



CSR-årsrapport **2020**

CARVE

CVR: 35 21 19 42

... Kun når vi kommer ind til det væsentlige, kommer vi ud med det væsentlige ...

Carve hjælper offentlige og private virksomheder med at mestre og styrke samspillet mellem mennesker, teknologi og processer. Vi kan alle de flotte ord i søvne, men vi tror mere på handling, som skaber løsninger, vores kunder kan vokse i. Og vi lever op til vores navn, når det handler om at skære ind til det væsentlige.

Indhold

4 Forord	
5 Forretningsmodel	
6 Vores pejlemærker	
6 Rapporteringsprincipper	
7 Risici og muligheder	
8 Mål 2021-2022	
9 CASE: Access to Medicine Strategi	
10 TEMA 1 – Kønsligestilling og lige muligheder	
11 Rekruttering	
12 Løn og køn	
12 Familieliv	
12 Resultater 2020	
13 Indsats mod sexisme	
14 TEMA 2 – Inklusion hos Carve	
14 Mangfoldighed	
15 Inklusion	
15 Resultater 2020	
16 CASE: Topscore i diversitet og CSR	
17 TEMA 3 – Grøn omstilling	
18 Bæredygtige indkøb	
18 Det grønne kram	
19 CO ₂ udledninger	
19 CO ₂ udregning	
19 CO ₂ kompensation	
20 Resultater 2020	
20 Affald	
20 Transport	
21 CASE: SAS Hackathon	
22 TEMA 4 – Transparens	
23 Åbenhed	
23 Ansvarlighed	
23 Resultater 2020	
24 Anti-korruption	
24 Klageadgang	
25 CSR-teamet	
26 Carve consultings udgivelser 2020	



CSR ÅRSRAPPORT 2020

Carve
Nørre Voldgade 11 2.
DK-1358 København K
+45 25 42 04 20
info@carve.dk
CVR: 35 21 19 42

REDAKTION
Birgitte Kofod Olsen (ansv.)
Christoffer Smed Karlog

FOTOGRAF
Pedro José Borges

DESIGN
MÆRK BART

ISBN nr.
978-87-998812-5-3



➤ ANDRE RAPPORTER

- CSR-årsrapport 2018-19
- Dataunderstøttelse af kommunale akutfunktioner
- Den kommunale sygeplejes behov for diagnostiske oplysninger
- Værdi i år 2 af partnerskaber

Forord



Birgitte Kofod Olsen



Mikael Hegaard

I en periode med stor uforudsigelighed i samfundet på grund af corona-pandemien er det lykkedes Carve at fortsætte vores positive udvikling med vækst og med at bringe flere dygtige medarbejdere ombord. Vi formåede hurtigt at omstille os til online-livet i foråret 2020 og udnytte dets muligheder for daglig kontakt med både kunder og kolleger. Som alle andre har vi savnet det sociale samvær på Nørre Voldgade og vores fællesaktiviteter og -møder i Danmark og udlandet og glæder os til at åbne op for de aktiviteter igen. Samtidig har det dog givet en solid reduktion i vores samlede CO₂-aftryk fra transport, som vi kan glæde os over.

Med afsæt i den anden bølge af #metoo satte vi i 2020 fokus på anti-sexisme. Som konsulenthus har vi en særlig forpligtelse til at sikre, at vores medarbejdere har de rette redskaber til at forebygge og håndtere kønsdiskrimination, seksuel chikane og sexisme, hvis de møder det hos os selv eller hos vores kunder. Vi arbejder derfor på at udvikle et adfærdskodeks, der afspejler vores nultolerance overfor sexisme og giver alle adgang til at tale om og klage over sexistisk opførsel.

Siden vores sidste CSR-rapport har vi oplevet en stigning i efterspørgslen på løsninger til automatisering af processer og brug af kunstig intelligens

og maskinlæring til at understøtte beslutninger. Det er sket samtidig med vores involvering i flere store offentlige digitaliseringsprojekter. Vi har brugt det som anledning til at tale om indlejring af persondata-beskyttelse i design af løsninger og brug af dataetiske principper til at guide udviklingsprocessen. Og har her fået bekræftet, at vores forankrede fokus på samspillet mellem mennesker, teknologi og processer er en oplagt forståelsesramme til netop at forene økonomisk værdiskabelse med den menneskelige.

Verdensmålene har været et markant pejlemærke i hele rapporteringsperioden. Vi har oplevet øget interesse både hos kunder og medarbejdere for indsats, der fremmer grøn, social og økonomisk bæredygtig adfærd. Det har derfor været en stor glæde og inspiration for os at kunne bistå flere kunder med at udvikle bæredygtighedsstrategier, som er forretningsnære og kan omsættes til drift og resultater i det daglige, og kommunikeres i rapporter om samfundsansvar.

Denne rapport viser de konkrete resultater af vores bæredygtighedsindsats i 2020 og de mål, vi har opstillet for 2022. Vi bruger den som afsæt til at underskrive FN Global Compact i foråret 2021 og viser på den måde vores engagement og vilje til at støtte og fremme en bæredygtig udvikling i verden.

Forretningsmodel

Carve Consulting rådgiver virksomheder, myndigheder og organisationer om udvikling og implementering af ny teknologi og driftmodeller.

Vores forretningsidé er enkel: Vi sam-tænker altid mennesker med teknologi og processer for at opnå forankring og værdiskabelse.

Et af vores vigtigste redskaber til at facilitere digitaliseringsprocesser er vores flerfaglige teams med højt kvalificerede konsulenter indenfor it, data science, compliance, økonomi, rapportering, organisation, driftledelse, adfærdsdesign, processer og projektledelse.

Det sikrer hurtig forståelse for kundens udgangspunkt, kontekst og mål, og et solidt vidensfundament for at bidrage til robuste løsninger.

Vi faciliterer også forretningsnære bæredgtighedsløsninger. Det sker gennem strategiudvikling, organisatorisk implementering og forankring i de daglige driftprocesser. Også her er den enkelte virksomheds kontekst og kultur afgørende for vores facilitering.

Vi lægger vægt på, at de løsninger, vi udvikler sammen med vores kunder, kan drives og vedligeholdes efter vores involvering er afsluttet.



Vores pejlemærker

I Carve sætter fire pejlemærker retningen for løsningen af kundeopgaver og udviklingen af vores organisation.

1

Fantasi

Vilje til at skabe alternative fremtidsbilleder og udforske det digitale potentiale.

2

Åbenhed

Modet til at inddrage forskellige perspektiver, fordi de bedste løsninger skabes, når fagligheder og personligheder supplerer, udfordrer og overrasker hinanden.

3

Agilitet

Evnen til i højt tempo at afprøve idéer, prototyper og løsninger, så der skabes hurtig læring og dermed kortere vej til værdi.

4

Ansvarlighed

Forståelse for at indtænke samfundsansvar, persondatabeskyttelse og dataetik i anvendelsen af ny teknologi.

Rapporteringsprincipper

FN's verdensmål og de tilhørende delmål fungerer både som en overordnet ramme for vores arbejde med bæredygtighed, men også som retningsgivende for vores konkrete indsatser, initiativer og handlinger.

Rapportens struktur er baseret på FN's Global Compacts principper og kravene til rapportering om samfundsansvar i den danske årsregnskabslov.

Vi har derfor fokus på fire områder:

- Menneskerettigheder
- Arbejdstagerrettigheder
- Miljø og klima
- Anti-korruption

Under hvert fokusområde beskrives vores politik på området, de konkrete indsatser vi har gennemført, hvilke resultater vi har opnået og de nye mål vi har opstillet for det kommende år. Dermed lever rapporten op til den danske årsregnskabslov § 99a og § 99b samt § 107d, selvom Carve Consulting ikke er omfattet af denne. I år inddrager vi også vores arbejde med dataetik for at afspejle det nye krav i årsregnskabslovens § 99d.

Vi har siden 2018 benyttet det internationale rapporteringsrammeverktøj GRI Standards som fundament for, hvordan vi måler på vores fremskridt i det interne CSR arbejde. Vi har derfor udvalgt relevante GRI-indikatorer som relaterer sig til de verdensmål og delmål, vi er kommet frem til gennem en risikovurdering og generel prioritering.

Risici og muligheder

Vi gennemførte en væsentlighedsvurdering af vores positive og negative indvirkning på alle 17 verdensmål i 2019. På baggrund af den vurdering igangsatte vi interne indsatser i forhold til otte prioriterede verdensmål.

I 2020 har vi fortsat disse indsatser og således arbejdet med verdensmål 5, 8, 10, 12 og 13 internt i driften af Carve som arbejdsplads, mens vi har søgt at påvirke verdensmål 3 og 4 positivt gennem kundevedtatte indsatser. På begge områder har vi arbejdet med partnerskaber som led i opfyldelsen af verdensmål 17.

For at blive skarpere på vores potentielle risici og muligheder inddrog vi i 2020 alle medarbejdere i diskussioner om, hvordan vi i det daglige har mulighed for at fremme bæredygtig adfærd og minimere adfærd, der påvirker negativt.

En fornyet risikovurdering i slutningen af 2020 gav ikke anledning til store ændringer i den samlede væsentlighedsvurdering. På grund af vores indsats mod sexismen har vi justeret påvirknings-

kraften på verdensmål 5, da vi har en forventning om, at indsatsen vil have effekt såvel internt som i kunderelationen i form af øget viden og bevidsthed om de negative konsekvenser af sexistisk adfærd for kønsligestilling og lige muligheder.

Vores øgede fokus på ansvarlige indkøb til den daglige drift af kontoret har medført en lille justering af verdensmål 12, hvor vi vurderer, at vore indvirkning har udviklet sig i positiv retning.

Figuren visualiserer de indvirkninger, Carve har gennem den daglige drift og i interaktionen med vores kunder – fra negativ til positiv indvirkning. På den lodrette akse viser figuren, hvad vores mulighed er for at påvirke og medvirke til at mindske risici og øge den positive effekt på opnåelsen af verdensmålene.

Vurdering af risiko og væsentlighed





Mål 2021-2022

I CSR-strategiens sidste fase, perioden 2021-2022, vil vi styrke integrationen af bæredygtighedsprincipper i Carves leverandørstyring. Vi vil også fortsat have fokus på, hvordan verdensmålene mere aktivt kan blive en del af vores virke som konsulenter i forskellige brancher og sektorer, bl.a. ved at støtte vores kunder i at integrere principper for bæredygtighed i indkøb, udbud og driftledelse.

Negativ indvirkning

Verdensmål 12 og 13 er områder, hvor vi har en negativ indvirkning som virksomhed. Dels fordi vi har et forbrug af madvarer, it-udstyr og kontorartikler, dels fordi vi forbruger energi til transport, opvarmning og el.

Da vores kontorer er lejede og forsyningen af el og varme er afhængigt af det danske elnet og fjernvarmesystem, har vi begrænsede muligheder for at påvirke denne del af driften. Vores daglige forbrug og transport er til gengæld områder, hvor vi løbende justerer vores indsats i retning af mere bæredygtig adfærd.

Positiv indvirkning

Når vi ser på vores mulighed for positiv effekt på verdensmålene, er det primært verdensmål 3, 4, 5, 8, 10, 16 og 17, som er relevante. Målene 3, 4 og 16 arbejder vi med gennem vores konsulentytelser i bl.a. sundhedssektoren og uddannelsessektoren samt på tværs af sektorer gennem vores rådgivning om compliance og implementering af persondatabeskyttelse. I forhold til verdensmål 5, 8 og 10 er det som arbejdsplads, vi kan bidrage med et positivt aftryk i varierende grad.

Påvirkningskraft

Som konsulenthus har vi direkte påvirkningskraft i forhold til de verdensmål, vi påvirker gennem driften af vores kontor, transport, organiseringen af opgaver, medarbejderforhold og rekruttering. Påvirkningskraften er derimod indirekte i forhold til vores kunders aktiviteter.

Vi bidrager som konsulenter til at planlægge og gennemføre forandringer, mens det typisk er kunden, der sætter rammen og de præmisser, vi arbejder indenfor.

Access to Medicine Strategi

CASE

I 2020 hjalp vi en dansk medicinalvirksomhed med at udforme deres første Access to Medicine (ATM) strategi.



Strategiudviklingen tog afsæt i en væsentlighedsvurdering af FN's 17 verdensmål, der identificerede verdensmål 3 om sundhed og trivsel samt verdensmål 9 om industri, innovation og infrastruktur som strategiske indsatsområder for virksomheden. Vi inkluderede 15 forretningsområder i

processen, medarbejdere i 18 lande samt leverandører, investorer og interesseorganisationer, og fik på den måde væsentligt input til vurderingen, men også udbredt kendskabet til organisationens bæredygtighedsindsats.

ATM-strategiens formål er at udbyde produkter til langt flere mennesker i både nye og eksisterende

markeder. Vi baserede det strategiske arbejde på den engelske NGO's Access to Medicine Index, som hvert år evaluerer verdens største medicinalvirksomheders arbejde for at tilgængeliggøre deres medicin for mennesker, der ikke har adgang til den. Indekset evaluerer virksomhederne ud fra kriterier om geografisk tilstedeværelse, typer af sygdomme, forskning og udvikling, donationer og partnerskaber.

Derudover er ATM-strategien baseret på World Health Organization's (WHO) principper og

verdensmål 3, delmål 3.8 om adgang til sikker, effektiv, kvalitets-, og prismæssig overkommelig medicin. Målet lægger sig op ad menneskeretten til den højest opnåelige sundhed, som er indeholdt i Verdenserklæringen om Menneskerettighederne fra 1948 og i FN's konvention om sociale, økonomiske og kulturelle rettigheder. Strategien blev tæt koblet til virksomhedens forretningsstrategi med det formål at kombinere det bæredygtige aspekt i at udbrede medicinen samtidig med at virksomheden kunne opfylde sine mål for finansiell vækst.



TEMA 1

Lige muligheder og kønsligestilling

I Carve vil vi gerne sikre lige muligheder for alle uanset køn, alder og baggrund. Vi skaber plads til mange forskellige mennesker og perspektiver og lader os inspirere af det i vores opgaveløsning og i hverdagen. Derfor har vi i rekrutteringen af talenter og dygtige konsulenter til Carve fokus på kønsligestilling og mangfoldighed.

Vi har de seneste år haft som mål at få flere kvindelige partnere og konsulenter og have en aldersmæssig og erfaringsmæssig bred repræsentation. Det fokus vil vi gerne fastholde og samtidig udvikle os som en attraktiv arbejdsplads for mennesker med forskellige historier, baggrunde, uddannelser og perspektiver på verden.

Vi kan se, at det gør os i stand til bedre at forstå vores kunder, deres kontekst og ønsker og derigennem levere de bedste løsninger.

POLITIK

Carve respekterer menneskerettigheder og arbejdstagerrettigheder ved dels at minimere risikoen for negativ effekt på disse rettigheder, dels at støtte og fremme de værdier og principper, de bygger på.



Overordnede mål i Carve

- At arbejde for kønsligestilling i Carve
- Sikre, at der er plads til at udfolde familieliv for alle, uanset køn og alder

Rekruttering

I rekrutteringsprocessen har vi i 2020 indbudt lige så mange kvinder som mænd til dialog med os. Vi følger løbende processen, så vi også sikrer os, at der er lige fordeling i den gruppe, der bliver ansat eller indtræder i partnergruppen, og i den samlede gruppe af medarbejdere. I løbet af perioden har vi således haft kontakt med 67 kvindelige kandidater og 67 mandlige kandidater og ansat henholdsvis 3 og 5. Det giver samlet set 17 kvinder og 17 mænd blandt de ansatte konsulenter.

Vi oplever, at det er sværere at få kvinder med i alle dele af processen til partnerrekruttering. Det afspejler sig i sammensætningen af partnergruppen, hvor vi kun er 4 kvinder i forhold til 17 mænd, svarende til 15%. Repræsentationen af kvinder i Carve koncernens bestyrelser ligger med 1 kvinde ud af 5 medlemmer lidt højere. På begge områder har vi et mål for 2022 på 40% repræsentation af kvinder.

Det giver et samlet antal partnere, konsulenter og kontorphersonale på 55 og med en fordeling på kvinder og mænd på henholdsvis 35% og 65%. Målet for 2022 er ligelig kønsrepræsentation.



Delmål 5.1

Alle former for diskrimination af alle kvinder og piger overalt skal stoppes.



Delmål 10.2

Inden 2030 skal enhver, uanset alder, køn, handicap, race, etnicitet, oprindelse, religion eller økonomisk status, i højere grad inddrages i sociale, økonomiske og politiske beslutninger.

RESULTATER 2020

Konsulentrekruttering	ANTAL	PROCENT	MÅL 2022
Antal kvindelige kandidater	67	50%	50%
Antal mandlige kandidater	67	50%	50%
Antal kvinder ansat	3	37,5%	50%
Antal mænd ansat	5	62,5%	50%

Løn og køn

Som led i vores indsats for at sikre kønsligestilling og skabe lige muligheder for alle, opgør vi årligt den gennemsnitlige løn for kvinder og mænd i Carve. Det giver os mulighed for at kontrollere om lønudviklingen giver kønsspecifikke lønforskelle.

I 2020 lå de kvindelige konsulents løn 6,5% lavere end de mandliges, mens det var omvendt i partnergruppen, hvor de kvindelige partnere havde en gennemsnitlig indtjening, der var 3% højere end de mandlige partneres. Det er således et begrænset udfald, som vi dog vil være opmærksomme på ved kommende lønforhandlinger.

Familieliv

I hverdagen bestræber vi os på at vise, at det kan lade sig gøre at kombinere et aktivt familieliv med et job i en branche med en dynamisk hverdag og mange bolde i luften. Vi har derfor fokus på at skabe gensidig fleksibilitet og en praktisk tilrettelæggelse af opgaverne.

Carves barselspolitik blev opdateret i 2020, så den understøtter vores ønske om at være en attraktiv arbejdsplads med ordentlige vilkår for konsulenterne. Vi giver derfor fuld løn under graviditets- og barselsorlov og ulønnet orlov i 32 uger plus yderligere 3 måneder efter aftale samt 2 ugers forældreorlov i tilknytning til fødslen for medforældre. Medarbejdere, der vælger at adoptere et barn, har samme muligheder for at holde orlov.

I 2020 benyttede 4 af vores kvindelige konsulenter sig af orlovsordningerne.

COVID-19 lukning

I 2020 har vores kontor været lukket det meste af året på grund af COVID-19. En positiv konsekvens af det har været, at arbejdsopgaverne er blevet løst med større fleksibelt via MS Teams, Zoom og Skype og fra hjemmearbejdspladsen. Det har gjort mange praktiske opgaver i familierne lettere og vist nye veje til at kombinere familie- og arbejdsliv på. I 2021 vil vi se nærmere på, hvilke erfaringer og rutiner fra denne periode, vi med fordel kan bygge videre på.

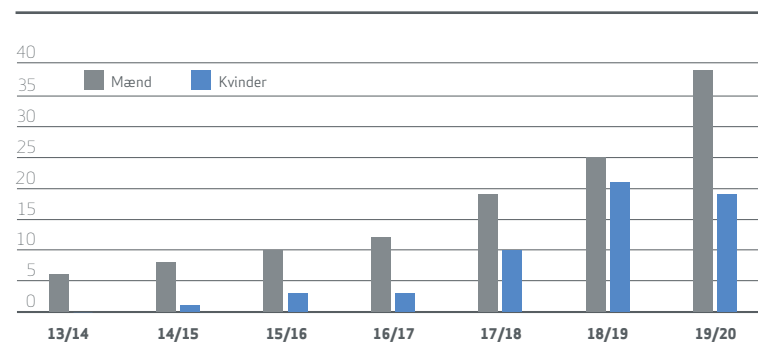
RESULTATER 2020

Køn	STANDARD	ANTAL	PROCENT	MÅL 2022
Samlet antal kvinder	GRI 102-8	19	35%	50%
Samlet antal mænd	GRI 102-8	36	65%	50%
Antal kvindelige medarbejdere	GRI 102-8	17	50%	50%
Antal mandlige medarbejdere	GRI 102-8	17	50%	50%
Antal kvindelige partnere (ledelse)	ÅRL § 99b	4	15%	40%
Antal mandlige partnere (ledelse)	ÅRL § 99b	17	85%	60%
Antal kvinder i bestyrelser	ÅRL § 99b	1	20%	40%
Antal mænd i bestyrelser	ÅRL § 99b	4	80%	60%

Barsel og forældreorlov

Kvinder	GRI 401-3	4	-	-
Mænd	GRI 401-3	0	-	-

FIGUR 1
ANSATTE I CARVE FORDELT PÅ KØN





Indsats mod sexism

I Carve har vi altid haft nul-tolerance overfor krænkende adfærd – både internt og i vores interaktion med kunder og andre eksterne aktører.

Vi mener, at en kultur der understøtter kønsdiskriminerende adfærd, har en negativ betydning for både trivsel og lige muligheder i arbejdslivet.

Som respons på den anden #metoo-bølge i Danmark i efteråret 2020 påbegyndte vi arbejdet med at få nedskrevet vores forventninger til ikke-sexistisk adfærd i et internt adfærdskodeks. Vi bruger begrebet anti-sexisme som samlet betegnelse for adfærd, der ikke respekterer kønsligestilling, er chikanerende overfor en person på grund af vedkommendes køn eller seksuelle orientering, eller er nedværdigende og/eller respektløse.

Adfærdskodekset vil blive udformet gennem en længere proces, der involverer alle i Carve. I 2021 gennemfører vi i den forbindelse dialoger om sexism, hvor vi sætter fokus på at sætte grænser, adressere sexism, samt forhindre og forebygge sexistisk adfærd.

Efter lancering af adfærdskodekset følger vi op med dialog om sexism som et fast punkt på vores fællesmøder.

TEMA 2

Inklusion hos Carve

Mangfoldighed

Det har stor værdi, at vi som konsulenter trækker på vores viden, kompetencer, personlige erfaringer og historier i opgaveløsningen. Vi oplever, at stor mangfoldighed blandt vores medarbejdere både på det uddannelsesmæssige og personlige plan giver os og vores kunder en fordel. Vi forstår hurtigere og bedre den organisation, vi skal hjælpe igennem en forandringsproces, og inspirerer hinanden til at finde nye perspektiver og innovative løsninger.

Vi har ikke sat mål på mangfoldigheden. I stedet er vi alle sammen opmærksomme på at fortælle om Carve i vores netværk og om vores gode erfaringer med at inkludere vores forskelligheder og bruge dem konstruktivt. Blikket for mangfoldighed er også med når vi rekrutterer nye medarbejdere, og har ført til repræsentation af kandidater fra både naturvidenskab, humaniora og samfundsvidenskab, fra alle dele af Danmark og med rødder i store dele af verden.

POLITIK

Carve bidrager til at beskytte og fremme menneskeretten til adgang til arbejdsmarkedet uden diskrimination samt retten til ligebehandling og lige muligheder.



Overordnede mål i Carve

- Øge andelen af medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk
- Bidrage til at indsluse udsatte borgere på arbejdsmarkedet

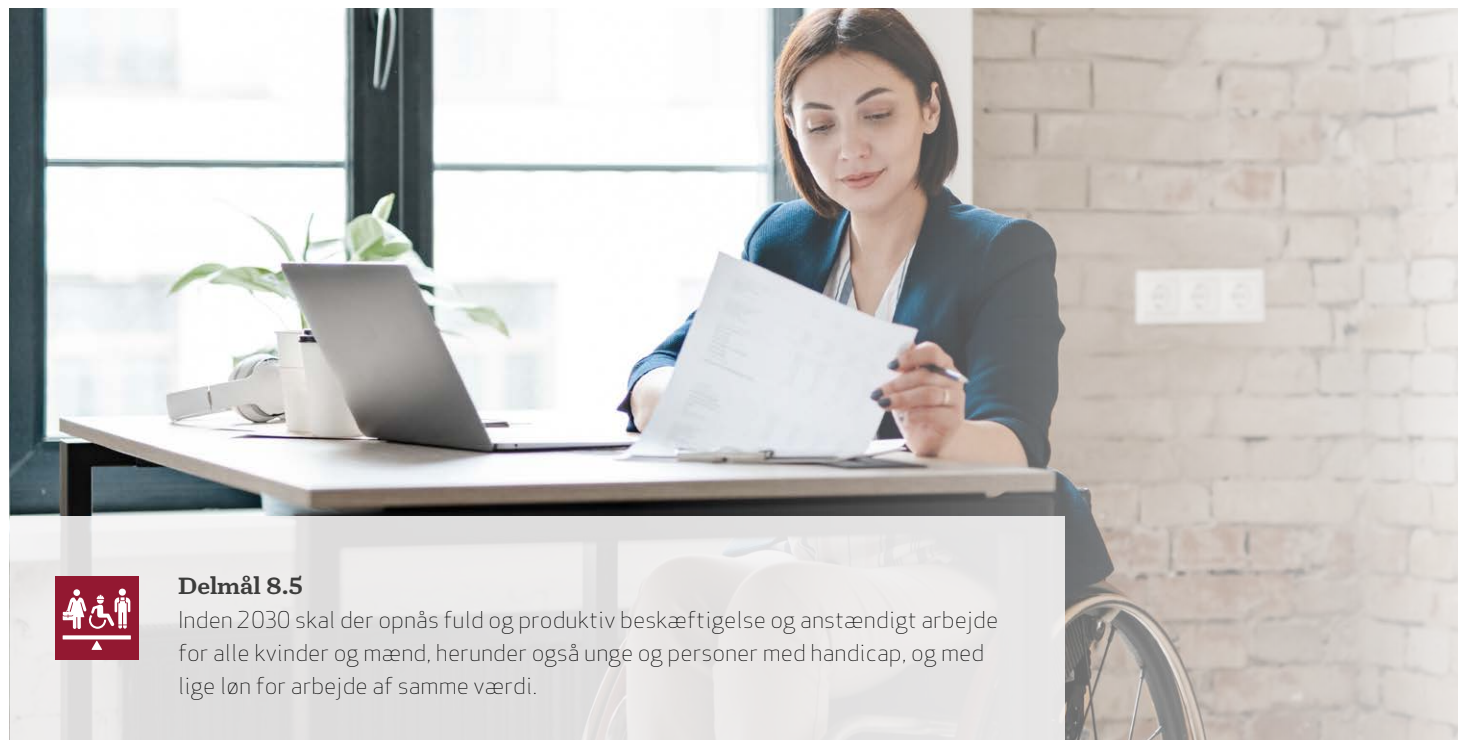
Inklusion

I Carve vil vi også gerne bidrage til, at mennesker med handicap, sproglige udfordringer eller en anden form for udsathed kan blive tilknyttet arbejdsmarkedet.

Et samarbejde med Københavns Kommunes jobcenter førte til, at vi i 2016 og 2018 ansatte to servicemedarbejdere i flexjob. De sørger fortsat for frokost og snacks, blomster og oprydning, og har under pandemien sørget for afsprætning og rengjorte mødelokaler for de konsulenter, der havde brug for at møde ind på kontoret.

➤ [Læs om Fatima og Samirahs erfaringer med at arbejde i flexjob hos Carve i CSR-rapporten 2018-19.](#)

Vores mål om at tilknytte flere udsatte borgere til arbejdsmarkedet gennem arbejdsprøvning, flexjob, virksomhedspraktik og løntilskud har lidt under corona-nedlukningen af kontoret fra marts 2020. Vi har således ikke tilbudt nye job under de nævnte ordninger.



Delmål 8.5

Inden 2030 skal der opnås fuld og produktiv beskæftigelse og anstændigt arbejde for alle kvinder og mænd, herunder også unge og personer med handicap, og med lige løn for arbejde af samme værdi.

RESULTATER 2020

Jobtype	STANDARD	ANTAL	MÅL 2022
Flexjob	GRI 203-2	2	4
Arbejdsprøvning	GRI 203-2	-	2
Virksomhedspraktik	GRI 203-2	-	2
Løntilskud	GRI 203-2	-	6
Fastholdt (virksomhedspraktik)	GRI 203-2	-	2

Topscorer i diversitet og CSR

CASE

Graduateships kårede i 2020 Carve Consulting som det danske konsulenthus med den største diversitet i branchen og som den 3. bedste CSR profil ud af 50 konsulenthuse i Danmark.

Graduateships er Danmarks største karriereunivers for graduate-programmer og entry-level jobs. De udgiver årligt en ranking af konsulenthuse i Danmark, hvor virksomhederne scores efter flere kategorier, som f.eks. diversitet,

medarbejdertilfredshed, kompensation og karriermuligheder.

Det var første gang, at Graduateships kårede kategorierne for bedste CSR profil og største diversitet.



Grøn omstilling

bæredygtighed

CO₂-reduktion

POLITIK

Carve arbejder for at beskytte miljøet ved indsatser og teknologier, der kan reducere klimaforandringer og fremme miljøvenlig adfærd, bl.a. gennem fokus på at reducere CO₂-udledninger.

Vores miljø- og klimaaftryk er hovedsageligt knyttet til vores forbrug, som indbefatter almindelig kontordrift, kantine, elektronik og servere samt transport til og fra kunder. På baggrund af vores risikovurdering har vi valgt at fokusere på tre områder i vores interne arbejde med miljø og klima, nemlig transport, CO₂-udslip og affaldssortering. 2020 har vores fokus på de tre områder desværre været stærkt udfordret af COVID-19, da vores kontor har været lukket ned det meste af året.

I Carve har vi derudover en unik mulighed for at fremme bæredygtighed gennem de opgaver, vi løser sammen med vores kunder om CSR-strategi og implementering. Den del af vores indsats er dog meget svær at måle, fordi den indgår i kundernes interne drift og aktiviteter. Det er vores mål at øge fokus på dette område og finde egnede målemetoder til at måle vores indirekte effekt på rådgivning om energieffektivitet, plastikhåndtering og cirkulær økonomi.



Overordnede mål i Carve

- Reducere vores CO₂ aftryk
- Fremme bæredygtig transport
- Sikre effektiv og ordentlig affaldssortering
- Fremme bæredygtige indkøb

Bæredygtige indkøb

I 2020 har vi i Carve – på trods af hjemsendelse i forbindelse med Corona-epidemien – haft fokus på, hvordan vi generelt kan købe mere bæredygtigt ind, lige fra snacks på kontoret til vores IT-udstyr til de kursussteder vi har benyttet. Vores fokus har i nogle tilfælde vist, at vi kunne forbedre os, fx i vores indkøb af mad og drikke til kontoret.

På andre områder har vi allerede haft overvejelser om bæredygtighed med i vores indkøb. Dette gælder eksempelvis vores valg af kursussteder til fællesarrangementer, som blandt andet udvælges på baggrund af certificeringer og tilgang til bæredygtighed, samt vores indkøb af bærbare ThinkPads fra Lenovo, som blandt andet er Energy Star certificeret og Svanemærket.

I 2021 vil vi undersøge, hvordan vi kan købe mere bæredygtigt ind i hele virksomheden. Vi vil blandt andet undersøge hvordan vores indkøb af tøj til DHL-staffetten kan blive mere bæredygtigt og om telefoner fra mærket Fairphone bør og kan vælges af medarbejderne som deres arbejdstelefon.

Det grønne kram

I slutningen af 2020 introducerede vi et nyt internt initiativ med navnet "Det Grønne Kram". Det Grønne Kram er et indslag på et driftmøde for alle i Carve, der afholdes hver anden fredag, hvor en konsulent kort præsenterer en

ide eller noget de har hørt, som kan inspirere resten af Carve til mere bæredygtige valg, vaner eller tankegange. I løbet af året har vi berørt emner som bæredygtige investeringer og pension, vegetarisk mad, sociale ferieformer og mere klimavenligt landbrug.



Vi planlægger at køre videre med og udvikle initiativet i 2021.



Delmål 12.5

Inden 2030 skal affaldsgenereringen væsentligt reduceres gennem forebyggelse, reduktion, genvinding og genbrug.



Delmål 13.1

Modstandskraft og tilpasnings-evne til klimarelaterede risici og naturkatastrofer i alle lande skal styrkes.



Delmål 17.17

Der skal tilskyndes og fremmes effektive offentlige partnerskaber, offentlig-private partnerskaber og civilsamfundspartnerskaber, som bygger på erfaringer og ressourcestrategier fra partnerskaber.



CO₂ udledninger

Carves CO₂ udledninger er i 2020 faldet med mere end 75%, hvilket hovedsageligt er på grund af Covid-19. Faldet i brugen af flytransport har haft den største effekt på vores CO₂ udledninger, da vi i 2020 ikke har benyttet os af dette overhovedet. Derudover har vi været langt mindre på vores kontor og hos kunder end normalt, hvilket har resulteret i færre udledninger i forbindelse med transport og frokost.

CO₂ udregning

Ligesom i sidste rapporteringsperiode har vi for 2020 fået udarbejdet et CO₂ regnskab af Climaider. Climaider udarbejder simple kortlægninger af en virksomheds CO₂-udledning ved hjælp af virksomhedens data som fx elregning, antal medarbejdere, frokostordning, transportvaner, produkter m.v. Data-sættene omregnes til CO₂-udledning ved hjælp af metoder i internationalt anerkendt forskning og rapporter. Resultaterne af kortlægningen kan ses i oversigten næste side.

CO₂ kompensation

Climaider tilbyder også en CO₂-kompensationsmodel, hvor virksomheden økonomisk kan støtte udvalgte bæredygtighedsprojekter forskellige steder i verden. Fælles for dem alle er, at de er certificerede af internationale organisationer som Verified Carbon Standard (VCS), Climate Community and Biodiversity Alliance (CCBA) og Verdensnaturfondens Gold Standard.

CO₂-kompensationen gennem disse projekter er højere end Carves aktuelle

CO₂ udledning for at sikre en kompensation, som mindst udgør vores samlede CO₂ udledninger.

Vi har valgt at CO₂-kompensere, fordi vi mener, det er en god måde at sørge for at minimere vores negative indvirkning på verden på en hurtig måde. Det er en langvarig og besværlig proces at blive CO₂-neutral eller positiv.

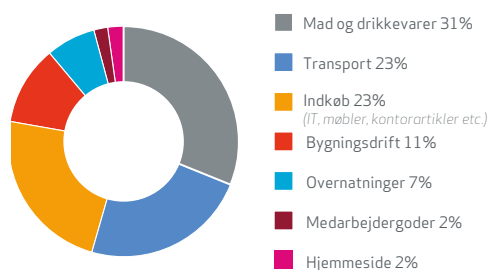
Ved at benytte CO₂-kompensering har vi mulighed for på den bedste måde at finde frem til, hvordan vi bliver det,

RESULTATER 2020

GRØN OMSTILLING	STANDARD	ANTAL/ MÆNGDE	MÅL 2022
CO ₂ -udledning total	GRI 305-1 GRI 305-2	28,5 tons	20% reduktion
CO ₂ -udledning pr. medarbejder	GRI 305-1 GRI 305-2	0,52 tons	20% reduktion
Affald (madaffald, pap, papir, elektronik, hård plast og småt brændbart)	GRI 306-2	Ikke opgjort	Opgøres i fraktion/kg
Transport i arbejdstiden (CO ₂) inklusive flyrejser	GRI 305-1 GRI 305-2	6,6 tons	20% reduktion
Involvering i partnerskaber	SDG 17.17		6

FIGUR 3
CO₂ UDLEDNING

Procentvis fordeling på driftsaktiviteter



uden at vores udledning bidrager negativt til det samlede globale regnskab i mellemtiden.

Affald

På grund af COVID-19 nedlukningen af vores kontorer på Nørre Voldgade det meste af 2020 har vi haft meget begrænset mulighed for at igangsætte nye tiltag ift. vores affaldshåndtering. På kontoret sorterer vi stadigvæk i fraktionerne plast, papir, pap, elektronik, metal, flasker og restaffald, og vi vil i 2021 undersøge mulighederne for også at opføre vores fraktioner i vægt.

Transport

Også på transportfronten har Covid-19 pandemien både besværliggjort og begrænset vores indsatser, selvom der har været stor nedgang i både finansielle udgifter og CO₂e emissioner i forbindelse med området. På grund af den generelle nedlukning har både transport til og fra arbejde, og til og fra kunder været meget begrænset, hvilket har umuliggjort en gentagelse af vores transportundersøgelse fra sidste år.

Derudover blev også vores årlige tur til Sydeuropa aflyst, samt flere af de fællesarrangementer der var planlagt. Det har som sagt dog haft den positive effekt, at vores CO₂e emissioner er faldet meget siden sidste opgørelse, især på grund af at vi ikke har fløjet.

På trods af de positive effekter forventer vi ikke at bibeholde dette niveau af transport, når samfundet åbner mere op.

SAS Hackathon

CASE

I starten af 2020 deltog Carve Consulting i SAS Institute's Hackathon; Together we can improve sustainability EMEA Hackathon in SAS® Viya® 2020.

Carve deltog i samarbejde med Nykredit ESG investeringsafdeling, hvor fokus var på verdensmålenes betydning i investeringer.

Den grundlæggende idé var at udforme en Machine Learning-drevet applikation, der var i stand til blandt andet at

indsamle relevant CSR data for virksomheder og dermed rate disse, så snart informationerne blev tilgængelige. Et fuldt udviklet værktøj kan dermed både bruges til at analysere nye potentielle investeringer for finansielle virksomheder, men også til at overvåge den nuværende portefølje.

For Carve deltog både partnere og konsulenter med ekspertise i blandt andet machine learning, kunstig intelligens, automatisering, bæredygtighed, Verdensmålene og ESG data.



TEMA 4

Transparens og åbenhed

POLITIK

Carve modvirker alle former for korruption gennem procedurer og praksis, der forhindrer bedrageri, bestikkelse, smørelse af offentligt ansatte for at fremme rutinemæssige aktiviteter, udnyttelse af tillidsforhold for egen vindings skyld samt "sort" arbejde.

Transparens i strukturer, økonomi og beslutningsprocesser har været et kardinalpunkt i opbygningen af Carve. Det princip arbejder vi også med i den daglige drift og i vores opgaveløsning for kunder.

Vi er altid ærlige og åbne i vores dialog og de processer, vi arbejder i. På den måde sikrer vi klarhed over fælles mål og forventninger, og gennemsigtighed i de koncepter og metoder, vi arbejder med.



Overordnede mål i Carve

- Skabe transparens i vores virksomhedsdrift
- Aktivt modvirke korruption

Åbenhed

Carve er som organisation designet som en flad virksomhedsstruktur med en partnergruppe og en række fag-, drifts- og sociale udvalg, der er drivende og besluttende i de daglige aktiviteter. Alle udvalg er åbne for alle interesserede og tilmelding sker en gang årligt i forbindelse med koncernens generalforsamling. Åbenheden i økonomien er også sikret med adgang for alle medarbejdere til vores timeregistreringssystem, herunder til rapporter om timeforbrug og omsætning.

Ansvarlighed

Flere af vores udvalg har til opgave at sikre en ansvarlig drift af koncernens selskaber. Økonomiudvalget består af fem partnere, som sikrer både driften og den mere langsigtede interessevaretagelse i forbindelse med udvikling af selskaberne. Opgaven udføres under Partnergruppens og selskabernes bestyrelses ansvar.

Vores Udvalg for Informationssikkerhed og Persondataskyttelse sikrer, at vi i drift og planlægning samt i udviklingsprojekter opfylder lovgivningens

krav til persondataskyttelse og vores interessenters krav eller forventninger til informationssikkerhed og dataetik. For at efterleve dette indgår træning af medarbejderne i lovkrav og vores interne procedurer i onboarding-processen af nye medarbejdere og i vores konsulentuddannelse. Derudover tages aktuelle problemstillinger op løbende på vores driftmøder og andre fællesmøder, hvor alle medarbejdere deltager. Vedtagelse af interne procedurer sker i partnergruppen og bestyrelserne.

CSR-udvalget står for den strategiske planlægning af vores bæredygtighedsindsats og er ansvarlig for at igangsætte de indsatser og projekter, der er nødvendige for at nå vores mål. Det sker ved involvering af medarbejdere, dialog med eksterne interessenter og etablering af partnerskaber. CSR-politikken godkendes i partnergruppen og bestyrelserne.

Vores arbejdsmiljøorganisation har til opgave at sikre at vi overholder lovgivningens krav til arbejdsmiljøet, og til løbende at følge med i, om vores arbejdsforhold er sunde og skaber trivsel i hele organisationen.

RESULTATER 2020

	STANDARD	ANTAL	MÅL 2022
Antal sager om korruption	GRI 205-3	0	0
Uddannelse i anti-korruption	GRI 205-2	0	Alle undervist
Antal klager om persondataskyttelse	GRI 418-1	0	0
Uddannelse i persondataskyttelse	GDPR	55	Alle undervist
Antal klager gennem klagemekanismer	UNGP	0	0

Anti-korruption

I alle vores aktiviteter tager vi afstand fra korruption og vennetjenester, der på ulovlig eller kritisabel vis favoriserer bestemte parter eller fremmer irregulære arbejdsmetoder. Vi har ikke i 2020 oplevet forsøg på en sådan adfærd i dialogen med vores kunder og samarbejdspartnere.

Forebyggende tiltag omfatter bl.a., at vores opgaveløsning i den offentlige sektor i vid udstrækning er baseret på SKI-rammeaftaler (Staten og Kommunernes Indkøbsservice).

Basal undervisning i anti-korruption vil i 2021 blive integreret i onboarding-processen af nye medarbejdere og i konsulentuddannelsen.

Klageadgang

Der er knyttet klageadgange til flere af vores politikker. Det giver både interne og eksterne mulighed for at få en klage behandlet om forhold i Carve koncernen. Klager over vores efterlevelse af vores persondatapolitik kan sendes til en dedikeret mail-adresse, som er tilgængelig på vores hjemmeside.

Udvalget for informationssikkerhed og persondatabeskyttelse er ansvarligt for klagehåndtering.

Partnere og medarbejdere i Carve kan indgive klage over manglende efterlevelse af CSR-politikken til bestyrelsesformanden og/eller et bestyrelsesmedlem i Carve. Klagen behandles fortroligt. Eksterne aktører med en relevant tilknytning til Carve, herunder kunder, leverandører og samarbejdspartnere, kan indgive klage til bestyrelsesformanden og/eller et bestyrelsesmedlem for Carve.

Som led i anti-sexismeindsatsen vil der blive etableret en selvstændig klageadgang til Udvalget for anti-sexisme. Klager bliver behandlet fortroligt. Interne vil derudover kunne indbringe en hændelse for arbejdsmiljøudvalget eller tage en sag op med en projektleder eller kollega.

Klager over arbejdsforhold og -vilkår behandles af arbejdsmiljøorganisationen.



Delmål 16.5

Alle former for korruption og bestikkelse skal nedbringes betydeligt.



Delmål 16.10

Der skal sikres offentlig adgang til information og beskyttelse af fundamentale frihedsrettigheder i henhold til international lovgivning og internationale aftaler.

CSR-teamet

Carves interne CSR-indsats og rådgivning af kunder planlægges og udføres af CSR-teamet, der består af:



Birgitte Kofod Olsen



Christoffer Smed Karlog



Emilie Louise Faurholt



Henning von Hauen

➤ [Find flere oplysninger på carve.dk](https://carve.dk)

Kontakt Birgitte Kofod Olsen for yderligere oplysninger:

Mobil +45 25 26 09 03

Mail bko@carve.dk



Carve Consultings udgivelser 2020

SDG C25 løslade og interview i Børsen

D. 22. juni 2020 udgav Børsen flere artikler om danske børs-noterede virksomheders brug af FN's 17 verdensmål. De var baseret på Carve Consultings analyser af disse virksomheders CSR-rapportering siden målene trådte i kraft i 2015.

De i alt 3 artikler citerede Carves "løslade" om virksomhedernes brug af FN's verdensmål i årsrapportering for årene 2016, 2017, 2018 og 2019 og hyppigheden i anvendelsen af verdensmålene indenfor de samme fire år samt virksomhedernes opfyldelse af kravet om at vurdere deres indvirkning på opnåelsen af verdensmålene.

> [Læs mere om undersøgelserne på Carves hjemmeside.](#)

Plastik på dagsordenen – Klimaledelse, Forlaget Andersen

I starten af 2020 blev Christoffer Smed Karlogs artikel om plast publiceret i håndbogen Klimaledelse.

Artiklen fokuserede på de politiske aspekter indenfor plastdagsordenen, hvor den gennemgik forskellige internationale, europæiske og nationale handlingsplaner og betydningsfulde begivenheder i 2020. Fokus på plast er siden artiklens udgivelse, og på trods af Covid-19, ikke blevet betydeligt mindre, hvilket er afspejlet i bl.a. EU's Green Deal og den stigende interesse for beskyttelse af biodiversitet.

AI og dataetik

AI fylder meget på dagsordenen både i offentlig og privat sektor i Danmark. I EU udgør AI et strategisk indsatsområde, hvor det ses som driveren til økonomisk vækst – og ligefrem en ny teknologisk og økonomisk æra med forventninger om forbedring af produktiviteten med 40 procent. Samtidig står dataetik højt på den politiske dagsorden. Birgitte Kofod Olsen og Mads Krogh Munch Nielsen skrev derfor en artikel til Effektivitet, hvor de illustrerede, hvordan dataetiske overvejelser i tilknytning til brug af AI til informationsindsamling, segmentering, prædiktions, chatbots og beslutningsstøtte kan føre til vækst og innovation på en ansvarlig måde.

> [Læs artiklen her.](#)



> HÅNDBOG I DATAANSVARLIGHED

Birgitte Kofod Olsen udgav i 2020 en bog om implementering og drift af GDPR. Den benytter metoder fra compliance, risk og governance til at forankre dataansvarlighed i virksomheder, myndigheder og organisationer.

Værdi i år 2 af partnerskaber

Sammen med ISOBRO, og Krydsfeldt udgav Carve i foråret 2020 en rapport om drift af partnerskaber mellem virksomheder og interesseorganisationer. Rapporten afdækker, hvilke erfaringer virksomheder som COOP, Danske Bank, IBM og LEGO har med at drive partnerskaber med interesseorganisationer. Og hvordan organisationer som Børns Vilkår, Muskelsvindfonden, Sex og Samfund og Dansk Erhverv oplever samspillet med virksomhederne i partnerskabskonstruktionen, når det rykker ind i år 2.

Rapporten fulgte op på Værdi fra dag 1 i partnerskaber fra 2019 om etablering af partnerskaber.

> [Læs rapporten Værdi fra dag 1 i partnerskaber](#)

> [Læs rapporten Værdi i år 2 af partnerskaber](#)

COVID-19 anbefalinger

Nedlukningen af Danmark på grund af corona-pandemien og etableringen af hjemmearbejdspladser gav et behov for at tænke både persondatabeskyttelse, informationssikkerhed og arbejdsmiljø ind i tilrettelæggelsen af de nye arbejdsstationer. Carve udformede gode råd om, hvordan man sikrer sikkerheden og databeskyttelsen og får skabt nogle gode arbejdsrutiner derhjemme.

De gode råd blev lagt på Carves LinkedIn profil til inspiration for vores følgere og andre interesserede.

> [Se Carve på LinkedIn.](#)



CARVE CONSULTING
Nørre Voldgade 11, 2.
DK-1358 Copenhagen K

info@carve.dk
CVR: 35 21 19 42

ISBN nr.
978-87-998812-5-3