ESG-rapport 2026

Sejer & Sønnichsen A/S



1. juli 2025 – 30. juni 2026

Sejer & Sønnichsen



Indhold

Introduktion 4

Forord, historie og væsentlighed

Klima og miljø 8

Energi, udledninger, vand og ressourcer

Medarbejdere og samfund 18

Trivsel, sikkerhed og lokal forankring

Ledelse og ansvarlighed 30

Adfærd, organisation og certificeringer

Data og metode 36

Regnskabspraksis og beregningsgrundlag

Årets højdepunkter 3

Højdepunkter 2026

1. juli 2025 – 30. juni 2026



101

medarbejdere

Ansatte ved regnskabsårets udgang.

40

lastbiler i egen flåde

Ved regnskabsårets afslutning.

3,3

ulykker pr. 100 FTE

Ulykkesfrekvensen er faldet fra 4,3 til 3,3.

Lokalt engagement

foreninger og fællesskaber

Mere end 15 foreninger og initiativer er støttet i 2025/2026.

Forord

Sejer & Sønnichsen A/S er en handels- og transportvirksomhed, som leverer løsninger til og sammen med vores kunder. Vores kernekompetencer ligger indenfor entreprenørkørsel, containerkørsel, stykgods, tanktransport, og miljø/genbrug.

I denne rapport kan der læses mere om Sejer & Sønnichsen A/S' arbejde med ESG – Environment (miljø), Social (samfund) og Governance (ledelse) for regnskabsåret 2026 (1. juli 2025 – 30. juni 2026).

Rapporten er bygget op på de retningslinjer og guides fra Erhvervsstyrelsen om ESG-rapportering for små og mellemstore virksomheder, der har taget udgangspunkt i 'Basismodulet' i udkastet til den nye frivillige standard for SMV'er, Voluntary ESRS for non-listed small- and medium-sized enterprises (VSME ESRS).

Sejer & Sønnichsen A/S og dens søsterselskaber er ikke underlagt lovkravet for denne rapportering, men anser det som et fælles ansvar at bidrage til en mere bæredygtig fremtid.

Ved udarbejdelsen af denne ESG-rapport, tilsigter vi at påtage os ansvar ved at få redegjort for virksomheden i et ESG-perspektiv.

Vi ønsker jer god læselyst.



Hans-Christian Sønnichsen

Henning Sejer Pedersen

Nicolai Sune Nielsen

Om Sejer & Sønnichsen A/S

Sejer & Sønnichsens historie starter i 1952, hvor Sejer Pedersen grundlagde sin forretning i Fogderup, Sønderjylland, som blot 23-årig efter at have arbejdet i landbruget. Han startede med en lastvogn til at transportere mælk til det lokale mejeri. Alle operationer foregik med håndkraft. Virksomheden udvidede hurtigt med handel af tørv til brændsel og blev involveret i leverancer af grus til Tyskland under efterkrigsårene. I 1960'erne introducerede Sejer oliehandel, da han tilpassede sine grusbiler til at transportere olie om vinteren. I 1970'erne startede virksomheden med affaldshåndtering først for Tinglev kommune, sidenhen industrirenovation over en bredere vifte.

Henning Sejer blev involveret i virksomheden i slut-1980'erne og overtog driften i 1993 efter Sejer Pedersens død. Den nye virksomhed, Henning Sejer Pedersen ApS, startede med to containerbiler og udvidede hurtigt sine aktiviteter til at inkludere kørsel af slagteaffald og gyllekørsel baseret på efterspørgslen i landbruget. Siden kom hudekørsel fra slagterier i hele Danmark ind, foruden de stadig stigende forefaldende opgaver. Virksomheden slog på alsidighed og voksede roligt gennem nullerne – også under finanskrisen i 2008.

I 2014 begyndte HC Sønnichsen som vognmand, da han købte en lastvogn fra Henning. Sammen dannede de i 2016 Sejer & Sønnichsen A/S, som startede med at have 12 egne lastbiler - med lige så mange fast indlejede biler. Med stigende størrelse, indtrådte Nicolai Sune Nielsen i 2022 i ejerkredsen. Samme år flyttede virksomheden i nye lokaler ved motorvejen i Aabenraa.

Virksomheden har siden udvidet sin handel med slagteaffald til biogasproduktion mm.

Sejer & Sønnichsen A/S fortsætter med at kombinere transport og handel, og stræber efter at imødekomme landbrugets og industriens behov – og hjælpe med at finde nye veje.



Hans-Christian Sønnichsen, Nicolai Sune Nielsen og Henning Sejer

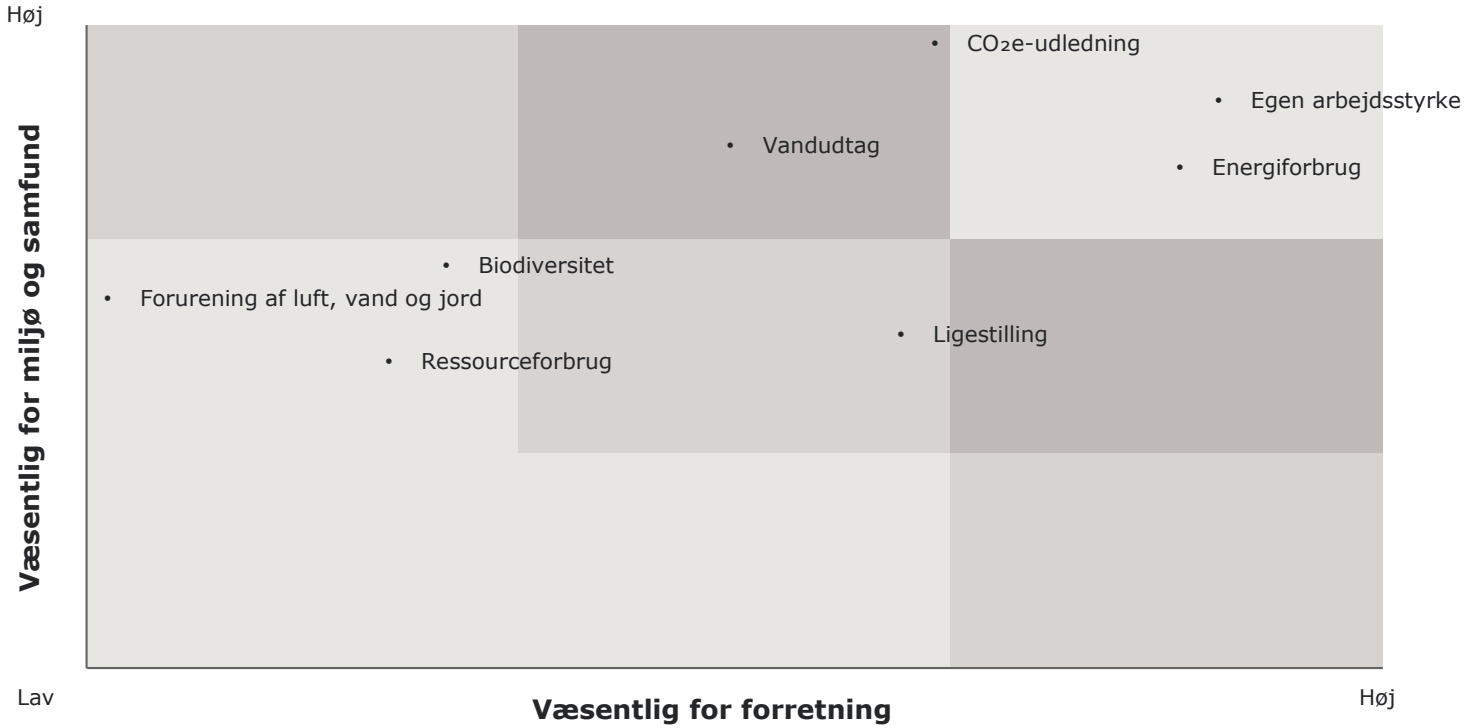
Væsentlighedsvurdering

Formålet med væsentlighedsanalysen er, at kortlægge de mest væsentlige punkter, som ESG-rapporten bør indeholde.

Vi har kortlagt, hvilke emner der er væsentlige i forhold til miljø, sociale forhold og ledelse med hjælp fra oplysningspunkter i frivillighedsstandarden.

Underpunkterne er vurderet ud fra deres betydning for vores forretning samt muligheden for valid dataindsamling.

Analysen belyser virksomhedens kernepunkter for både forretning og omverdenen (dobbelt væsentlighedsvurdering). Denne vurdering er uændret fra rapporten 2024/2025.



Mindre væsentlige punkter

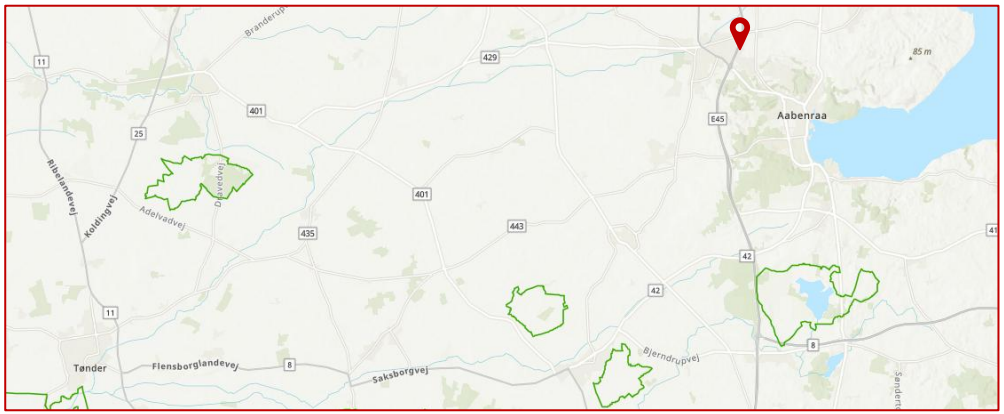
Jævnfør frivilligstandarden er der visse punkter, der skal medtages, hvis relevant. Her er der samlet punkter, der anses for mindre væsentlige for Sejer & Sønnichsen.

Forurening af luft, vand og jord

Sejer & Sønnichsen har ikke egen produktion eller aktivitet, men har en rolle, eftersom vi håndterer affald for en stribe industri- og landbrugskunder. Vi følger gældende lovgivning og retningslinjer ift. bortskaffelse og genbrug samt rådgiver vores kunder til at undgå forurening. Vi indsamler ikke skadelige stoffer som f.eks. batterier og olie.

Biodiversitet

Jævnfør standarden, skal dette punkt angives med areal opgjort i hektar baseret på areal, der ejes, lejes eller kontrolleres. Sejer & Sønnichsen faste lokation på Egelund 39, 6200 Aabenraa går ikke under denne definition. Vi har dog transportopgaver, hvor vi kommer i berøring med disse "biodiversitetsfølsomme områder". Vores betydning herfor kan ikke kvantificeres, men vi opretholder en høj standard af vedligehold og vask for at minimere påvirkningen.



Kort over biodiversitetsfølsomme områder. Vores hovedkontor er markeret med rød markering.

Lønforskelle mellem mandlige og kvindelige ansatte

I Sejer & Sønnichsen er der en bevidst tilgang til ligestilling, hvor lønforskelle mellem mandlige og kvindelige ansatte er vurderet som ikke relevante som målepunkter i denne rapport.

Alle medarbejdere vurderes ud fra deres kompetencer og præstationer, uanset køn. Kvindelige ansatte er primært repræsenteret i administrationen, men vi stræber efter at være en arbejdsplads, hvor alle medarbejdere har lige muligheder for udvikling.

Ressourceforbrug

Sejer & Sønnichsen driver ikke fremstillings-, konstruktions- eller emballeringsprocesser, hvorfor oplysningspunkter omhandlende vandforbrug (henvendt til produktion og landbrug) samt genanvendelse i emballering er irrelevante for denne rapport.

02

Klima og miljø

Dette kapitel omhandler følgende punkter:

Miljøpåvirkning

Brændstofforbrug

Energiforbrug

CO_2e-udledninger

Vandudtag

Affaldshåndtering

Ressourceforbrug, cirkulær økonomi og affaldshåndtering



Miljøpåvirkning

Virksomheders drift og udvikling har indvirkning på den omkringliggende verden - i forhold til forbrug af vand og energi, indvirkning på biodiversitet, og nok mest genkendeligt; CO_2 –udledning. Kuldioxid (CO_2) dannes gennem mange naturlige processer, herunder respiration, hvor ilt indåndes, og CO_2 udåndes.
Planter optager CO_2 i fotosyntesen, hvilket er afgørende for deres vækst. Imidlertid er der i de seneste år blevet udledt betydeligt mere CO_2 fra industrielle processer end naturen kan optage samtidig med uhensigtsmæssig fældning af skove. Dette skaber et overskud af CO_2 i atmosfæren, som medfører ændringer for naturen.

Flere stoffer bidrager til drivhuseffekten, her anvendes CO_2-ækvivalenter, CO_2e, som fælles ramme til at beskrive indvirkning på drivhuseffekten.

I henhold til rapportering, skelnes der mellem 3 kategorier indenfor udledning:

Scope 1: er direkte udledninger af CO_2e fra aktiviteter, som vi selv udfører. F.eks. udledning som følge af forbrænding af dieselolie.

Scope 2: er indirekte udledninger af CO_2e fra produktionen af el og fjernvarme, som vi forbruger.

Scope 3: er øvrige indirekte udledninger af CO_2e, herunder underleverandører. F.eks. udvinding og raffinering af dieselolie.

De punkter, der rapporteres under miljøafsnittet, er både vurderet ud fra, hvad der er væsentligt for Sejer & Sønnichsen A/S, samt i forhold til oplysningspunkterne i EU's frivillige standard.



Brændstofforbrug

Eftersom transport er vores kerneforretning, er brændstofforbruget det mest relevante aspekt for denne rapport i forhold til energiforbrug og CO_2e-udledning.

Her anvendes den internationale standard ISO 14083, der fastlægger fælleseuropæiske rammer for CO_2e-rapportering inden for transportsektoren. I henhold til denne standard skal udledninger inkludere brændstofforbruget for lastbiler, firmabiler og køletrailere samt vores forbrug af kølevæske.

Brændstof indgår i både scope 1 og scope 3, da der udledes CO_2e ved både forbrænding af brændstof under kørsel og ved produktion; udvinding, raffinering og transport af brændstof. I regnskabsåret 2025/2026 har virksomheden fortsat sin vækst og antallet af lastbiler i egen flåde fortsatte, så der ved regnskabsårets afslutning var 40 lastbiler, hertil kommer indlejede vognmænd, der transporterer på vegne af Sejer & Sønnichsen.

Vores egne biler og grej vedligeholdes løbende gennem service og rengøring, for at undgå unødigt brændstof- og olieforbrug.

Blandt flåden er 34 af bilerne Euro-6 godkendte, dvs. de opfylder de strengeste EU-direktiver vedrørende udledning af skadelige stoffer. Af de 4 biler, der ikke lever op til Euro-6 normen, bruges 1 af bilerne som pladstrækker og 2 af dem er virksomhedens veteranbiler; Scania 143 og "den langsnudede" – disse to biler har særlig status, og forventes at blive i virksomheden i mange år. Derudover er der yderligere 2 Euro-6 biler lejet og der er indkøbt 1 bil til opbygning som hovedsageligt er tænkt som showlastbil.

Vores eget samlede forbrug af fossile brændsler udgør 20.747 MWh.

1 af vores nuværende lastbiler tilhører emissionsklasse 3, 1 lastbil tilhører klasse 2 og de resterende 38 lastbiler tilhører emissionsklasse 1.



Energiforbrug

Energiforbrug	2024	2025	2026
Fossil brændsel (olie)	12.337 MWh	16.017 MWh	20.747 MWh
Elektricitet	96 MWh	105 MWh	140 MWh
Varme	130 MWh	163 MWh	177 MWh

Elektricitet

Vi har et forbrug af strøm til driften af vores kontor, værksted og vaskehal som ligger på 140 MWh. Dette resulterer i en samlet CO_2e-udledning på 7,79 tons CO_2e, som er fordelt på forbrug, udvinding og produktion af elektricitet. Selvom dette bidrag har en lille andel af vores samlede CO_2e-udledning, udgør det stadig et væsentligt bidrag i vores scope 2-udledninger.

Forbrug, i regnskabsåret 2025/2026, af elektricitet er steget i forhold til forbruget forrige år, dog er CO_2e-udledningen mindre. Dette skyldes at der i august 2025 er installeret solceller på bygningen på Egelund 39. Det er et anlæg på 50 kW.
Anlægget har produceret 39 MWh i regnskabsåret 2025/2026. Den direkte CO_2e-udledning fra elproduktionen er beregnet til 0 ton CO_2e, da der ikke anvendes brændsler ved selve elproduktionen.

Varme

Til opvarmning af kontor og værksted har vi en aftale med det lokale fjernvarmeanlæg, Aabenraa Fjernvarme, som producerer varme ved hjælp af materiale såsom træflis, halm og bioolie. Anlægget ligger kun ca. 1300 meter fra vores kontor på Egelund 39.

I løbet af det seneste år har vi forbrugt 177 MWh til opvarmning, hvilket svarer til en udledning på 5,57 tons CO_2e. Denne udledning er fordelt på scope 2 og scope 3.

Kontoret er desuden udstyret med et moderne genvekslingsanlæg, således der sikres bedst luftudskiftning med lavt varmetab.

Vi har haft en mindre nedgang i CO_2-udledning fra varme på trods af en lille stigning i forbrug. Dette skyldes at Aabenraa Fjernvarme har haft en mindre emissionsfaktor på produktionen af fjernvarme.

CO_2e-udledning

Udledning af drivhusgasser, tons	2024 (1. juli 2023 – 30. juni 2024)	2025 (1. juli 2024 – 30. juni 2025)	2026 (1. juli 2025 – 30. juni 2026)
Scope 1 CO_2e	3.197,2 ton CO_2e	4.316,6 ton CO_2e	5.660,6 CO_2e
Scope 2 CO_2e (Lokationsbaseret)	11,1 ton CO_2e	9,9 ton CO_2e	8,1 CO_2e
Scope 3 CO_2e	973,7 ton CO_2e	1.302,6 ton CO_2e	1.703,2 CO_2e
Total CO_2e udledninger	4.182,0 ton CO_2e	5.629,1 ton CO_2e	7.371,9 CO_2e
Total per årsværk (FTE)	77,7 ton CO_2e / FTE	80,2 ton CO_2e / FTE	81,8 ton CO_2e / FTE

Vores forbrug af strøm, varme og brændstof medfører drivhusgasudledninger, beregnet med CO_2e. Den største kilde til drivhusgasudledning er forbruget af brændstof, som i scope 1 udgør i alt 5.619,1 ton CO_2e. Denne udledning er blevet beregnet ud fra den mængde dieselolie, der er leveret til virksomhedens hjemmetank samt den mængde, der er tanket på tankanlæg rundt omkring i Danmark og Europa.

I beregningen er der anvendt den relevante emissionsfaktor fra gældende GLEC-beregningsramme for diesel på 4,19 kg CO_2e. pr. kg. Udover at vores dieselforbrug giver en emission i scope 1, udgør forbruget også en udledning i scope 3 på 1.692,7 ton CO_2e.

Hertil kommer en stigning i vores forbrug af fyringsolie. Dette skyldes, at vi har startet en ny aktivitet op med vask af kar for en samarbejdspartner – en proces, der helt naturligt kræver et øget energiforbrug på vores lokation.

Selvom vask af kar isoleret set medfører et merforbrug af fyringsolie har initiativet skabt en positiv effekt for det samlede klimaregnskab. Ved at integrere karvasken i vores faciliteter har vi kunnet optimere den fælles logistik og dermed reducere transportbehovet.

Vi har afgrænset vores beregning af scope 3, så den omfatter udvalgte kategorier, som kan ses under Regnskabspraksis.

CO_2e-udledning, fortsat

Derudover kommer der et bidrag i scope 1 fra vores 30 køletrailere. Med en emissionsfaktor på 2,285 tons CO_2e. pr. kg kølemiddel har disse stor indflydelse. Baseret på producentens egne opgørelser vedrørende forbrug af kølemiddel, giver dette en yderligere emission på 19,2 ton CO_2e.

Der anvendes AdBlue til dieseldrevne køretøjer, for at begrænse udledningen af skadelige stoffer, som nitrøse gasser og kulilte. Der findes ikke en emissionsfaktor for AdBlue i GLEC-rammen, men baseret på online kilder, beregnes AdBlue-forbruget til en udledning på cirka 23 ton CO_2e. antaget scope 1. Ingen af disse værdier er medregnet i det samlede CO_2e-udledning, da dataene er for usikre og vi har prioriteret at vores rapportering bygger på pålidelige data.

Udledning af drivhusgasser fra indlejede vognmænd er ikke beregnet i denne rapport, men bidrager ganske betydeligt, eftersom vi har 15 biler nogenlunde fast kørende for os.

Som et led til at tænke en grønnere omstilling har vi det forgangne år foretaget en grundig undersøgelse af markedet og sikret os et tilskud til indkøb af en el-lastbil. Desværre har det ikke været muligt, at realisere investeringen i denne omgang, da den nuværende infrastruktur på vores grund ikke tillader etablering af de nødvendige ladestandere. Vi følger udviklingen tæt og står klar til at genoptage projektet, så snart de eksterne betingelser gør det muligt.

Vandudtag

Vandudtag	2024	2025	2026
Samlet	1.267 m³	2.065 m³	2.509 m³
Fra lokationer i områder med mangel på vand (højt vandstress)	0 m³	0 m³	0 m³



Vores vandudtag stammer fra kontor, værksted og vaskeanlæg. For at sikre, at vores køretøjer altid fremstår rene og præsentable på landevejene, har vi etableret vores egen vaskehal. Dette giver chaufførerne mulighed for at vaske lastbilerne på vores eget anlæg efter endt arbejdsuge, fremfor at skulle gøre det i bymiljøet.

I forbindelse med opførelsen af vaskeanlægget har vi installeret et vandbehandlingssystem kaldet MF Gravel Filter. Dette filtersystem gør det muligt, at genbruge op til 85 % af vandet, hvilket bidrager til, at minimere vores samlede vandudtag og vi derved er ansvarlig i forbrug af vandressourcer.

Ved at anvende WRI's Aqueduct Risiko Atlas har vi kortlagt potentielle områder med vandmangel i vores lokalområde. Ifølge denne kortlægning, er der ingen områder i lokalområdet, der lider af vandmangel.

Vandudtaget er steget af forskellige årsager, herunder er der ansat flere medarbejdere, antallet af egne lastbiler er gået fra 34 lastbiler til 37 lastbiler, samtidig med at vi er startet op med vask af kar, for en af vores samarbejdspartnere.

Affaldshåndtering

Der er implementeret et affaldssorteringssystem, der sikrer, at forskellige typer affald som plast, papir, metal og organisk affald bliver sorteret korrekt. Dette affald sendes til genanvendelse og reducerer derved affald der skal sendes til forbrænding eller deponi. Der samarbejdes med affaldshåndteringsfirmaer, for at sikre, at affaldet bliver behandlet korrekt.

1. oktober 2025 blev der indført kompensationsordning i Danmark. Det betyder kort sagt, at de virksomheder, der sender emballage ud på markedet, nu også skal betale for at sikre, at den bliver håndteret og genanvendt korrekt. Disse virksomheder skal på denne måde optimere råvareforbrug og anvende mere genanvendelige materialer, hvilket skal minimere restaffald.

De virksomheder som skal bortskaffe emballagen som følge af produktindkøb, har mulighed for at ansøge om kompensation for deres emballageaffald. I denne proces spiller vores to miljøkonsulenter en central rolle, da de sikrer den nødvendige rådgivning, dokumentation og kan være behjælpelige med ansøgning om kompensation, så vores samarbejdspartnere opnår det fulde udbytte af ordningen.



Egen affaldsgenering

I tabellen ses en oversigt over mængden af affald fra Sejer & Sønnichsen A/S. Tallene for affaldshåndtering af ikke-farligt affald er baseret på data, der indberettes i affaldsdatasystemet. Dette system gør det muligt at registrere affaldsmængderne i Danmark. Mængderne på ikke-farligt affald for 2024 og 2025 er estimater baseret på størrelsen af containerne.

Mængderne for 2025/2026 er for det 1. halvår fortsat baseret på estimater, mens der fra 1. januar 2026 er faktiske vejninger af fraktionerne og er dermed også med til at vise os et mere retvisende billede af vores affaldsgenerering.

For farligt affald har vi et samarbejde med en leverandør som henter spildolie fra vores værksted. Grunden til den stigende mængde er at vi er begyndt at servicere egne lastbiler in-house.

Samlet mængde affald årligt					
År	**2024**	**2025**	**2026**	**Affald der sendes til genbrug eller genanvendelse**	**Affald der sendes til bortskaffelse**
Ikke-farligt affald	**Samlet mængde affald**				
Pap og papir	1.800 kg	1.800 kg	1.750 kg	Den samlede mængde affald	-
Restaffald	4.400 kg	4.400 kg	8.620 kg	-	Den samlede mængde affald
Glas og metal	720 kg	720 kg	970 kg	Den samlede mængde affald	-
Bioaffald	2.000 kg	2.000 kg	2.000 kg	Den samlede mængde affald	-
Plast- og drikkekartoner	240 kg	240 kg	310 kg	Den samlede mængde affald	-
Farligt affald	**Samlet mængde affald**			**Affald der sendes til genbrug eller genanvendelse**	**Affald der sendes til bortskaffelse**
Spildolie	1107 kg	1143 kg	3.713 liter	Den samlede mængde affald	-

Ressourceforbrug, cirkulær økonomi og affaldshåndtering

Konkrete indsatser for anvendelse af principper fra cirkulær økonomi	
Eksempler på konkrete indsatser	**Beskrivelse af konkrete indsatser**
Optimering af kunders affaldshåndtering	Fuld compliance med regulativer for affaldssortering og håndtering. Vi hjælper kunderne med at afdække de specifikke behov – for økonomisk og miljømæssig gevinst.
Cirkulering af produkter og materialer	Sejer & Sønnichsen har eget værksted, der både sikrer høj kvalitet af materiel samt at relevante dele genbruges i videst muligt omfang.
Behovsafdækning og kundeanalyse	Sejer & Sønnichsen anvender kendskab til branche og specifikke kunder til at finde synergier, der kan højne brugsgraden på forskellige produkter. Dette er bl.a. relevant til produktion af biogas.

Sejer & Sønnichsen A/S integrerer cirkulær økonomi i vores forretningsmodel ved at fokusere på affaldshåndtering og genbrug. Vi anerkender, at affald ikke blot er et problem, men en ressource, der kan genanvendes og omdannes til værdi. Gennem effektiv indsamling og behandling af affald, herunder slagteaffald, bidrager vi til biogasproduktion, hvilket mindsker affaldsmængden og fremmer bæredygtig energiproduktion.

Selvom håndteringen af affald ikke direkte påvirker vores eget CO_2-aftryk, gavner den både vores kunder, økonomien og klimaet. Vi har et mindset, hvor overskud hos én part kan blive til gevinst for en anden. Dette princip gælder ikke kun i vores samarbejde med kunder, men også med leverandører og partnere. Ved at skabe synergier og dele ressourcer kan alle involverede parter drage fordel af et mere bæredygtigt og effektivt system.

Vi investerer i innovative løsninger, der sikrer, at affald bliver til nye materialer og ressourcer. Denne tilgang sikrer ikke blot vores vækst, men også en positiv indvirkning på miljøet, hvilket understøtter vores langsigtede vision om en mere bæredygtig fremtid. Med fokus på cirkulær økonomi er vi derfor godt rustet til at imødekomme både nuværende og fremtidige udfordringer inden for affaldshåndtering og ressourcestyring.

03

Medarbejdere og samfund

Dette kapitel omhandler følgende punkter:

Egen arbejdsstyrke

Generelt

Diversitet

Anciennitet

Socialt samvær

Sundhed og sikkerhed

Overenskomst og uddannelse

Samfund



Generelt

Ansættelse	2024	2025	2026
	Antal		
Samlet antal ansatte	48 personer	74 personer	101 personer
Midlertidigt ansatte	0 personer	2 personer	14 personer
Fastansatte	48 personer	72 personer	87 personer
Chauffører	26 personer	46 personer	60 personer
Værksted	6 personer	7 personer	11 personer
Administration	16 personer	21 personer	25 personer
Husservice	-	-	5 personer
Nyansatte	10 personer	26 personer	26 personer
Fratrådt	4 personer	6 personer	9 personer
Frivillig fratrådt	4 personer	6 personer	9 personer
Ufrivillig fratrådt	0 personer	0 personer	0 personer

Medarbejderne i centrum

Vi sætter en ære i at medarbejderne har en central rolle i virksomheden, uden deres ekspertise ville vi ikke kunne eksistere. Hos Sejer & Sønnichsen A/S værdsætter vi familieværdier højt, da en sund balance mellem arbejdsliv og privatliv er vigtigt for, at tiltrække, fastholde og udvikle dygtige medarbejdere.

Vi prioriterer at udvise respekt og ansvarlighed over for medarbejderne, lokalsamfundet samt i vores relationer med kunder og samarbejdspartnere. Derfor er sundhed og trivsel blandt vores højeste prioriteter.
I takt med virksomhedens fortsatte vækst og udvikling har vi været glade for at byde nye medarbejdere velkomne til vores team, fordelt på chauffører, værksted og administration. Disse talentfulde medarbejdere bringer friske perspektiver og værdifulde kompetencer, som styrker vores evne til at levere kvalitetsservice til vores kunder.

I det seneste regnskabsår har 9 medarbejdere fratrådt deres stillinger ud af en samlet medarbejderstab på 101 ansatte, svarende til en medarbejderomsætning på ca. 8,9 %. Vi betragter medarbejderomsætning som en naturlig del af virksomhedens udvikling og har fortsat fokus på at skabe en attraktiv arbejdsplads, hvor trivsel, gode arbejdsforhold og muligheder for faglig og personlig udvikling er med til at understøtte medarbejdernes lyst til at være en del af virksomheden.

Medarbejderne er afgørende for vores fortsatte udvikling, og med deres hjælp er vi i stand til at håndtere et større antal opgaver og udvide vores tjenester. Vi ser frem til fortsat at skabe et stærkt og dynamisk arbejdsmiljø, hvor alle trives og bidrager til vores fælles mål.

Den nye generation

Vi oplever at de unge rigtig gerne vil være en del af et fællesskab, hvor de arbejder sammen med både andre unge, men også voksne som de kan lære en masse af. Af denne grund har vi ungarbejdere ansat, som kommer efter skole, for at give en hånd med i dagligdagen

Nye rammer på Egelund



I takt med at virksomheden har oplevet vækst og fået flere medarbejdere, har vi i sommeren 2026 udvidet vores hovedbygning for at skabe mere plads og sikre de bedste rammer for vores fortsatte udvikling.

Udvidelsen omfatter blandt andet et større frokostrum, flere kontorpladser samt et større omklædningsrum. Derudover har vi etableret et separat omklædningsrum til vores kvindelige medarbejdere, så vi sikrer gode og tidssvarende faciliteter for alle.

Tilbygningen planlægges efter at leve op til gældende krav, herunder klimakravene til byggeriet. Som en del af forberedelserne er der udarbejdet en livscyklusvurdering, der belyser bygningens forventede klimapåvirkning fra materialer, drift og senere udskiftninger.

Beregningen indgår i arbejdet med at vælge materialer og løsninger, hvor både klimapåvirkning og levetid bliver taget i betragtning.

Udvidelsen er et naturligt skridt i virksomhedens vækstrejse og skal bidrage til at skabe et endnu bedre arbejdsmiljø med plads til både vores medarbejdere og fortsatte vækst.

Diversitet

Diversitet	2024	2025	2026
	Antal		
Mand	40 personer	63 personer	67 personer
Kvinde	8 personer	11 personer	20 personer
Kønsdiversitet; kvinder repræsenteret	17 %	15 %	23 %
Bopæl	**Antal**		
Danmark	47 personer	73 personer	86 personer
Tyskland	1 person	1 person	1 person



Mænd 67 · Kvinder 20

Med en medarbejderstab der fortsat er vokset, er vi stolte af, at kønsdiversiteten i vores arbejdsstyrke, så det blandt vores fastansatte medarbejdere inkluderer 20 kvinder og 67 mænd, hvilket giver os en værdifuld blanding af perspektiver og erfaringer.
Selvom vores team i øjeblikket er domineret af mænd, er de kvindelige medarbejdere en vigtig del af vores organisation, der bidrager med unikke synspunkter og kompetencer.

Vi arbejder aktivt på at skabe en kultur, hvor alle medarbejdere føler sig værdsatte og har mulighed for at bidrage, uanset køn.

Vi tror på, at en mere mangfoldig arbejdsstyrke ikke kun beriger vores virksomhed, men også styrker vores evne til at imødekomme forskellige behov hos vores kunder og samarbejdspartnere.

Vi lægger stor vægt på, at vores medarbejdere taler dansk, da det er kommunikationen i vores team og med vores kunder. At have fælles sprog gør det lettere at samarbejde og sikrer, at alle er på samme side. Desuden er det en vigtig faktor for at skabe relationer både internt og eksternt.

I opgørelsen har vi vurderet diversiteten ud fra fastansatte medarbejdere.

Anciennitet

Vores gennemsnitlige anciennitet blandt fastansatte medarbejdere er 4 år. Dette afspejler virksomhedens vækst og ikke at der har været en stor medarbejderomsætning. I takt med Sejer & Sønnichsen vokser har vi ansat nye kollegaer det forgangne år, hvilket er med til at gennemsnittet for anciennitet er stagneret.

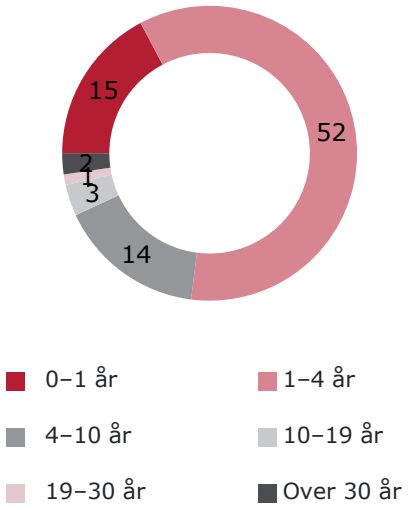
Det er en positiv udvikling, hvor nye kollegaer styrker virksomhedens kompetencer.

Vi er stolte af at have 3 medarbejdere med over 20 års erfaring. Deres omfattende viden og dybe kendskab til branchen er en uvurderlig ressource for os.

Denne kombination af nye talenter og erfarne medarbejdere skaber en dynamisk arbejdsplads, hvor innovation og erfaring går hånd i hånd, og hvor vi kan lære af hinanden for at styrke vores fælles mål.

Der arbejdes aktivt med onboarding, trivsel og fastholdelse for at sikre, at medarbejderne får de bedste forudsætninger for et langvarigt og meningsfuldt arbejdsliv hos os.

Anciennitet	**2024**	**2025**	**2026**
Gennemsnit	5 år	4 år	4 år
Årsopdelt			
0 – 1 år	25 personer	25 personer	15 personer
1 - 4 år		26 personer	52 personer
4 – 10 år	11 personer	12 personer	14 personer
10 – 19 år	4 personer	2 personer	3 personer
19 - 30 år	1 person	1 person	1 person
+ 30 år	2 personer	2 personer	2 personer



Socialt samvær

Vi mener, det er vigtigt at skabe et fællesskab, der strækker sig ud over den daglige arbejdsdag, hvor alle medarbejdere og deres familier kan samles under mere uformelle omstændigheder. Dette hjælper med at bevare en god omgangstone, selv i en til tider presset hverdag.

Èn gang om året samler vi medarbejderne til et personalemøde for at videregive praktiske informationer, herunder status på Sejer & Sønnichsen, hvor vi ser tilbage på hvad året har bragt og vi ser lidt ind i fremtiden. Det er også her vi drøfter den daglige trivsel. I år var et af emnerne hvilke værdier vi ønsker i Sejer & Sønnichsen. En gæstetaler satte fokus på ordentlighed og dens betydning i hverdagen.

Hvert år bestræber vi os på at afholde to faste arrangementer: en sommerfest og en vinterfest.

Vi er stolte af, at vores medarbejdere og deres familier deltager i disse arrangementer og ønsker at tilbringe tid sammen med kollegerne uden for arbejdet.

I året 2025/2026 har vi haft flere begivenheder, en af de begivenheder var ved regnskabsårets start. Nemlig fejring af Henning Sejers 60-års fødselsdag på Egelund. Det var en hyggelig eftermiddag fyldt med smil, gode taler og lækker mad.

Herudover var der personalearrangementer såsom DHL stafet og Walk, Talk & Support.

Walk, Talk & Support er et arrangement der afholdes for kvinder i alle aldre, hvor de samles til en gåtur rundt i skoven i Aabenraa.



DHL stafet, september 2025.



Reception for Henning Sejers 60-års fødselsdag.

Sundhed og sikkerhed

Et godt arbejdsmiljø er afgørende for både medarbejdernes trivsel og virksomhedens succes. Vi stræber efter at skabe en arbejdsplads, hvor alle føler sig trygge, respekterede og værdsatte. Dette inkluderer også de fysiske rammer.

Vi lægger vægt på at fremme åben kommunikation og samarbejde blandt alle medarbejdere. Dette gør, at alle har mulighed for at dele deres idéer og bekymringer, hvilket styrker vores sammenhold og skaber en positiv kultur.

Vi har 2 arbejdsmiljørepræsentanter og 2 tillidsrepræsentanter, som spiller en vigtig rolle i at sikre trivsel og sikkerhed på arbejdspladsen. Som en fast del af vores arbejde med det fysiske og psykiske arbejdsmiljø afholdes der kvartalsvise møder, hvor formålet er at drøfte emner indenfor dette felt åbent mellem de tillidsvalgte og ledelsen. Derudover afholder vi årligt en arbejdsmiljødrøftelse, hvor arbejdsmiljørepræsentant, tillidsrepræsentanter og ledelsen drøfter året der er gået samt foretager en rundering på Egelund, for at identificere eventuelle risici, kontrollere ergonomiske forhold og sikre, at rammer er tilstede for en god arbejdsdag.

Størstedelen af vores medarbejdere er repræsenteret ved chaufførerne hvilket kan give udfordringer i at have en løbende dialog omkring det sunde arbejdsmiljø. For at sikre en optimal kommunikation gennemfører vi derfor årligt en arbejdspladsvurdering. Denne vurdering hjælper os med at identificere områder, der kan forbedres, så vi kan tilpasse os medarbejdernes behov og ønsker.

Sundhed og sikkerhed

Sikkerhed	2024	2025	2026
Arbejdsulykker			
Antal	2	3	3
Frekvens	3,7 ulykker pr. 100 FTE ansatte	4,3 ulykker pr. 100 FTE ansatte	3,3 ulykker pr. 100 FTE ansatte
Arbejdsrelaterede dødsfald			
Som følge af arbejdsskade/-ulykke	0	0	0
Som følge af arbejdsbetinget dårligt helbred	0	0	0

Det er med stor tilfredshed, at vi har en positiv udvikling i vores arbejdssikkerhed det forgangne år. Vores ulykkesfrekvens er faldet fra 4,3 ulykker pr. 100 FTE-ansatte til 3,3 ulykker pr. 100 FTE-ansatte.

Det er bemærkelsesværdigt, fordi vi samme periode har budt velkommen til mange nye kollegaer og oplevet vækst i antal medarbejdere.

Vi fortsætter arbejdet med sikkerhed og klare retningslinjer, så alle medarbejdere kan føle sig trygge i deres arbejde.

Alle medarbejdere har en sundhedsforsikring i kraft af deres ansættelse. Denne forsikring giver medarbejderne adgang til hurtig behandling og rådgivning i tilfælde af sygdom eller skader, hvilket kan bidrage til at vende hurtigere tilbage til arbejdet.

Overenskomst og uddannelse

Overenskomst	Enhed	2024	2025	2026
Ansatte der er dækket af en kollektiv overenskomst	%	100	100	100
Forholdet mellem startløn og mindsteløn		1,2	1,2	1,1

Alle medarbejdere hos Sejer & Sønnichsen er dækket af overenskomst, hvilket er med til at tilbyde retfærdige ansættelsesvilkår, herunder løn, arbejdstider, ferie og pensionsordninger.

Overenskomst hjælper med at bidrage til et trygt og stabilt arbejdsmiljø, og dette harmonerer godt med vores mission om at være ordentlige arbejdsgivere.

Når alle aktører i branchen følger de samme retningslinjer, fremmer det lige konkurrencevilkår, hvilket i sidste ende gavner hele sektoren. Vi mener, at respekt for overenskomsterne ikke kun sikrer retfærdighed for vores medarbejdere, men også styrker virksomhedens omdømme og ansvarlighed i markedet og derved skaber tillid hos både medarbejdere, kunder og samarbejdspartnere.

Der afholdes medarbejderudviklingssamtaler med alle medarbejdere én gang årligt. Til disse samtaler lægges der op til en åben dialog, der giver medarbejderne mulighed for at drøfte deres præstationer, mål og udviklingsbehov. Under samtalerne fokuseres der på at identificere styrker og muligheder for forbedringer samtidig med der kan sættes konkrete mål for deres fremtid.

Ved at investere i disse samtaler viser vi vores ansvarlighed til trivsel og succes, som både gavner den enkelte og virksomheden.

Vi har haft en chaufførlærling siden august 2024 og i september 2025 blev der ansat en lærling i bogholderi. Efter rapporteringens afslutning er der ansat en lærling på værkstedet. Ved at ansætte lærlinge investerer vi i fremtidens arbejdskraft og kan være med til at bidrage med kompetenceudvikling og lokal beskæftigelse.

Sponsorater

Sponsorat

Vi er engagerede i at støtte lokalsamfundet og mener, at en stærk forbindelse til vores omgivelser er afgørende for både vores virksomhed og samfundets trivsel. Gennem forskellige initiativer bidrager vi til lokale projekter, arrangementer og organisationer, der har en positiv indvirkning på vores område. Vi sponsorerer blandt andet lokale sportsforeninger, kulturarrangementer og uddannelsesinitiativer, da vi tror på, at investering i lokalsamfundet er en investering i fremtiden og prioriterer derfor også at sponsere foreninger der er placeret i Sønderjylland. Vi ser dette engagement som en vigtig del af vores virksomhedsværdier og identitet.

Der er i 2025/2026 sponsoreret til mere end 15 forskellige foreninger herunder håndbold, fodbold, volleyball, ringridninger, traktortræk og Cykelnerven (scleroseforening).



Lokalt forankret

Lokalt forankret

Ved at samarbejde med og handle hos lokale virksomheder bidrager vi til at styrke den lokale økonomi og skabe arbejdspladser i området.

Vi prøver så vidt muligt at prioritere at indgå samarbejde med lokale leverandører og håndværkere, hvilket ikke kun fremmer samarbejde, men også sikrer, at vi får kvalitetsprodukter og -tjenester. Gennem vores støtte til lokale erhvervsdrivende ønsker vi at opbygge et netværk af gensidig støtte, der gavner både virksomhederne og samfundet som helhed.

For at alt samarbejde gælder, prioriterer vi åben kommunikation og gennemsigtighed i vores samarbejde, hvilket skaber tillid og sikrer, at vi altid er på samme side.

Vores fokus på langsigtede relationer hjælper os med at opbygge et solidt netværk, der ikke blot gavner forretning, men også bidrager til et stærkere lokalsamfund. Vi ser disse relationer som en investering i fremtiden, hvor vi sammen kan opnå succes og skabe værdi for alle parter.

Da arbejdet med den nye tilbygning til hovedbygningen skulle igangsættes var det vigtigt at bruge en aktiv medspiller i nærområdet, og opgaven løses derfor af lokale virksomheder.



04

Ledelse og ansvarlighed

Dette kapitel omhandler følgende punkter:

Virksomhedsadfærd

Ledelse og bestyrelse

ISCC-certificering

QS-certificering



Virksomhedsadfærd



Virksomhedsadfærd

Korruption og bestikkelse	2024	2025	2026
Antal domme	0	0	0
Samlede bødestørrelse	0 kr.	0 kr.	0 kr.

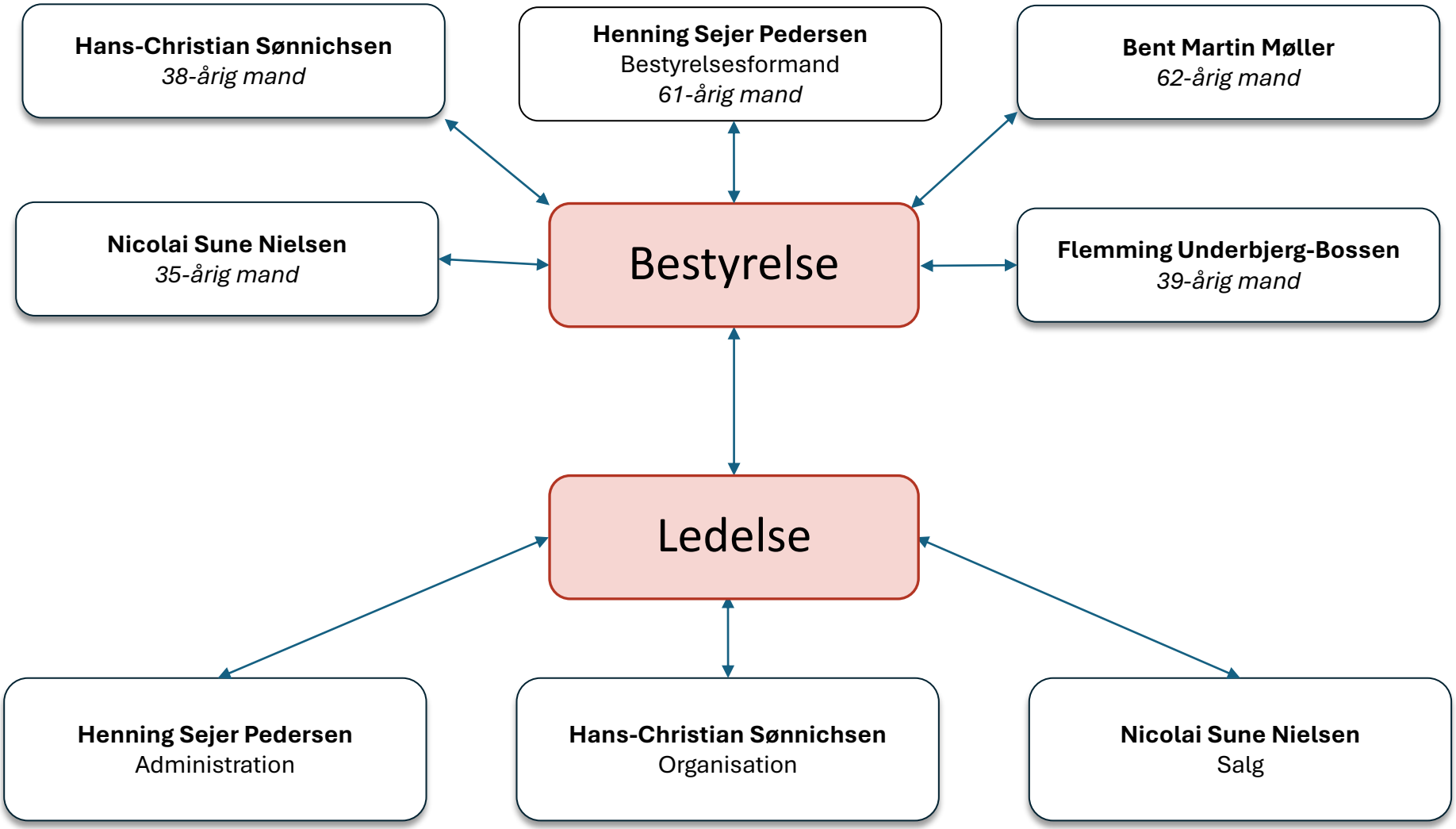
I den daglige drift sikrer ledelsen ansvarlig, gennemsigtig og etisk ledelse. Vi har en ledelsesstruktur, der definerer roller og ansvar for ledelsesteamet og bestyrelsen. Bestyrelsen spiller en afgørende rolle i at overvåge virksomhedens overordnede strategi og risikostyring. Regelmæssige møder sikrer, at bestyrelsen er informeret om virksomhedens daglige gang samt de udfordringer, vi må stå overfor.

For at opretholde en ensartethed i virksomheden har vi en personalehåndbog, som fungerer som et vigtigt redskab for både medarbejdere og ledelse. Håndbogen indeholder retningslinjer, politikker og procedurer, der er med til at være et brugbart opslagsværk, som hjælper medarbejderne med at forstå rettigheder og forventninger. Vi opfordrer alle medarbejdere til at gøre sig bekendt med personalehåndbogen og til at holde sig informeret i håb om, at det skaber en tryghed i deres ansættelse. Personalehåndbogen vil i det kommende regnskabsår blive implementeret i et kvalitetsledelsessystem, hvilket vil reducere det manuelle administrative arbejde og sikre adgang til et fælles, opdateret grundlag. Medarbejderne skal kvittere digitalt, når de har gennemgået håndbogen og efterfølgende opdateringer.

Vi har en etableret whistleblowerordning, som en vigtig del af vores engagement for ansvarlighed og ordentlighed. Denne ordning giver medarbejdere mulighed for at indrapportere mistanke om ulovlige og uetiske handlinger. Alle indberetninger behandles fortroligt, så vi sikrer, at det ikke vil have en negativ konsekvens for dem, der handler i god tro. Der har hidtil ikke været indberetninger.

Der er i rapporteringsåret ikke afsagt domme eller pålagt bøder mod virksomheden for korruption eller bestikkelse, hvilket klart viser vores ansvarlighed.

Ledelse og bestyrelse



ISCC-certificering

Vi er stolte af, at have opnået vores ISCC-certificering i 2023. ISCC står for International Sustainability & Carbon Certification og er en verdensomspændende standard, der fokuserer på bæredygtighed i forsyningskæden for biomasse og biobrændstoffer.

Certificeringen indebærer, at vi lever op til strenge bæredygtighedskriterier, som sikrer, at de råmaterialer vi handler og transporterer, er produceret under bæredygtige forhold. Standarden fokuserer på reduktion af drivhusgasser gennem hele forsyningskæden, samt beskyttelse af biodiversitet og sikring af sociale forhold.

En vigtig del af ISCC-certificeringen er kravet, at virksomheder kan dokumentere og spore hele forsyningskæden, fra råmateriale til slutprodukt, for at sikre at produkterne er fremskaffet ansvarligt. Herunder gælder det at affaldsprodukter bliver genanvendt for at minimere affald. Hver måned udstedes bæredygtighedscertifikater til kunder, der beviser drivhusgasudledningen for den enkelte transaktion.

Vores certificering gælder for ISCC EU, hvor vi handler slagteaffald til biogasproduktion, som sikrer at kravene i EU-regulativer efterleves.

For at opnå denne certificering skal vi gennemgå en uafhængig auditering, hvor vores sporbarhedssystemer vurderes, så det sikres at certificeringen er troværdig. Denne uafhængige revision hjælper os ikke kun med at styrke vores processer, men forbedrer også vores relationer til interessenter og kunder, der værdsætter bæredygtighed.

QS-certificering

I foråret 2025 blev Sejer & Sønnichsen QS-certificeret i forhold til køletransport af fødevarer fra slagteri til kølehus. QS-certificering er et tyskbaseret kvalitetssikringssystem, der har til formål at sikre fødevaresikkerhed og sporbarhed i hele produktionskæden – fra landmand til detailhandel. Systemet har siden udviklet sig til en af de mest anerkendte certificeringsordninger i Europa inden for landbrug og fødevareproduktion.

Certificeringen bygger på en række standarder og kontrolmekanismer, der skal sikre, at alle led i kæden lever op til strenge krav om hygiejne, dokumentation, produktkvalitet og ansvarlighed. Virksomheder, der ønsker at blive QS-certificerede, skal gennemgå en omfattende auditproces, hvor både interne procedurer og fysiske forhold vurderes. Det handler ikke kun om at producere sikkert – det handler også om at kunne dokumentere, hvordan sikkerheden opretholdes, og hvordan eventuelle risici håndteres.

QS-systemet er opbygget således at hver aktør i kæden skal være certificeret, og der stilles krav om, at der kun handles med andre QS-certificerede partnere. Dette skaber en lukket og kontrolleret forsyningskæde, hvor sporbarhed og ansvarlighed er i fokus.
En vigtig del af QS-certificeringen er den digitale dokumentation og registrering af data. Gennem QS-databasen kan virksomheder registrere leverancer, kontrollere certifikater og følge produkter gennem hele kæden. Dette giver ikke kun myndigheder og forbrugere en høj grad af gennemsigtighed, men styrker også virksomhedernes egen evne til at reagere hurtigt ved afvigelser eller tilbagekaldelser.

QS-certificering er ikke lovpligtig, men den fungerer som en stærk markedsadgangsbillet – især i Tyskland og andre centraleuropæiske lande, hvor mange detailkæder kræver QS-certificering som en forudsætning for samarbejde. For danske virksomheder, der ønsker at eksportere til disse markeder, kan QS-certificering derfor være en strategisk investering i både troværdighed og konkurrenceevne.

Regnskabspraksis for miljø

Environment				
Kategori	**Scope 1, ton CO_2e**	**Scope 2, ton CO_2e**	**Scope 3, ton CO_2e**	**Samlede ton CO_2e udledninger (Scope 1, 2 og 3)**
Egne og leasede transportmidler	5.619,11	-	1.692,71	7.311,82
Forbrug af kølemiddel på køletrailer	19,19	-	-	19,19
Elektricitet (uden andel fra solceller)	-	6,73	1,06	7,79
Varme	-	1,38	4,19	5,57
Opvarmning af vand	22,28	-	5,22	27,50

Nøgletal	**Enhed**	**Resultater**
Vandforbrug	m^3	2.509
Varmeforbrug	MWh	176,92
Energiforbrug	MWh	140
Heraf fra solceller	MWh	39
Dieselforbrug, i alt	Liter	2.110.770
Køretøjer	Liter	2.102.488
Vaskeanlæg	Liter	8.282

Beregninger af CO_2eq er blevet udført ved hjælp af klimakompasset. Dog har vi ændret emissionsfaktorer på følgende parametre:
Diesel; GLEC framework, version 3.2
Kølevæske; R-452 A: GLEC framework version 3.2 samt tal fra Carrier for svind af kølevæske ved normal drift.
Fjernvarme: 7,8 g CO_2eq/kWh fra Aabenraa Fjernvarme, Fjernvarmedeklaration 2025 - Aabenraa Fjernvarme A.m.b.a. (dfhservice.dk)

Regnskabspraksis for medarbejdere

Social		
Nøgletal	Enhed	Resultater
Arbejdstimer	Timer	180.271,24
Arbejdsulykker	Stk.	3
Fuldtidsækvivalenter	Stk.	90,14
Grundløn (3F overenskomst)	kr./time	159,65
Startløn	kr./time	177,95

Frekvensberegning af arbejdsulykker

Til beregning af frekvensen er der taget udgangspunkt i en fælles europæisk antagelse at et fuldtidsarbejdsår består af 2000 timer pr. medarbejder.

(Antal ulykker / antal arbejdstimer) × 200.000

Egen arbejdsstyrke

Til opgørelsen af egen arbejdsstyrke dækker tallene antal af medarbejdere ansat ved regnskabsårets udgang (30. juni 2026).

I opgørelsen over fratrådte medarbejdere indgår enkelte medarbejdere, som også blev ansat i samme rapporteringsperiode.

Tallene skal derfor ses som virksomhedens fortsatte vækst og løbende tilpasning af kompetencer.

Tak for at læse med

Sejer & Sønnichsen A/S



Egelund 39 · 6200 Aabenraa