



DEIF

2020年度企业社会责任/可持续报告

给我们利益相关者的信

世界正面临艰难的挑战。我们必须应对肆虐的新冠肺炎疫情，除此之外还要坚定不移地关注一些长期威胁，例如气候变化、资源稀缺和不平等。

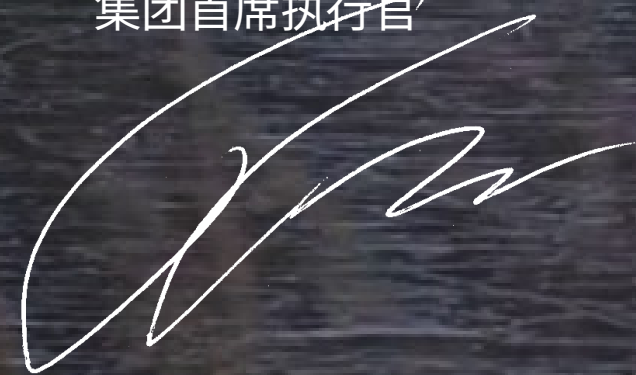
众所周知，挑战不是新的。新的是在联合国可持续发展目标的指导下，世界已经团结起来解决这些挑战，在全球范围内创造可持续发展。

在DEIF，我们坚决承诺在支持可持续发展方面发挥作用。我们希望有所作为，通过我们提供的解决方案和我们做生意的方式，我们可以有所作为。我们对可持续发展的承诺体现在DEIF 2030战略中，其中阐述了成为气候友好型产品和解决方案的全球潮流引领者的抱负。我们的目标是到2030年实现可持续增长，且三分之二的收入来自对气候有积极影响的产品和解决方案。

我们周围的世界，绿色能源革命已经开始，社会电气化正在全速运行，对混合解决方案的需求正在爆炸式增长。作为能效专家，这是我们在陆上和海洋上的竞技场。我们知道，我们的解决方案能够在长期绿色过渡和新冠肺炎后的短期绿色复苏中发挥真正的作用。

DEIF 2030战略将指导我们整个业务的决策和行动，我们将一步一步地努力取得成功。这样，我们将基于商业道德和对员工、商业伙伴、当地社区的责任继续发展公司的长期价值。

Toke Foss
集团首席执行官



**SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
GOALS**



This is our Communication on Progress in implementing the principles of the United Nations Global Compact and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.

关于DEIF

这一切都与能效有关

我们的业务

DEIF为分散式电力生产开发和制造绿色、安全、可靠的控制解决方案和产品,无论是在陆上还是海上。

应对气候变化的斗争推动能源部门向净零排放系统过渡。我们遵循这一趋势,并为所有类型的燃料和应用提供提高能效的控制系统。此外,我们专注于可再生能源的控制解决方案,特别是风力发电和集成不同能源形式的先进混合系统,包括太阳能和电池。

我们的方法

作为一家从事全球活动的公司,我们需要驾驭不同的文化、实践、道德和道德标准。为此,我们作为一家拥有共同价值观的公司,在全球范围内遵循《DEIF行为准则》。

自公司1933年成立以来,DEIF作为一家以价值为基础的家族企业,长期致力于创造价值。我们保护这一传统,并希望因我们对员工、业务伙伴和整个社会的责任、诚实和正直而得到认可。

DEIF的宗旨

我们的宗旨是为可持续发展的未来提供世界上最好、最可靠的控制解决方案。

我们的雄心

我们知道我们的解决方案在应对气候变化的斗争中发挥着真正的作用，我们的目标是在向更清洁、更绿色的电力管理过渡中发挥主导作用。我们已经开始开发新的气候友好型技术，并渴望成为提高能效和可再生能源产品的首选合作伙伴。

与此同时，我们希望减少我们活动的碳足迹，并为我们开展业务的人和社区承担责任。



成立于1933
总部设在丹麦



540
员工



532 mDKK
收入
(2020)



29.5 mDKK
EBIT
(2019)*



全球13个销售办事处



*EBIT 2020在出版时尚未准备好

新冠肺炎的影响

无法预见的挑战——新的机遇

优先事项:保证员工的安全, 保持业务运转

2020年是我们永远不会忘记的一年, 新冠肺炎席卷全球, 扰乱了人们的生活, 让日常工作天翻地覆。DEIF的情况也是如此, 新冠肺炎在这一年里要求我们给予充分关注。

当这一流行病在3月份爆发时, 我们成立了一个新冠肺炎工作队, 该工作队围绕两个明确的优先事项开展了紧张的工作:

保护我们员工的健康和安全, 并在遵守当地法律和预防措施的同时, 尽可能少地干扰全球业务的运行

新的工作方式

遵循世界各国的封锁指令, DEIF的大多数员工在家工作的时间更长, 而DEIF的生产、实验室和测试设施全年不间断地运行, 并遵循既定的严格的社交距离、卫生和个人防护设备程序。

出差仅限于在客户所在地紧要任务的服务和维修。为了确保我们服务工程师的最大安全, 所有出差和现场活动都遵循精心准备的防疫指示。

保持好习惯

我们从新冠肺炎学到了很多, 其中包括在家工作的好处。在丹麦, 我们把星期五作为一个普通的在家工作的日子。就高生产率和增加的灵活性而言, 这是公司和员工的双赢局面。

此外, 我们预计, 由于开车通勤减少, 每周周五在家工作每年预计可减少60吨二氧化碳。

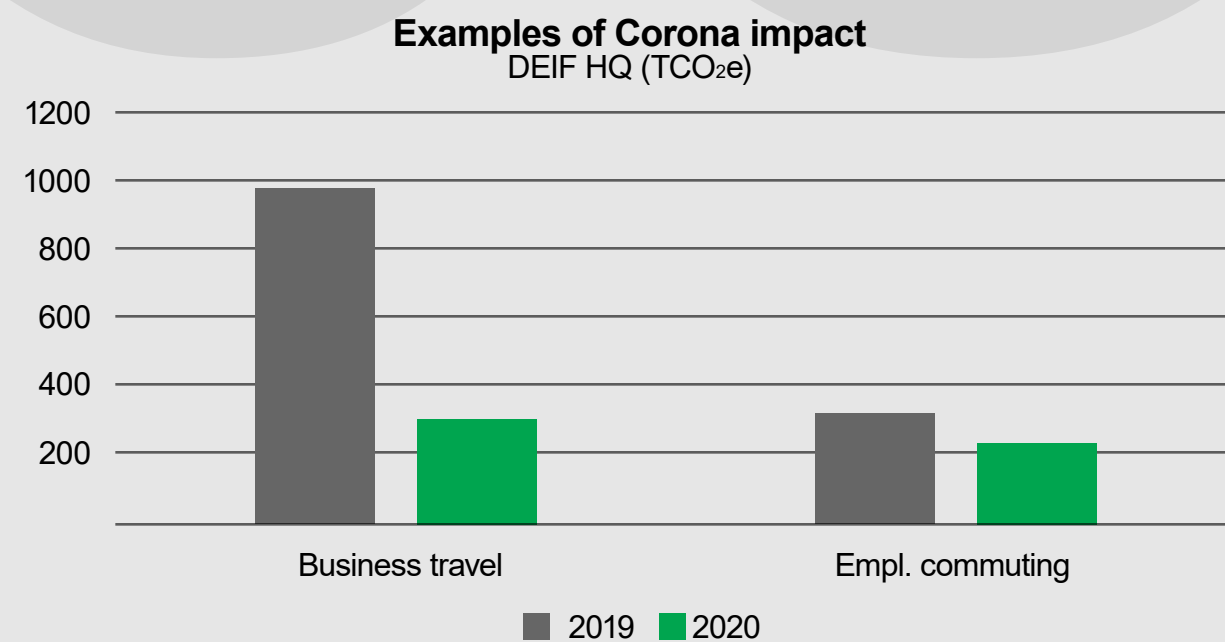
“新冠肺炎疫情的爆发以及随后世界各地社会的封锁, 迫使我们采取行动快速、跳出思维定势, 确保我们保持业务运营, 同时确保我们员工的安全。很高兴能感受到所有同事的参与, 以及DEIF大家庭共渡难关的精神解决了新冠肺炎挑战。”



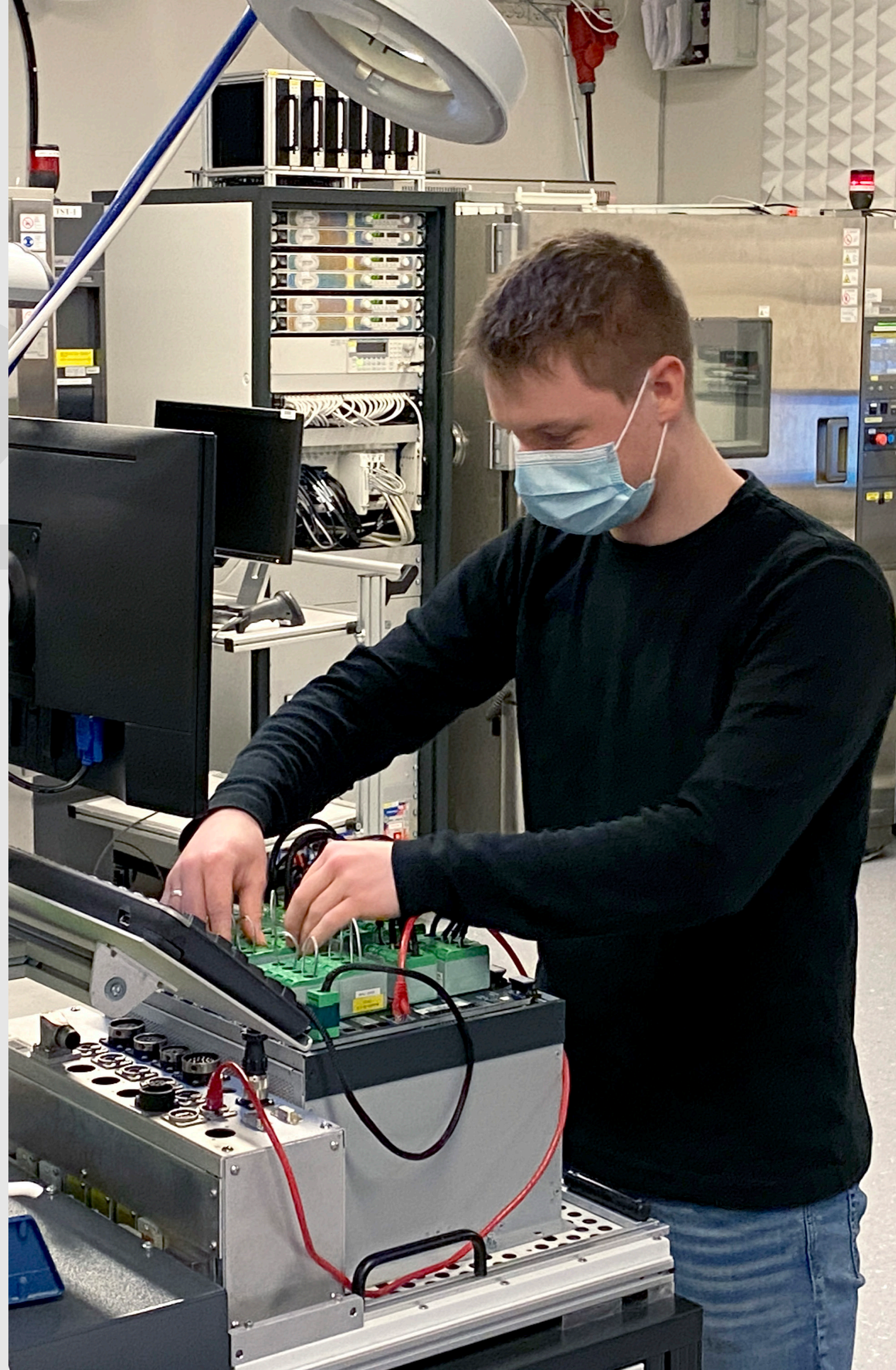
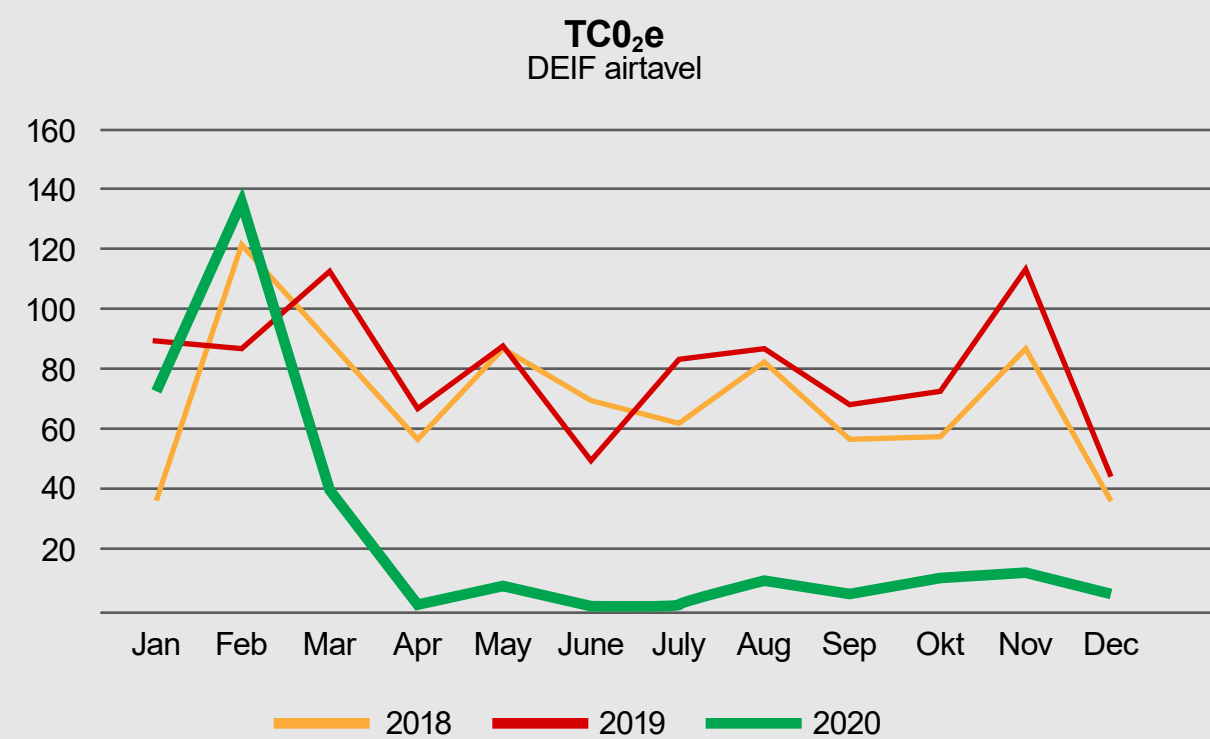
Marjanne Grønhøj
SVP, HR & Communication

对人类挑战 — 对气候有利

新冠肺炎影响了我们在DEIF的工作方式。除开重要的客户任务，出差都被暂停，大多数员工在家工作。我们工作方式的这些变化导致我们日常业务的二氧化碳排放量大幅减少。



在全球62%的员工工作的DEIF总部，与2019年相比，空中旅行和租车行驶公里的二氧化碳排放量下降了67%。这相当于减少了662吨二氧化碳当量。在我们丹麦总部，2020年大多数员工在家工作5.5个月。这节省了约25%的汽车每日通勤排放量，相当于约86吨二氧化碳当量。



DEIF在丹麦的生产全年不间断

全球互相帮助

新冠肺炎疫情首先袭击了DEIF在中国、新加坡和韩国的公司。在大流行开始时，这些国家很难保证口罩和洗手液的供应。为了提供帮助，丹麦提供了防护援助。后来，当大流行袭击欧洲和美洲时，欧洲、巴西、美国和墨西哥的DEIF分公司从中国获得了帮助。

中国DEIF的一位特定客户慷慨捐赠了口罩，分发给Skive小镇，以帮助当地社区。在疫情爆发之初，当地社区的护理中心和医院缺乏防护用品。



向Skive小镇捐赠口罩。



巴西北部
亚马逊河



混合动力驱动的亚马逊离网社区



年度柴油节省:



位置:

巴西奥阿帕克的离网城镇, 有24,000名居民

解决方案:

最初的柴油发电厂扩展为5GW太阳能发电厂, 以提供更清洁、更便宜的电力。15,840块太阳能电池板, 132个逆变器, 占地70,000平方米

DEIF解决方案:

带有6个ASC控制器和10个AGC-4控制器的功率管理系统

下一步:

整合水力发电厂, 使2023年90%的能源供应来自可再生能源。DEIF控制器将用于将水力发电厂集成到混合动力系统中。

“DEIF的控制器是我们在市场上能找到的唯一能够将热电厂和太阳能发电厂结合起来的解决方案。两个工厂的控制器相互通讯, 为我们提供了很好的监控和管理选择。我认为这是市场上独一无二的解决方案。”

Leonardo Salgado, 电厂经理

DEIF的企业社会责任和可持续性

成为一家负责的公司长期承诺



DEIF

2020年，DEIF的管理团队提出了DEIF可持续发展的长期愿景。DEIF 2030战略目标为注重清洁和环保的解决方案的同时创造盈利增长。

工作中如何使用企业社会责任和可持续性

自2016年以来, DEIF一直是联合国全球契约的成员, 我们的企业社会责任工作基于全球契约的十项原则。

我们企业社会责任活动的主体是《DEIF行为准则》, 该准则反映了《全球契约》的十项原则, 并指导领导者和员工的日常决策、行动和行为。

我们希望供应商及其子供应商和其他合作伙伴遵守我们的道德商业行为原则, 并帮助我们提供可持续的解决方案。因此, 所有供应商都签署了《DEIF行为准则》。

DEIF行为准则

已经向所有员工介绍了《DEIF行为准则》。我们进行定期培训, 团队和个人可以在其中练习如何处理困难的情况, 涵盖腐败、歧视、安全和环境问题等主题。《DEIF行为准则》是丹麦新员工指南的一部分。这一做法将在2021年推出的新的全球入职计划中推出。

我们对联合国可持续发展目标的贡献

2020年, DEIF行政管理团队制定了DEIF到2030年的长期发展愿景。在此过程中, 我们仔细筛选了联合国可持续发展目标以及我们如何才能最好地支持这些目标。在过程中, 我们决定将我们的努力集中在目标No.7(价格实惠且清洁的能源)和目标No.13(气候行动)。

HUMAN & LABOUR RIGHTS

At DEIF, we believe in diversity and inclusion as a lever for high people engagement, innovation and excellent business results. We strive to create an open and trustful environment in which people treat each other with respect and dignity, allowing the individual to grow and unfold his/her potential regardless of gender, age, religion, culture, disability etc. Supporting and respecting internationally recognised human rights, we are committed to ensuring fair and equal treatment of all human beings. This is fundamental to how we treat our employees, work with business partners and interact with the surrounding communities.

General Guidelines Concerning Human & Labour Rights:

- We will not accept any kind of discrimination at DEIF, and we expect you to treat all human beings (internally and externally) equally, regardless of gender, race, religion, age.
- We guarantee equal employment, training and/or promotion opportunities for our employees.
- We do not use child labour or any form of forced and compulsory labour.
- Harassment in all forms are not allowed/accepted.

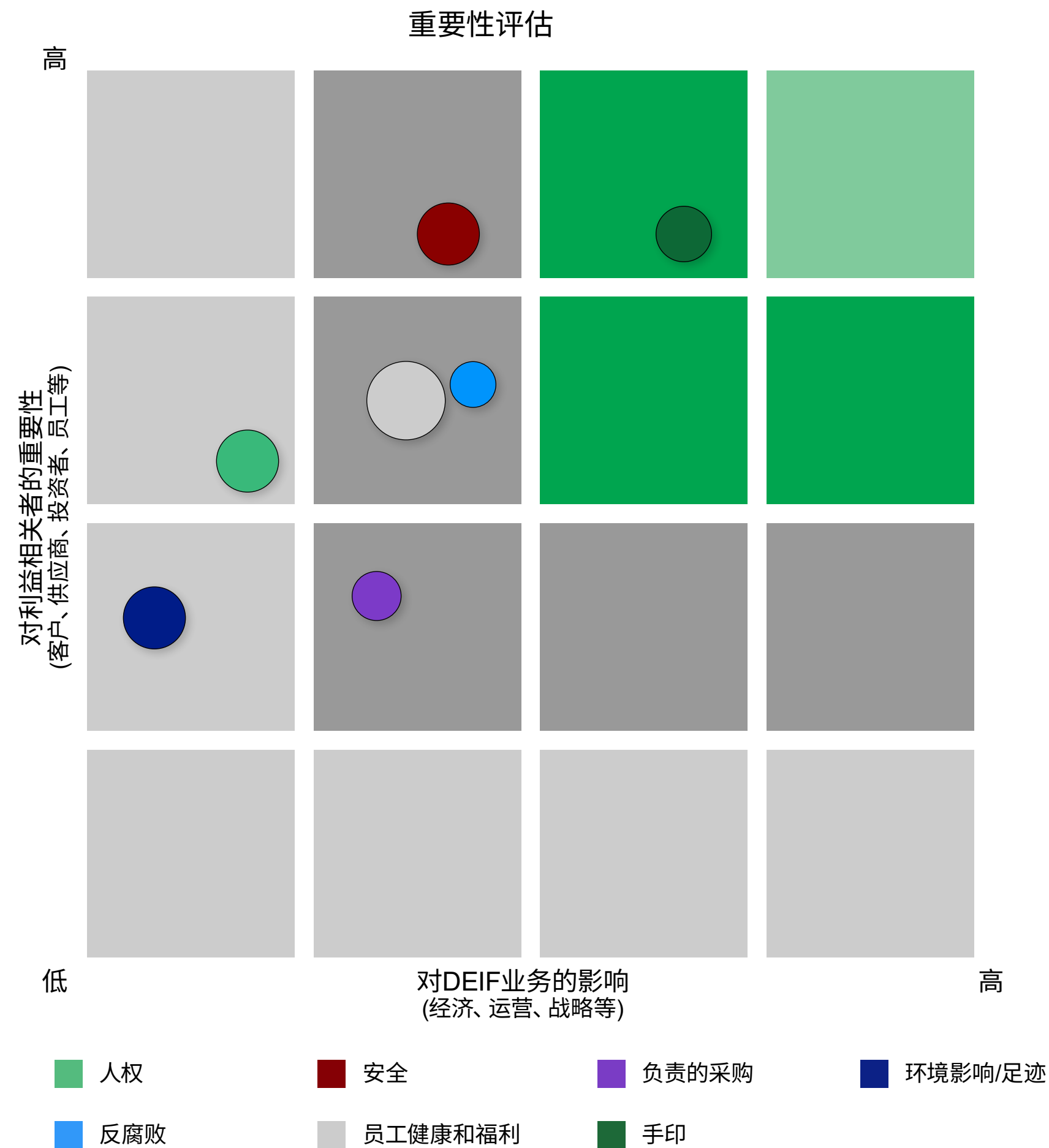


- Q** I applied for an internal position and believe that someone less qualified was chosen. I suspect I was not chosen due to my gender. What can I do?
- A** Employment decisions must be made based on skills, experience and abilities – not gender or other discriminatory factors. If you are concerned that your gender played a role in the decision, you could talk directly to the hiring manager and express your concern, or you can consult HR.
- Q** Recently, I came across information on the internet about one of our suppliers. The information indicated that the supplier employs children below the age of 12. Apparently, this has been the case for years and is not uncommon in the industry. Should I react on the information and if yes, what am I expected to do?
- A** Information on the internet can be misleading – first of all the information should be substantiated. If your further investigation reveals that our supplier indeed employs children below the age of 12, you should consult your manager. Your manager will ensure that DEIF contributes positively to the working conditions of the supplier.
- Q** One of my colleagues' political conviction deviates from everyone else's in the team, including mine. He often makes racist and vulgar jokes about colleagues with another political standpoint. It is causing a lot of turbulence and bad atmosphere for everyone. What should I do?
- A** We do not accept this kind of behavior. Discuss the matter with the colleague not "accepting" people with another political conviction and tell him, how you perceive his behavior. If you feel uncomfortable in doing so, contact your manager.
- Q** I have recently noticed that one of my colleagues feels sad and frustrated. When I talked to her about it, she said that her manager constantly makes rude, degrading or offensive remarks to her – even when other colleagues are around. She doesn't know why but feels very uncomfortable and is considering to resign from her job. I know that my colleague can sometimes joke about things and make friendly fun of others, but is it OK for her manager to act like this?
- A** No, absolutely not. We all have a right to work in an environment free from harassment and violence, and at DEIF we will not tolerate harassment in any form. Your colleague should report this to her next level manager or to HR. If you would like to help, you can also report it for her.



重要性分析

为了发现和减少可能的企业社会责任相关风险，并支持公司的可持续发展，我们在2020年进行了重要性分析。我们想在最重要的地方有所作为，分析有助于我们在未来几年优先考虑社会和环境活动。分析是在内部利益攸关方之间进行的。

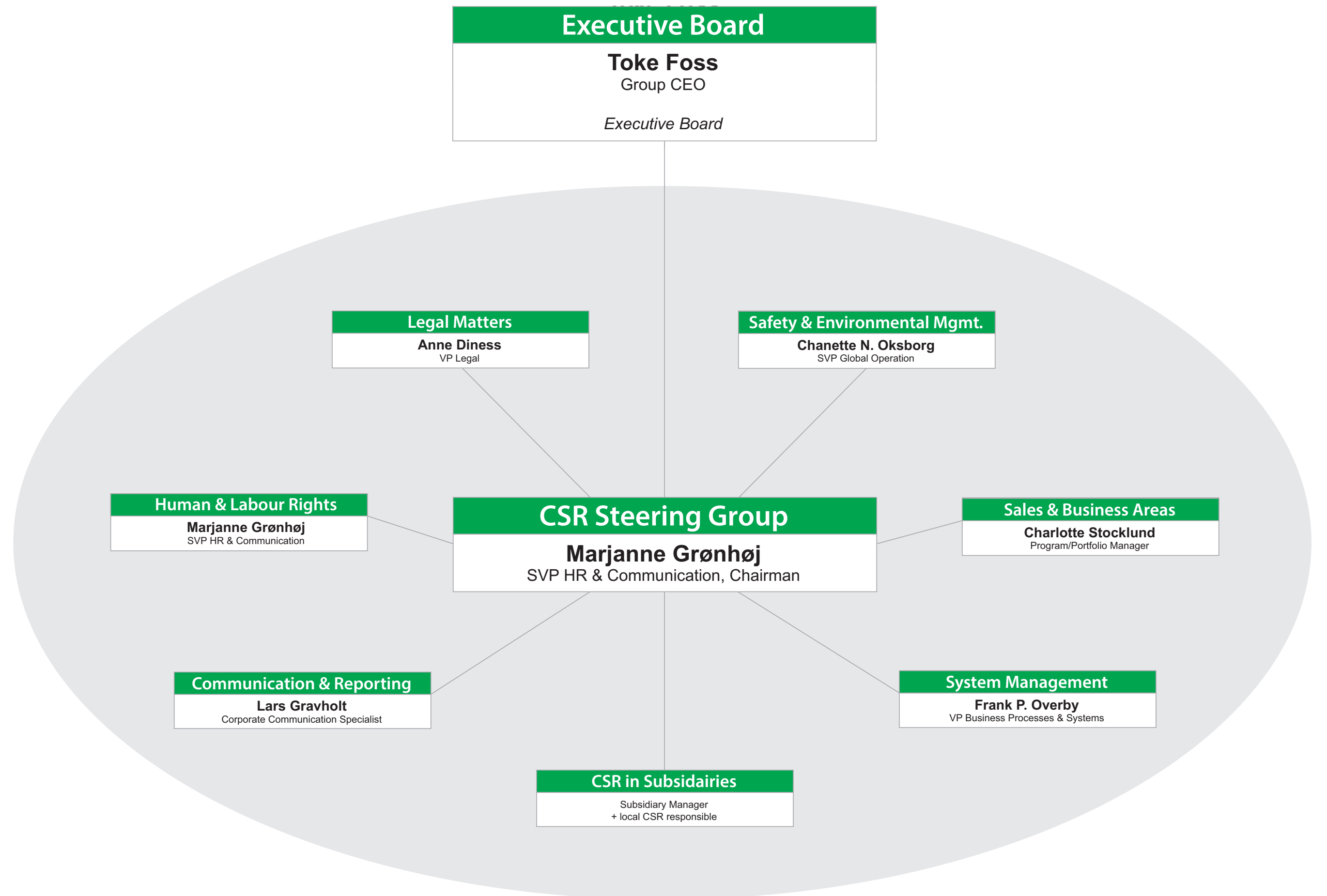


圆圈的大小表示风险发生的概率

企业社会责任工作组织

DEIF的企业社会责任工作由首席执行官管理，同时跨职能的企业社会责任指导委员会就雄心壮志提供建议，协调活动并跟进进展。健康、安全、环境组织深入参与这项工作，并为具体任务设立特设工作组。

所有经理都有责任在其职责范围内进行持续跟踪和改进，以确保企业社会责任的理念在组织的所有部门得到贯彻和保持。



对可持续发展的坚定承诺

企业社会责任/可持续性管理

2020年, DEIF的企业社会责任/可持续发展工作的中心是为DEIF 2030年的长期可持续发展创建愿景。与此同时, 许多焦点被放在新冠肺炎的管理, 同时确保今年计划的企业社会责任目标和倡议的势头。

“我很高兴能够为气候伙伴关系作出贡献, 促进丹麦工业部门的可持续发展。我认为丹麦公司有一个独特的机会来传播技术和气候友好的解决方案, 这些技术和方案可以在全球应对气候变化的斗争中发挥真正的作用。我们的政府已经制定了到2030年将丹麦的碳足迹减少70%的目标。我发现这种雄心鼓舞人心, 在DEIF, 我们绝对准备好做我们的一部分。”



Toke Foss
CEO at DEIF
生产公司气候伙伴关系副主席

2020年的行动和成果包括:

公司长期可持续发展

编制《DEIF 2030战略》, 2020年12月经董事会批准。DEIF 2030战略是公司可持续发展的长期愿景, 旨在通过大力关注清洁和绿色解决方案实现盈利增长。



绿色社会

DEIF支持将负责任和气候友好的发展纳入丹麦宪法的倡议。所谓的“绿色宪法”是由非政府组织、政党和几家大型丹麦公司共同发起的。

企业社会责任风险分析

年度企业社会责任风险分析没有显示2020年有任何严重的企业社会责任风险。对578个项目进行了企业社会责任风险筛查, 特别关注全球价值链中的腐败风险。未发现重大项目风险。

系统的企业社会责任评估

根据联合国在《全球契约自我评估工具》中制定的准则, 对企业社会责任合规性进行深入审查, 使我们能够监测合规性和进展情况, 并确定企业社会责任工作中需要改进的领域。2020年, 在丹麦、中国、新加坡、巴西、印度和韩国进行了评估。评估显示了对既定原则的坚定承诺和遵守, 以及企业社会责任是业务的一个组成部分。

2020年对40家经销商、服务合作伙伴和其他DEIF合作伙伴遵守《DEIF行为准则》情况的审计显示, 他们遵守了《DEIF行为准则》。

可持续发展管理2021下一步计划

新冠肺炎

继续努力确保员工的健康和安全，同时保持业务运行。

长期发展愿景

在全球组织中宣传和实施DEIF 2030战略，并为支持该愿景的所有业务部门和职能部门制定战略。

监测气候影响

准备实施一个系统来监测DEIF活动的气候足迹和手印，作为持续改进的基础。

企业社会责任风险管理

继续对全球组织的项目进行年度企业社会责任评估和风险筛选。

对腐败的零容忍

DEIF绝不容忍腐败、贿赂、勒索和使用其他可能造成与我们业务相关的利益冲突的方法。

DEIF员工只允许接受小礼物和参加正常业务范围内的会议或活动。任何损害DEIF反腐败立场的决定、行动或行为都将对相关员工产生影响。

我们的合同总是根据现有的法律和法规制定的，我们注意确保我们与供应商、顾问和其他合作伙伴的合同包括反腐败条款。

2020年的行动和成果

反腐败合规指南

所有员工都收到了新的《DEIF反腐败合规指南》。

反腐败培训

对全球所有业务单位的管理人员和关键专家进行了反腐败培训。

检举

2020年没有收到举报人报告。

2021年的下一步计划:

反腐败培训

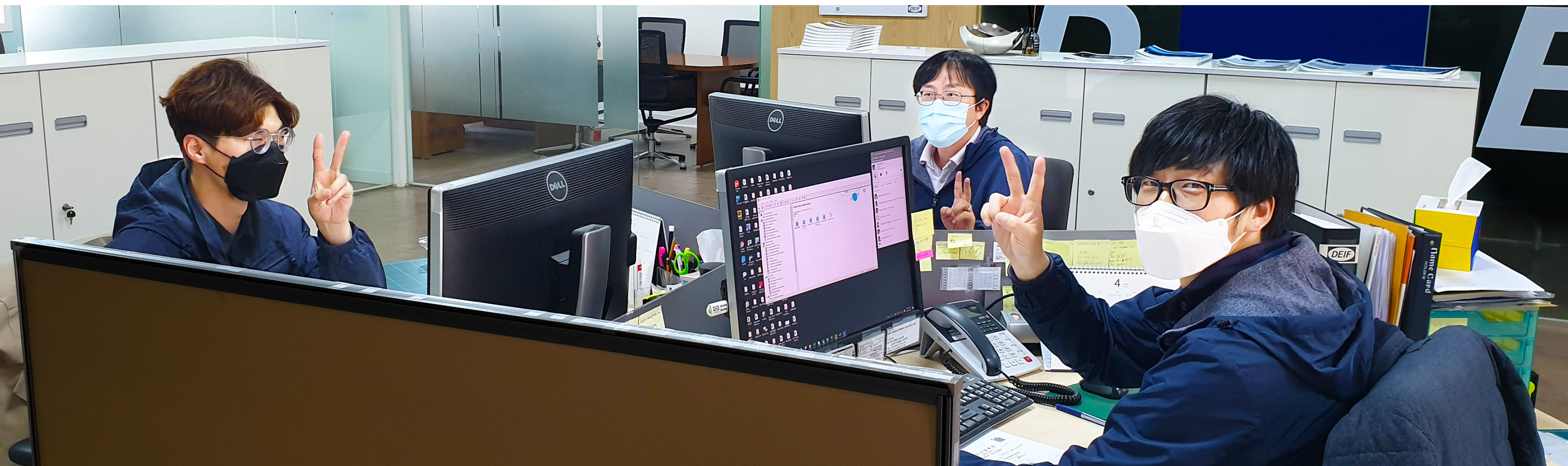
对总部所有经理进行反腐败培训。

合规审查

对DEIF所有子公司的反腐败政策进行合规性审查。

国际透明组织

申请加入国际透明组织。





Avigliano
意大利



旧风力涡轮机的新生命

运行商:

ERG

地点:

Avigliano, 意大利

方案:

增加叶片长度1米以增加生产力

DEIF方案:

新的控制系统以优化重装叶片后的变桨和偏航对齐

+16%



通过重装叶片和新的控制系统:

生产力提高16%



“借助DEIF的解决方案,我们现在有了一个基于即插即用安装的现代解决方案,这意味着最少的停机时间、优化的O&M和完整的数据访问。DEIF的控制解决方案是将维斯塔斯* V47控制平台升级到现代标准的有效方法。”

Daniele Baldan, ERGERG生产优化经理

*) “维斯塔斯”是维斯塔斯风力系统公司的商标。

我们的员工，我们的文化

一个激励和包容的工作场所

我们支持并尊重对国际公认人权的保护，并确保我们不以任何方式助长对这些权利的侵犯。

我们努力确保平等权利，并致力于实现全集团的目标，以增加各级管理层的妇女人数，并为边缘化群体和工作能力下降的人提供就业机会。我们希望为所有员工提供一个安全、鼓舞人心的工作环境，并为他们提供个人和职业发展的机会。

2020年的行动和结果

2020年员工敬业度调查

我们定期进行员工敬业度调查。2020年的调查有97%的回复率，这是异常高的，证明了我们员工的坚定承诺。调查中几乎所有主题的总体得分相较于全球的DEIF同规模公司都是“一流”。所有部门讨论了结果，并制定了进一步改进的行动计划。

员工参与

最高管理层与55名员工举行了我们的虚拟圆桌会议，以获得对三个重点领域的反馈和投入：新冠肺炎的管理、组织变革的执行、关注日常工作价值创造。

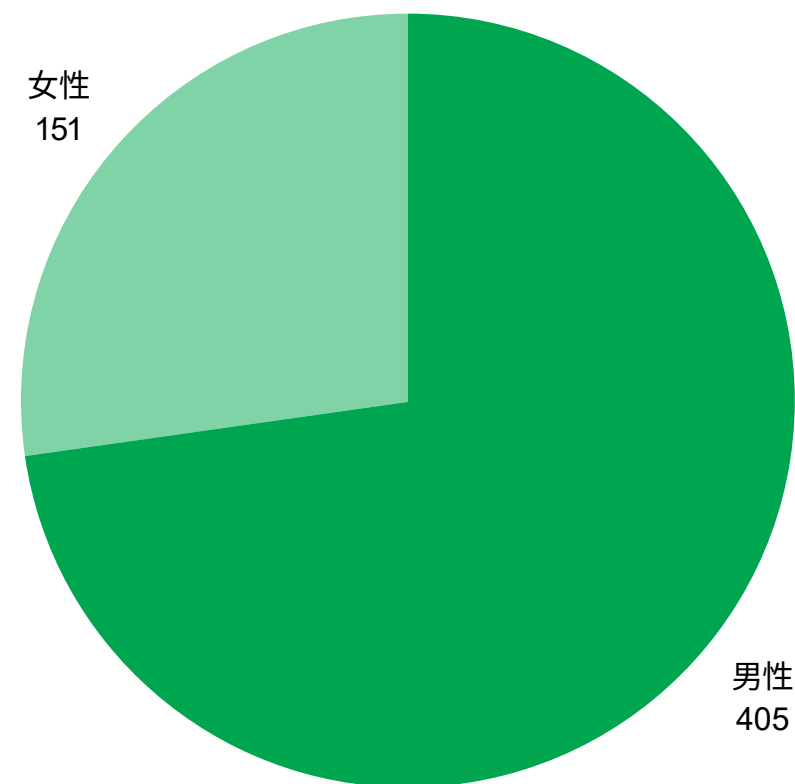
员工发展

我们与所有员工进行年度发展对话，以鼓励持续的专业和个人发展。

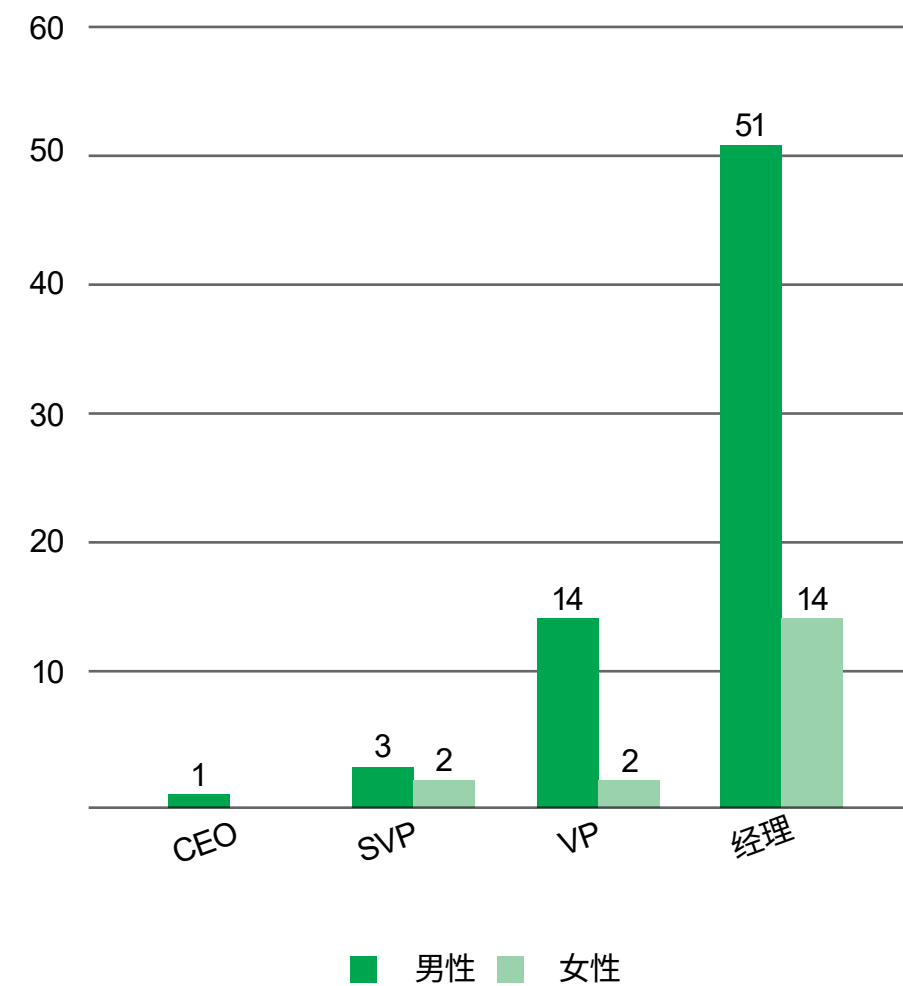
社会责任

丹麦的DEIF在所谓的“弹性工作制”中雇用了6个人，丹麦7%的雇员受雇于培训岗位，即学徒和实习生。

性别分布

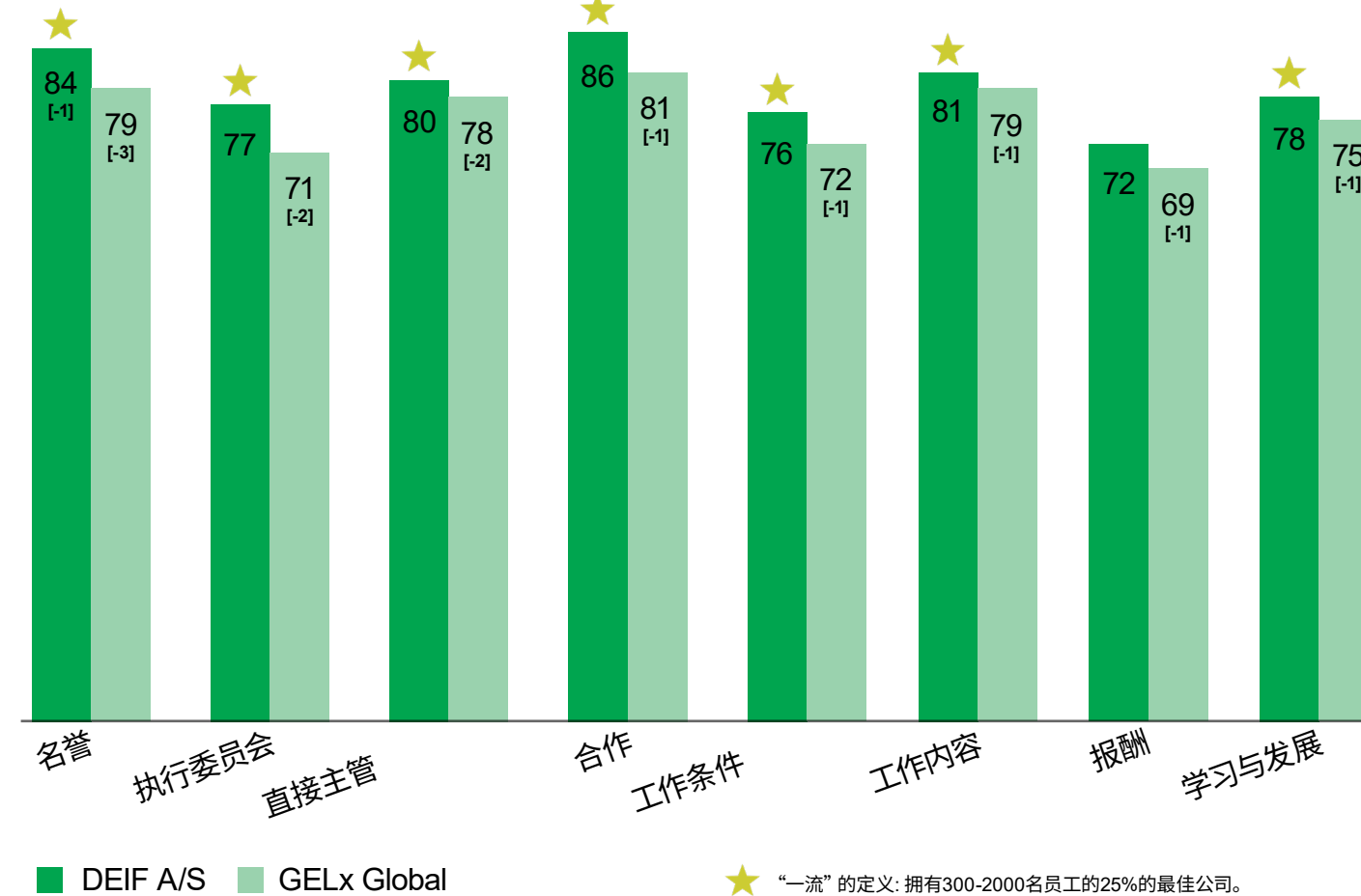


领导层中的性别分布

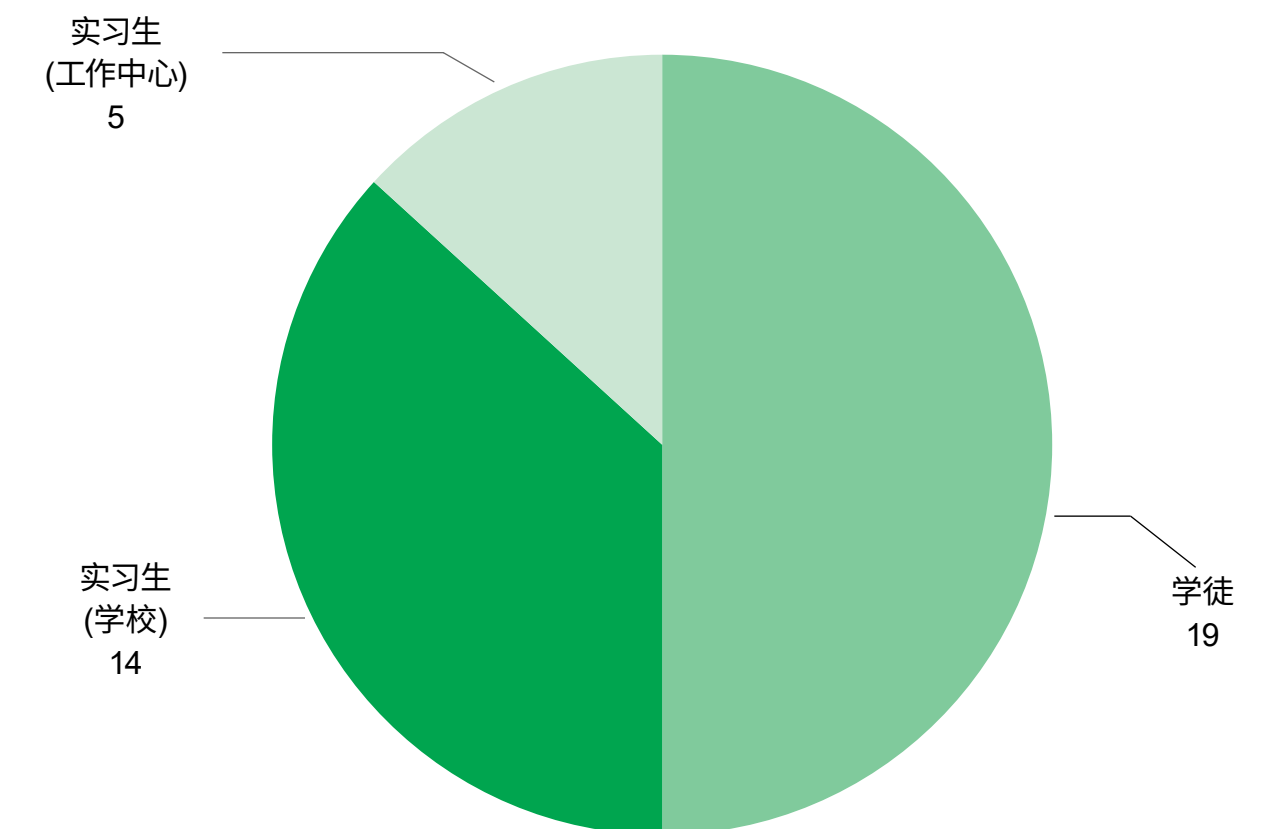


国际员工参与度基准

DEIF在八个参数中的七个参数上得分最高



学徒和实习生



★“一流”的定义：拥有300-2000名员工的25%的最佳公司。

组织多样性和管理层中的女性

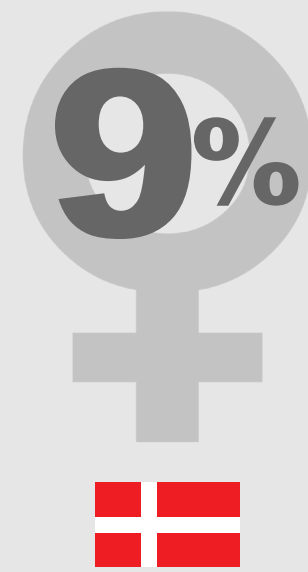
制定新的招聘战略, 该战略旨在确保DEIF有一支多样化的员工队伍, 除此以外, 增加管理层中的女性比例。招聘战略支持DEIF 2030战略中多元化是创新和商业成功的关键这一坚定信念。

谨慎的组织

70名员工在DEIF参加了4次正念培训。第一次会议是在DEIF总部进行的, 而后续的会议是在网上进行的。

STEM

在丹麦, 仅有9%的电子科学专业毕业生是女性。为了满足组织多元化的雄心, DEIF的重大任务是鼓励女性加入科技职业, 例如科学, 技术, 工程和数学。



科学

技术

工程

数学

2021员工与多样性下一步计划

组织多样性

实施新的招聘战略, 并确保在2025年前增加女性在管理职位中的比例。从长远来看, 我们参与了促进女性对科技职业兴趣的倡议。

支持DEIF长期战略发展的人才开发

为了实现我们在《DEIF 2030战略》中表达的抱负, 我们需要在留住人才和吸引人才方面设定更高的标准。我们也意识到优秀的员工需要优秀的管理者。因此, 我们将把领导力作为创造执行力、速度、激情和变革意愿文化的关键杠杆。

被社会边缘化的人

我们将继续为处于社会边缘地位的人提供进入我们所在社区劳动力市场的机会, 例如提供导师培训或兼职工作。

女性管理层

女性经理的数量反映了DEIF的总体性别结构。到2020年, 女性经理占经理总人数的20%。我们的女性副总裁人数翻了一番, 从2019年的6.5%到2020年的12.5%, 而女性经理占比仍稳定在22%。

在过去的五年里, 我们雇用了11名女性担任经理职位, 相当于这一期间招聘或任命的经理的14.9%。高级管理层中, 行政管理团队的6位成员中2位是女性。



在高级管理层, 执行管理团队六名成员中有两名是女性。

安全第一

一个安全的工作场所——新冠肺炎期间依然安全

在DEIF, 我们把员工的安全放在第一位, 我们的目标是零工伤事故。我们对供应商和其他合作伙伴也有同样的要求。在项目现场工作时, 我们与客户合作, 提供一个安全的工作环境, 防止事故发生, 并且不会使我们的员工面临健康和安全风险。

我们为所有同事提供安全培训、指导和监督, 我们只允许接受过安全措施指导的人员开展工作。所有DEIF服务工程师都接受过现场健康和评估的培训, 每个员工都有责任拒绝任何可能危及安全的工作。我们进行年度审计, 以确保我们始终遵守我们的安全政策。



2020年的行动和成果

新冠肺炎

2020年, 在新冠肺炎的各个阶段, 我们付出了大量努力来确保员工的健康和安全。根据国家立法和卫生当局建议, 员工在停工期间在家工作。对于从事生产和现场服务工作的人, 我们引入了新的工作方式, 确保社交距离、良好的手部卫生和口罩的使用。

安全和健康

我们的安全愿景是零工伤事故。2020年, 我们有一次需要休假的小事故。此外, 报告了三起未遂事件。我们为在客户现场工作的服务工程师准备并实施了全球安全指南。2020年的病假总数为2.4%, 而2019年为2.9%。

化学品的安全管理

我们对DEIF生产和办公中使用的所有化学物质进行了风险筛查, 以确保员工的健康和安全。

新冠肺炎期间确保安全

HSE团队在2020年举办了6次会议。其中多数都是由于新冠肺炎举办的视频会议。



2021年我们安全工作的下一步

现场安全

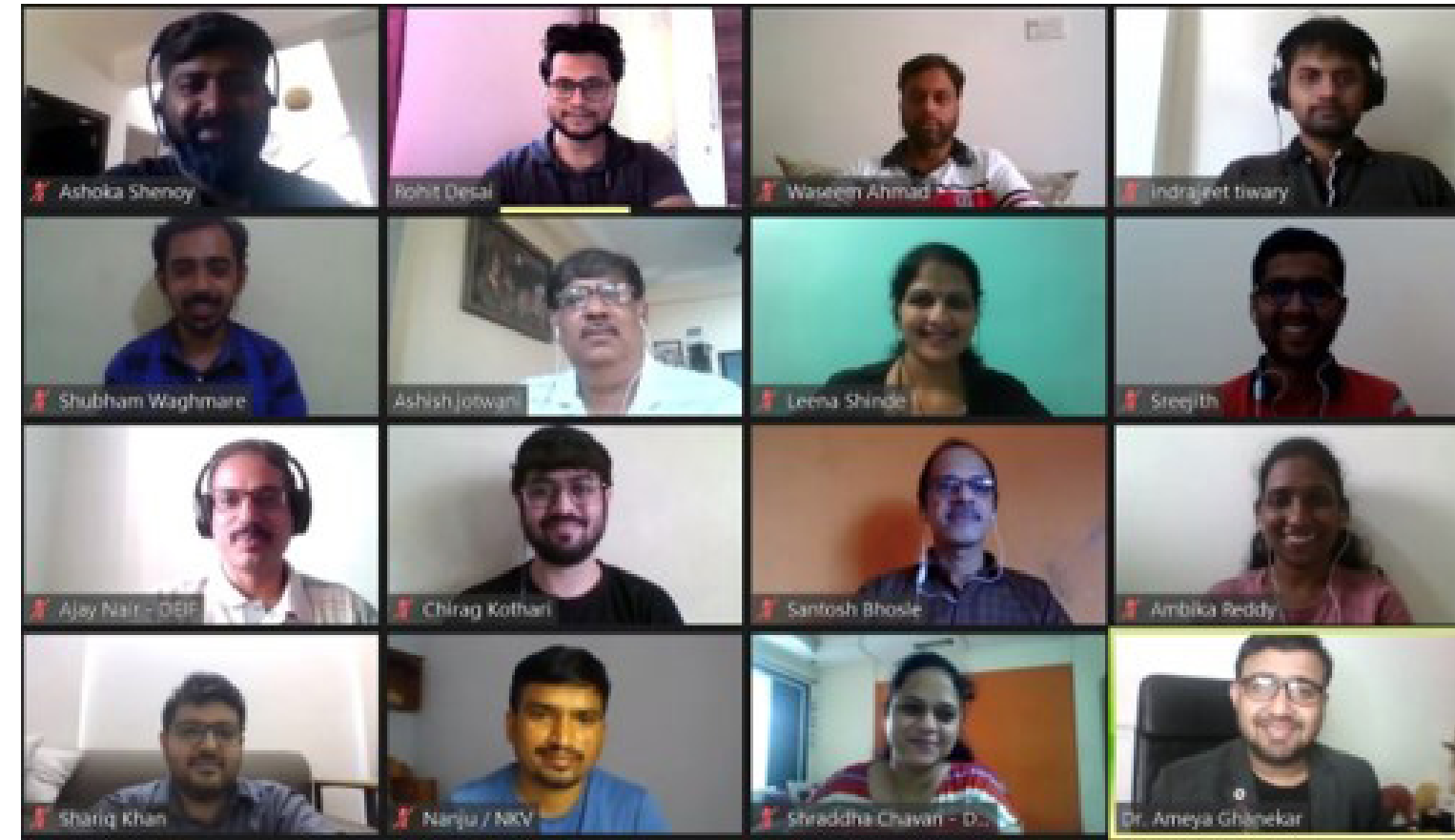
我们继续特别关注与现场服务任务相关的安全问题。我们将为我们的现场服务工程师举办专门针对出差和现场调试相关特定风险的研讨会。该培训将作为“培训师培训”进行，并将于2021年在DEIF业务部门继续进行。

出差政策

我们计划制定一项新的出差政策，该政策体现了对出差安全和气候影响的双重关注。

工作环境

我们专注于延续作为新冠肺炎安全计划的一部分实施的良好做法。在测试的基础上，我们将为丹麦的办公室工作人员推出每周一次的在家办公日。此外，我们将继续关注人体工学和工作日体育锻炼的益处—无论是在办公室还是在家工作。



印度在线团队建设



新加坡储备口罩和其他防护用品



圣诞节在线宾果游戏，让丹麦在新冠肺炎期间保持精神



韩国每天检查体温

绿色在心中

具有积极气候影响的清洁和绿色解决方案

作为领先的电源管理解决方案提供商，DEIF坚定致力于在应对气候变化的斗争中发挥作用。几十年来，DEIF一直在提供产品和解决方案，以提高陆上和海上应用的能效。与此同时，我们通过为风力、太阳能和混合动力装置以及微电网提供先进的电力管理系统，支持可再生能源的使用。

我们称之为绿色心脏。这意味着我们将不懈地致力于提高能效、降低油耗、减少排放和延长客户安装寿命的产品。

“新冠肺炎是2020年的一个挑战，但为了创造对气候产生积极影响的解决方案，我们加强了动力。

我们的目标是成为世界领先的产品合作伙伴，提高能源效率，使可再生能源成为一种资源。”



Christian Nielsen
SVP Sales and Business Areas

2020年DEIF 43%的营业额来自清洁/绿色能源，即提高能效的解决方案和可再生能源系统的解决方案。剩余的部分营业额与柴油或燃气系统有关，这些系统在未来十年将继续发挥重要作用，并具有很高的优化潜力。

风力发电机的改造和升级

早在20世纪90年代末设计的风力涡轮机的机械寿命通常高达40年，但控制系统在今天可能已经过时。控制系统的升级可以显著提高涡轮机的效率并延长设备的寿命。2020年，DEIF实施了几个升级风力涡轮机的项目。



Terra-Gen, 美国

我们继续与美国Terra-Gen合作，并交付了另外15台风力涡轮机的升级。每个用DEIF控制器升级的V47涡轮机每年抵消8吨二氧化碳当量。

ERG, 意大利

在与意大利ERG和其他合作伙伴的合作中，DEIF为一个更新叶片项目贡献了一个先进的控制系统，在该项目中，多达125台旧的V47涡轮机被升级为更高的塔和更长的叶片。升级使每台涡轮机的产量增加了10%。

示范项目

DEIF已经开发并测试了升级计划，将旧的2MW涡轮机的年产量提高1.5%。对于一台2兆瓦的涡轮机，每年可节约25吨二氧化碳当量。通过改造减少二氧化碳排放的潜力是巨大的，因为从2000年到2010年世界范围内安装了成千上万的风力涡轮机。

2020年的活动和成果

船用混合动力系统

DEIF是通过增加存储技术将现有船舶升级为混合能源解决方案的全球领先者。2020年,开展了几个示范项目,以期创建标准解决方案,提供广泛和价格实惠的混合解决方案。

Blueflow能源管理

2020年, DEIF安装了15个Blueflow系统,使得任何种类船只的日常运作达到最佳燃油经济性。



“我们展望未来,电力将由可再生能源和混合能源系统主导。我们准备用先进的控制系统来支持能源部门的这种转变。”

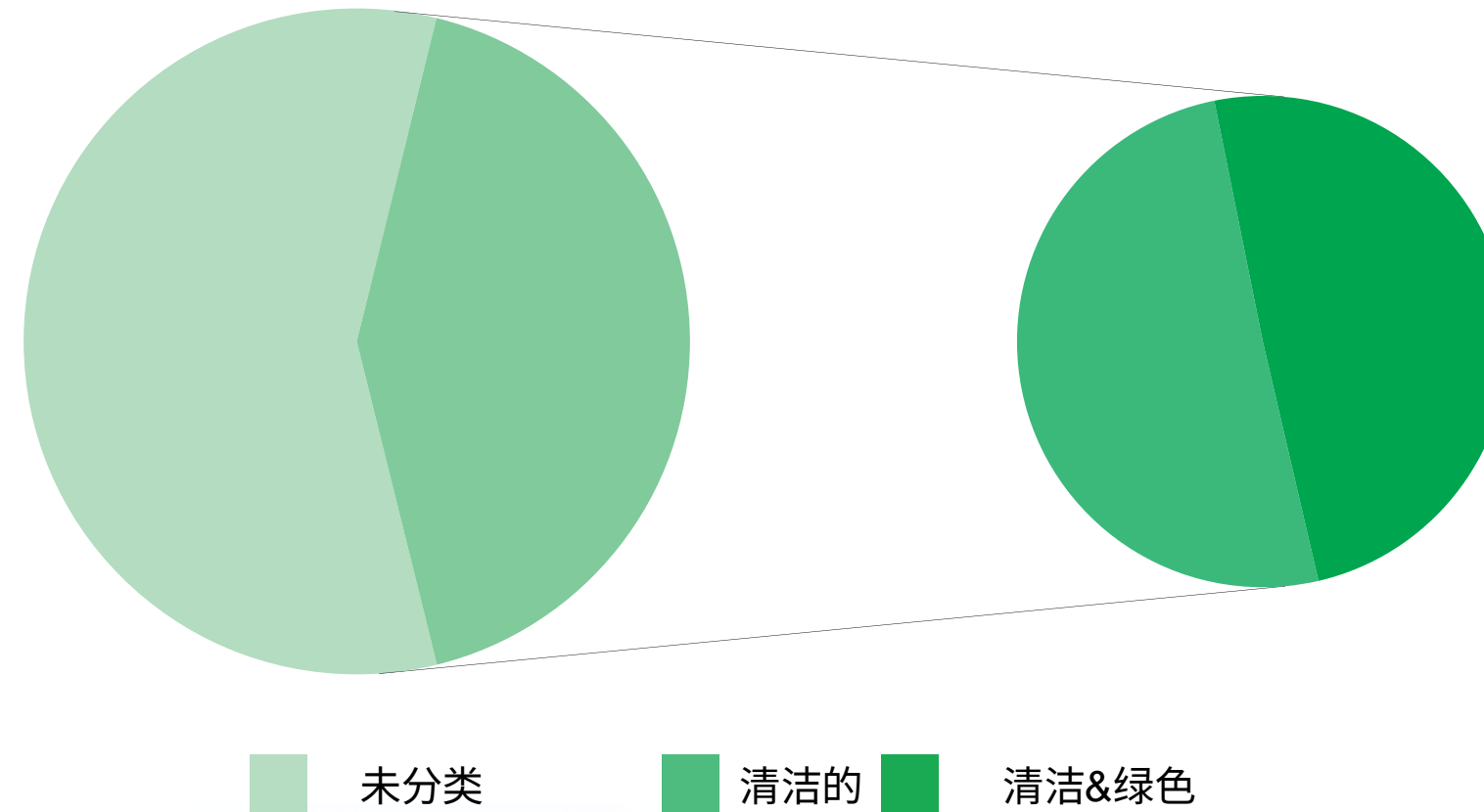


Jan H. Gliemann
SVP Development and Solutions

2020年清洁/绿色收入

基于企业爵士用于对企业可持续发展绩效进行分类的方法,我们对DEIF 2020年的可持续发展绩效进行了内部计算。计算显示, DEIF 43%的收入来自所谓的清洁/绿色产品,即提高能效的产品和可再生能源系统的产品。

2020年可持续发展绩效
总收入:543百万丹麦克朗



2021清洁/绿色解决方案下一步计划

清洁和绿色解决方案

实施产品开发战略,确保我们实现到2030年DEIF三分之二的收入来自气候友好型产品和解决方案的目标。

效率升级解决方案

继续开发升级/改造解决方案,提供清洁技术、节省燃料和延长寿命,特别是针对风力涡轮机、关键电力和海洋/近海。

海岸连接

港口的海岸连接限制了燃料消耗和污染。2021年,我们将更加注重开发船舶电源管理解决方案,实现无缝切换到岸上连接。

微电网解决方案

2021年,我们将加强直流解决方案的开发,使当地可持续的微型电网能够吸收可再生能源和储能。





Fur
Limfjorden
丹麦



丹麦渡轮的气候友好型解决方案

连接菲尔岛和陆地的菲尔渡轮已经使用Blueflow来减少能源消耗。接下来Blueflow的数据将用于氢气消耗量的预调查。

服务于短距离航线的全电渡轮未来具有巨大潜力。2021年，连接Fanø岛和大陆的全新电力轮渡将开始运营。新渡轮的操作完全使用DEIF的控制解决方案。

“我们使用Blueflow系统已经快一年了，我们可以看到它已经有了回报。我们的许多员工都非常致力于燃油优化，Blueflow是调节燃油消耗的一个很好的工具。我向我在丹麦其他一些渡口的同事推荐了这个系统。”

Anne-Marie Mortensen, 交通主管

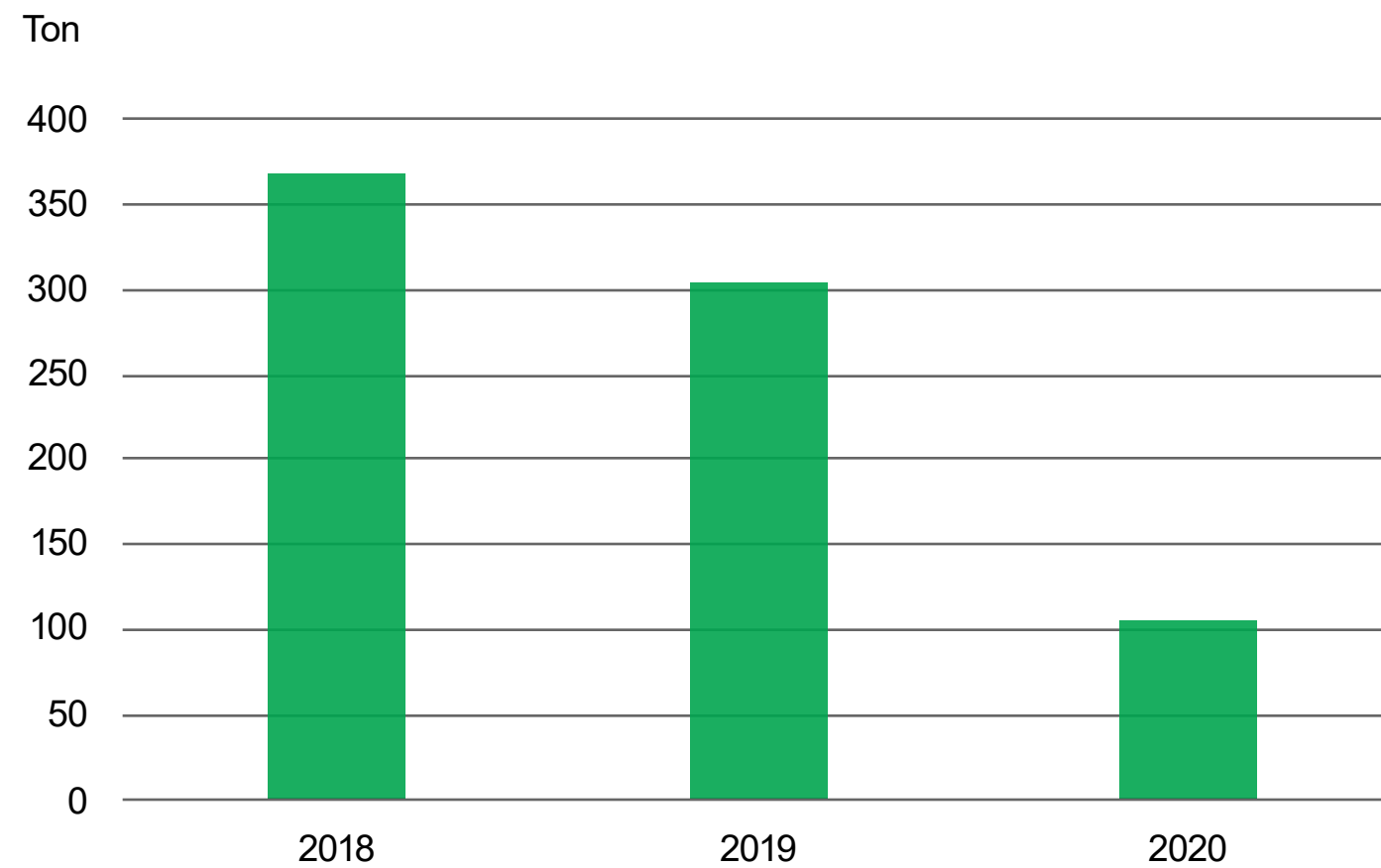
绿色家居

减少碳足迹, 保护环境

“我们希望成为清洁和环保解决方案的全球引领者。因此我们必须确保我们活动的碳足迹越低越好。通过DEIF 2030战略, 我们承诺显著减少碳足迹, 目前正在顺利进行。”



Chanette Oksborg
SVP Global Operations



从2019年到2020年, 丹麦总部和生产设备的二氧化碳排放量减少了一半以上。

DEIF致力于保护本地和全球环境, 减少我们自身活动的能源消耗和碳足迹。

我们的目标是, DEIF的第一和第二阶段活动在五年内实现碳中和, 到2030年我们的总足迹减少三分之二。

通过系统的能源和环境管理, 我们不断努力减少自身运营的足迹, 即节约能源和其他资源, 回收废物, 保护环境。我们的ISO 14001认证管理系统和我们的远大抱负帮助我们确保专注于经营负责的企业的一些方面。

“DEIF的环境管理系统非常成熟。全体员工都有良好的环保意识并且环保系统在有效执行。另外, 政策和意图都很好传达到整个组织。”

From Lloyds' auditor report

MADE IN DENMARK
CERTIFIED GREEN ENERGY



Company
DEIF A/S

Address
Frisenborgvej 33, 7700 Skive

CVR
15798416

This certificate covers the following usage point(s).

571313113150228678
571313113150312674
571313113150312780
571313113161044229

Product: Kimo EI
Expected consumption/year: 850.000 kWh
Period of validity: 01.01.2020 - 31.12.2023

Jysk Energi purchases certificates equivalent to the actual consumption every year.



We support climate friendly energy production, less CO2 emissions and a cleaner environment



We support the UN Global Goals



Lars Nour
Issued by CEO Lars Nour

Jysk Energi Skivevej 120 7500 Holstebro jyskenergi.dk



2020年的活动和成果

二氧化碳排放

与2019年相比，2020年DEIF在丹麦的活动(范围1和2)产生的已知二氧化碳排放量减少了一半。通过购买绿色认证电力和安装了热泵来加热Skive的房屋，天然气消耗大幅减少，已经实现了减排。

废物回收

2020年，我们将69.5%的废物送去回收，远远高于64%的回收目标。

化学品的使用

化学风险评估在新化学产品的批准程序中实施。

2021减少气候/环境影响的措施下一步计划

能源消耗和二氧化碳排放

分析涵盖全球DEIF活动的二氧化碳排放年度账户(范围1和2)的要求和目标。该工具将用于创建一个基线，以减少DEIF全球活动的能源消耗和碳足迹。

丹麦节能

研究我们如何实施变容量热泵来进一步降低能耗。

废物回收

注重通过回收、预防、减少和再利用来减少废物的产生。我们的目标是将回收利用率从去年的69%提高到2021年的75%。



2020年，DEIF在巴西的办公室安装了光伏太阳能电池。



在DEIF位于丹麦的总部，改进废物的分类。



DEIF A/S

Frisenborgvej 33, 7800 Skive, 丹麦

电话: +45 9614 9614

[DEIF.com/About/Corporate-Social-Responsibility](https://www.deif.com/About/Corporate-Social-Responsibility)

