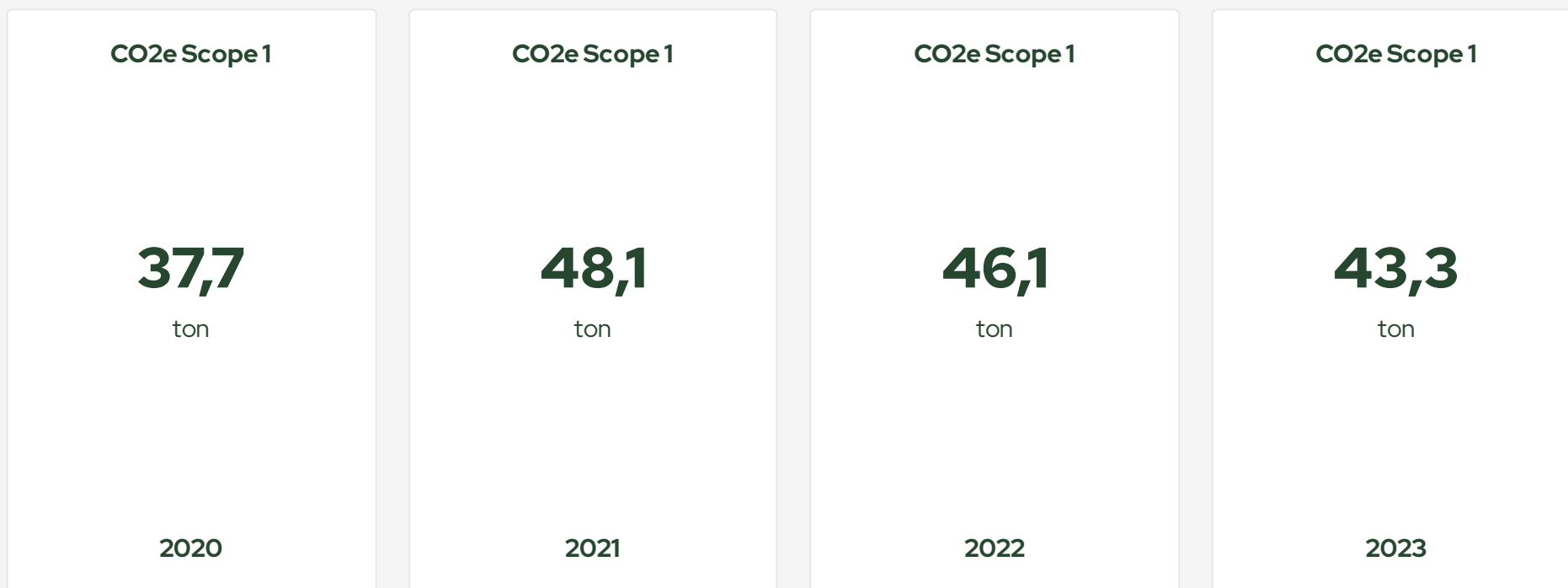
Vores målsætning er at være klimaneutrale i ÅR 2027.



Scope 1

Dækker direkte udledninger fra virksomheden og omfatter blandt andet **mobilt og stationært brændstof**, og udledning fra **industrielle processer**. Disse udledninger er relateret til bygninger, køretøjer og stationære motorer, der drives af virksomheden.

Vores mål er i 2025 at komme ned på 35 ton, det sker ved at medarbejderne har mulighed for at arbejde mere hjemmefra.



Scope 2

Der er tale om indirekte udledninger fra indkøb af energi genereret uden for den indberettende virksomheds drift, såsom **el, varme, kølesystemer med gas** og **damp**. Det er områder, som virksomheden forbruger og kan kontrollere, men ikke ejer og producerer selv. Vores mål i 2025 er at komme ned på 35 ton, dette vil vi gøre ved at udskifte gasfyret med fjernvarme i 2024.



Scope 3

Dette omfang omfatter **indirekte udledninger opdelt i 15 kategorier**. Scope 3 vil oftest dække 75-95% af virksomhedens samlede udledninger. De 15 kategorier i scope 3 har til formål at give virksomheder en systematisk ramme til at måle, følge og reducere udledninger på tværs af værdikæden. Kategorierne er opdelt for at udelukke hinanden, hvilket vil sikre, at dobbelttælling af Scope 3-udledninger undgås for hver virksomhed. Scope 3 udledninger er forbundet med både upstream og downstream aktiviteter i værdikæden.

1. Køb af varer og tjenester:

- Indkøb af kontorartikler, mad til kantinen, varer der skal sælges til slutbrugere eller materialer til produktion som fx. træ.
- Indkøb af datalagring, rengøringstjenester og andre tjenester.

2. Kapitalgoder:

- Køb af udstyr, maskiner, bygninger, faciliteter og køretøjer, der bruges til at fremstille varer eller levere en service.

3. Brændstof- og energirelaterede aktiviteter:

- Udvinning af kul
- Raffinering af benzin
- Transmission og distribution af naturgas
- Produktion af købt el

4. Upstream transport og distribution:

- Alle indkøbte transport- og distributionsydelse.
- Transport af indkøbte varer fra 1. leds leverandører.

5. Affald:

- Affald, der genereres i den daglige drift, såsom organisk affald, almindeligt affald, plast mv. Herudover omfatter udledning fra behandling, der vedrører om affald bliver genanvendt, forbrændes eller deponeres.
- Spildevand fra driften.

6. Forretningsrejse:

- Afstand tilbagelagt af medarbejdere i forskellige transportmidler såsom fly, taxa, tog osv. til forretningsformål.

7. Medarbejderpendling:

- Medarbejdernes tilbagelagte afstand mellem arbejde og hjem på cykel, offentlig transport, bil mm.

8. Upstream-leasede aktiver:

- Lejede kontorpladser eller leasede firmabiler.

9. Downstream transport og distribution:

- Pendling af kunder til og fra de rapporterende virksomheders butikker.
- Last mile levering købt af kunder.

10. Behandling af solgte produkter:

- Forarbejdning af glas (mellemprodukt) til fremstilling af vinflasker (slutprodukt).

11. Brug af solgte produkter:

- Elforbrug af solgt elektronik over deres forventede levetid.
- Brændstofforbrug af solgte køretøjer over deres forventede levetid.

12. Slutbehandling af solgte produkter:

- Slutbehandling af produktet fx. glasbeholderen genbruges, hvorimod plastik etiketten går til forbrænding.

13. Downstream-leasede aktiver:

- Energiforbrug i bygninger udlejet til andre virksomheder.
- Brændstofforbrug af køretøjer leaset til andre virksomheder.

14. Franchising:

- Franchisegiveren, den organisation, der udsteder licensen, bør rapportere Scope 1 og Scope 2 udledninger fra franchisetagere.

15. Investeringer:

- Hvis virksomheden har investeret 10 % i en virksomhed, er denne virksomhed ansvarlig for 10 % af virksomhedens udledning.
- Finansielle institutioner skal desuden inkludere udledninger fra kommercielle lån, realkreditlån, projektf finansiering mv.

CO2e Scope 3

50,0

ton

2020

CO2e Scope 3

45,1

ton

2021

CO2e Scope 3

47,8

ton

2022

CO2e Scope 3

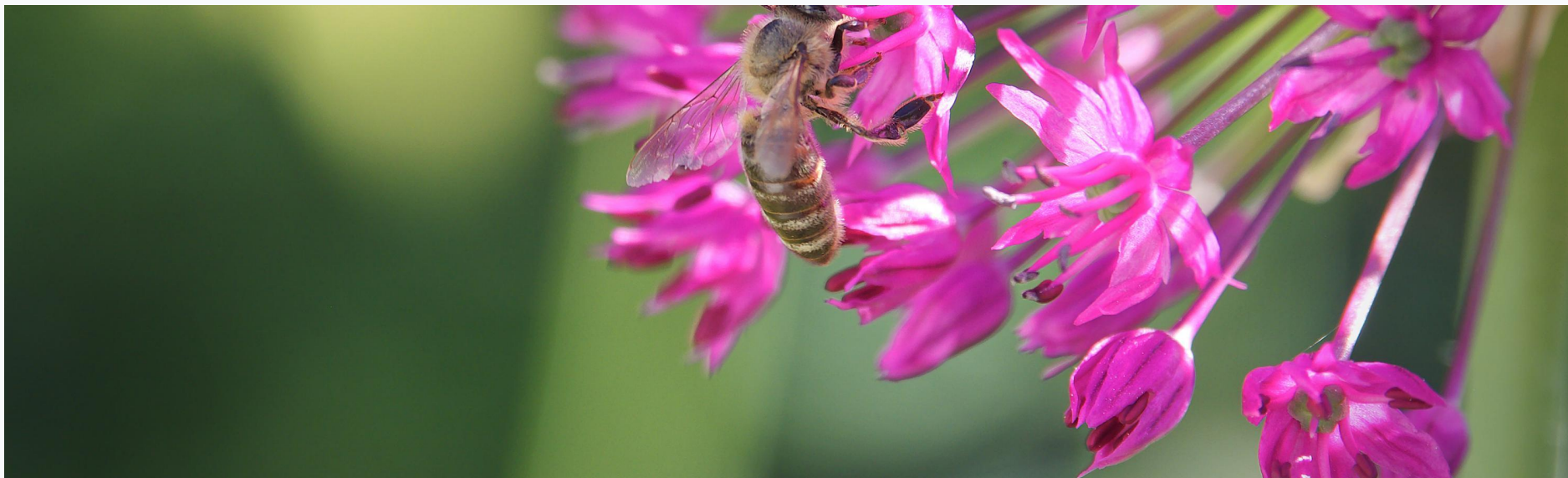
42,9

ton

2023

Energi og Ressourcer

Der er i gangsat proces for udskiftning af Gasopvarmning til Fjernvarme.
Vi kan daglig holde øje med energiforbrug, og gør det op på månedsbases.
Af specifikke tiltag for at reducere vores energiforbrug, vi udskifter Lyskilder til LED og slukker for
computere om natten.
Det betyder at vi kan sikre en så effektiv drift som muligt, med en gevinst for både miljø og pris.



Energiforbrug

Samlet energiforbrug de sidste 4 år

Energiforbrug

1.764

MJ

2020

Energiforbrug

2.239

MJ

2021

Energiforbrug

2.199

MJ

2022

Energiforbrug

2.109

MJ

2023

Vandforbrug

Samlet de sidste 4 år

Vandforbruget er steget sidste år da vi har fået lavet et biodiversitets område, og pga. tørken har vi måtte vande en del.

Vandforbrug

440

m³

2020

Vandforbrug

458

m³

2021

Vandforbrug

498

m³

2022

Vandforbrug

560

m³

2023

Affald

Vores affaldssortering hvor alt bliver sendt til genanvendelse, på nær forbrændingseget restaffald.

Vores mål er at 60 % skal sendes til genbrug i 2025

Genanvendt
emballageaffald

48,5

%

2023

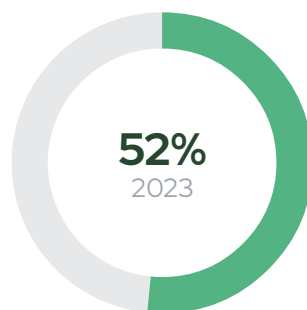
Emballageaffald

9,20

ton

2023

Andel af affald
bortskaffet uden
genanvendelse



Socialt engagement

Det er et vigtigt element i vores strategi at sikre, at vi er attraktive over for nye talenter, og at vi har et bredt felt af kvalificerede ansøgere.

C4 modtager mange uopfordrede ansøgninger, og det er ikke svært at rekruttere, det skeles til hvor tæt til Hillerød ansøgere er forbundet.

C4 har overvægt af kvinder i ledelse og der er ligeløn - mellem kønnene.
Vi har fokus på at mindst 20% af medarbejderne er ansat på Flexjob vilkår.



Sociale forhold

I C4 er der 20% af medarbejderne der er i Flexjob, der gøres meget ud af opkvalificering af medarbejderne, på både det personlige plan og det videns baserede.

Der følges med udviklingen, så vi er opdaterede på brugen af SO-ME og forståelsen af brugen af AI - kunstig intelligens.

Der arbejdes på medarbejdernes trivsel, der tilbydes fri influenza vacciner til alle og det ses at sygefraværet på kraftigt for nedadgående.

Vi har også sundhedsforsikring på alle medarbejdere.



Fastholdelsesgrad af kunder

Vi øger antallet af lejere hvert år, derfor burde den være på mere end 100 % da vi primo og ultimo ikke mister lejere.

Fastholdelsesgrad af
kunder

100
%

2020

Fastholdelsesgrad af
kunder

100
%

2021

Fastholdelsesgrad af
kunder

100
%

2022

Fastholdelsesgrad af
kunder

100
%

2023

Sygefravær

Vi har et mål om at nedbringe antallet af sygedage pr. medarbejder til 5,5 i 2025. Det gør vi ved at benytte os af sundhedsforsikringen samt influenza vacciner

Sygefravær

17,9

Dage/FTE

2020

Sygefravær

5,50

Dage/FTE

2021

Sygefravær

13,9

Dage/FTE

2022

Sygefravær

8,60

Dage/FTE

2023

Medarbejdere og kunder

Der arbejdes for medarbejdernes trivsel, der tilbydes fri influenza vacciner til alle og det ses at sygefraværet på kraftigt for nedadgående.

Der er stor kundetilfredshed hvilket giver en stor stabilitet i virksomheden.

Vi sikrer at medarbejderomsætningen er så lav som muligt bl.a. ved at skabe plads til hjemmearbejde, gode sociale arrangementer, samt at der altid er mulighed for at tage kompetencegivende uddannelser..



Fuldtidsansatte

Der er 13 deltids- og fuldtidsmedarbejdere ansat.

Den gennemsnitlige alder pr. 31/12-2023 er 48 år

Ancienniteten spænder fra 4,5 måned til 17 år og 6 måneder, det giver et gennemsnit på 5,63 år

Fuldtidsansatte

9,03

2020

Fuldtidsansatte

7,53

2021

Fuldtidsansatte

8,10

2022

Fuldtidsansatte

8,72

2023

Kvindelige Fuldtidsansatte

Kvindelige
fuldtidsansatte

68,0

%

2020

Kvindelige
fuldtidsansatte

59,0

%

2021

Kvindelige
fuldtidsansatte

62,0

%

2022

Kvindelige
fuldtidsansatte

63,8

%

2023

Lønforskel mellem køn

Lønforskel mellem
køn

0,90

Mænd : Kvinder

2020

Lønforskel mellem
køn

1,03

Mænd : Kvinder

2021

Lønforskel mellem
køn

0,97

Mænd : Kvinder

2022

Lønforskel mellem
køn

0,94

Mænd : Kvinder

2023

Medarbejderomsætning

Medarbejderomsætning

14,0

%

2020

Medarbejderomsætning

1,00

%

2021

Medarbejderomsætning

12,0

%

2022

Medarbejderomsætning

0,00

%

2023

Governance

Bestyrelse og ledelse reagerer med rettidig omhu, hvilket vises ved tiltag, der vil afbøde den forventede rentestigning 1/4 2025

C4 Videncenter skal sikre innovationsmiljøet på Krakasvej 17 og 19 bl.a. i samarbejdet med Erhvervshus Hovedstaden, der har Filial i ejendommen Krakasvej 17, samt være operatør for Hillerød Kommune i forbindelse med Samarbejdsaftalen.

C4 Videncenter er forpligtet til at forvalte C4 Videncenter på en attraktiv og effektiv måde og forpligtet til at drive ejendommene på Krakasvej 17, 19 og 21 på en sådan måde, at innovationsmiljøet i *Nordsjælland* fremmes mest muligt.

C4 Videncenter fastholder sammen med C4 Foreningen og medlemskommuner iværksætterkulturen og understøtter etableringen af innovative og vækstorienterede virksomheder lokalt og regionalt.

C4 Videncenter bidrager til udarbejdelsen af den årlige samarbejdsaftale mellem Hillerød Kommune og C4 Videncenter.

C4 Videncenter har samarbejdsaftaler med Hillerød Kommune, Hillerød Byforum og C4 Foreningen.

Alle foreninger drives fra C4 Videncenter under en bestyrelse og en ledelse dette er vigtigt for opfyldelse for at nå vores mål, der primært går på at samle Hillerød til en fælles forståelse, for hvis vi forstår hinanden bliver vi en stærkere magnet for hele Nordsjælland.

Vi anser en god og konstruktiv dialog med omverdenen og lokale samfund for en forudsætning for god virksomhedsdrift. Ligesom vi tager vores Sociale ansvar alvorligt, og arbejder for det hver dag.

FN's Verdensmål

Vi har valgt at arbejde med følgende Verdensmål, der er i tråd med vores værdier og forretningsgrundlag.

- Vi har tre Flexjobbere ansat
- At vi arbejder med affaldssortering
- At vi løbende udskifter vores lyskilder til LED
- At vi aktivt arbejder for et fjernvarmeprojekt på krakasvej med de øvrige ejendomsere
- At vi har omlagt 1/3 af vores friareal til biodiversitet efter anvisning fra Agrovi



Sundhed og Trivsel

Vi skal sikre et sundt liv for alle og fremme trivsel for alle aldersgrupper



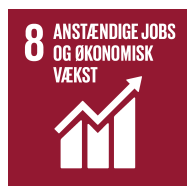
Ligestilling Mellem Kønnene

Vi skal opnå ligestilling mellem kønnene og styrke kvinders og pigers rettigheder og muligheder



Rent Vand og Sanitet

Vi skal sikre bæredygtig adgang til og forvaltning af vand og sanitet for alle



Anstændige Jobs og Økonomisk Vækst

Vi skal fremme vedvarende, inklusiv og bæredygtig økonomisk vækst, fuld og produktiv beskæftigelse samt anstændigt arbejde til alle



Industri, Innovation og Infrastruktur

Vi skal bygge robust infrastruktur, fremme inklusiv og bæredygtig industrialisering og understøtte innovation



Bæredygtige Byer og Lokalsamfund

Vi skal gøre byer, lokalsamfund og bosættelser inkluderende, sikre, robuste og bæredygtige



Klimaindsats

Vi skal handle hurtigt for at bekæmpe klimaforandringer og deres konsekvenser



Partnerskaber for Handling

Vi skal revitalisere det globale partnerskab for bæredygtig udvikling og styrke midlerne til at nå målene

Ansvarlig ledelse

Bestyrelsen er grundlaget for en stærk fælles forståelse mellem Erhvervsvirksomheder og Hillerød Kommune.

2 Politiske repræsentanter 2. fra C4 Foreningen og en fra Erhvervshus Hovedstaden.

Sammensætningen af bestyrelsen giver mulighed for langsigtede beslutninger.

Gennem ledelse skaber vi et stærkt fællesskab, der kan rumme alle former for virksomheder.

Vores samarbejde mellem og med både store og små virksomheder, giver Hillerød en unik position i det Nordsjællandske.

For at overholde Valifieds standard ESG rapport opgøres alle nøgletal .



Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder

Tilstedeværelse på
bestyrelsesmøder

80,0

%

2020

Tilstedeværelse på
bestyrelsesmøder

90,0

%

2021

Tilstedeværelse på
bestyrelsesmøder

90,0

%

2022

Tilstedeværelse på
bestyrelsesmøder

95,0

%

2023

Kvinder i bestyrelsen

Kvinder i bestyrelsen

2

2020

Kvinder i bestyrelsen

2

2021

Kvinder i bestyrelsen

1

2022

Kvinder i bestyrelsen

1

2023

Mænd i bestyrelsen

Mænd i bestyrelsen

3

2020

Mænd i bestyrelsen

3

2021

Mænd i bestyrelsen

4

2022

Mænd i bestyrelsen

4

2023

Lønforskel mellem CEO og ansatte

Lønforskel CEO

1,70

CEO : Ansatte

2020

Lønforskel CEO

1,60

CEO : Ansatte

2021

Lønforskel CEO

1,70

CEO : Ansatte

2022

Lønforskel CEO

1,60

CEO : Ansatte

2023

Appendiks

Vi følger løbende op på udviklingen og gennemfører initiativer til forbedringer.

Environment (Miljø)	Opgørelse	Enhed	Periode
Total CO2e emission i Scope 1	43,3	ton	2023
Total CO2e emission i Scope 2	36,7	ton	2023
Total CO2e emission i Scope 3	39,6	ton	2023
Årligt energiforbrug	2.109	MJ	2023
Årligt vandforbrug	560	m ³	2023

Social (Medarbejdere)	Opgørelse	Enhed	Periode
Gennemsnitligt antal fuldtidsansatte	8,72		2023
Andel kvinder af fuldtidsansatte	63,8	%	2023
Lønforskel mellem kønnene	0,94	Mænd ifht. kvinder	2023
Medarbejderomsætning	0,00	%	2023
Sygefravær ifølge seneste opgørelse	8,60	Dage/FTE	2023
Fastholdelsesgrad af kunder	100	%	2023
Governance (Ledelse)	Opgørelse	Enhed	Periode
Antal kvinder i virksomhedens bestyrelse	1		2023
Antal mænd i virksomhedens bestyrelse	4		2023
Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder	95,0	%	2023
Lønforskel mellem CEO og medarbejdere	1,60	CEO ifht. ansatte	2023

Bemærkninger til rapporten

Rapporten verificeres ikke af en uafhængig tredjepart. Selvom vi har bestræbt os på at sikre, at indholdet af rapporten er retvisende, garanteres der ikke for nøjagtigheden og/eller fuldstændigheden heraf, og vi fraskriver os derfor ansvar for enhver skade eller tab, som måtte opstå som følge af dispositioner foretaget på baggrund af rapporten.



Denne ImpactReport er lavet med Valified

