



Søren Jensen

# Impact Rapport

2024/25





Søren Jensen

Forsidebillede: Facadeudsnit fra MiniCO<sub>2</sub>  
Etagehus BETON - et projekt fra Realdania By  
& Byg, udviklet af CEBRA og Søren Jensen, hvor  
betonens klimaaftryk reduceres gennem  
optimerede konstruktioner, lavcementbeton og  
brug af genbrugte betonelementer. @Cebra

# Indhold

- 1.0 Ledelsesberetning
- 2.0 Introduktion til firmaet og dens aktiviteter
- 3.0 Ambition og strategi
- 4.0 Miljø
  - 4.1 Brand
  - 4.2 Planet
- 5.0 Social
  - 5.1 Medarbejdere
  - 5.2 Kultur
- 6.0 Governance
  - 6.1 Organisering
  - 6.2 Stewardship
- 7.0 Financial Performance
- 8.0 Bilag
  - Bilag A: Indkøbspolitik
  - Bilag B: Code of Conduct
  - Bilag C: Regningspraksis
  - Bilag D: Metode og beregningsforudsætninger for livstidbaserede CO<sub>2</sub>-udledninger.





Søren Jensen

# 1.0 Ledelsesberetning

# Ledelsesberetning



## 1.1 INTRODUKTION

Søren Jensen Rådgivende Ingeniørfirma A/S er et familieejet firma med kontorer i Aarhus og København, der arbejder med værdiskabende rådgivning. Firmaet er i tredje generation og ønsker at være forandringsleder mod regenerativt byggeri for at bidrage positivt til samfund, mennesker og miljø.

## 1.2 AMBITION OG STRATEGI

Vores strategi tager afsæt i impact og ansvarlighed med fokusområderne: Brand og Planet, Medarbejdere og Kultur, Organisering og Stewardship.

I 2024/25 har vi videreudviklet vores model for regenerativ ledelse for at styrke organiseringen og forankre ansvar og beslutningskraft bredt. Vi har samtidig haft et øget fokus på vækstområder, hvor vi kan bruge vores kompetencer til at levere løsninger, der gør en forskel. Fokus på vækst har været tydeligt gennem året, og vi er tilfredse med de fremskridt, der er opnået.

Året har også været præget af implementeringen af et nyt ERP-system\*, som har krævet ressourcer og medført, at flere målsætninger er videreført fra sidste år. Principperne for regenerativt byggeri er fortsat en del af strategien og integreres gradvist i praksis.

I 2025/26 vil vi fokusere på at konsolidere ERP-implementeringen, styrke organisationen yderligere og gøre den regenerative ledelsesmodel endnu mere operationel. Vi vil fortsætte arbejdet med vækstområder og sikre, at impact bliver tydeligt forankret i vores projekter.



\* Enterprise Resource Planning - vores samlede system til planlægning, ressourcehåndtering og økonomistyring)

# Ledelsesberetning

## 1.3 MILJØMÆSSIGT - BRAND

I 2024/25 blev Søren Jensens markedsposition styrket gennem målrettet relationsdrevet salg, hvilket sammen med en historisk stærk pipeline resulterede i rekordhøj ordreindgang.

Strategien blev synliggjort gennem markante projekter og prisvindende samarbejder, som yderligere har styrket brandet og virksomhedens position i markedet.

Derudover blev et Udviklingsboard etableret for at strukturere og prioritere fremtidige udviklingsinitiativer.

## 1.4 MILJØMÆSSIGT - PLANET

I 2024/25 reducerede vi vores samlede CO<sub>2</sub>-emissioner fra 134 tCO<sub>2</sub>e til 131 tCO<sub>2</sub>e og kan så småt begynde at se effekten af de beslutninger, der er truffet de seneste år.

Fremadrettet er vores fokus at vende udviklingen i Scope 3-udledningerne og sætte dem på en vej mod nul, mens vi fastholder den positive udvikling mod 0-udledning i Scope 1 og 2.

Året indebar en yderligere forpligtelse til vores klimaambition med beslutningen om livstidsbaseret carbonneutralitet, understøttet af et livstidsbaseret klimaregnskab, der kortlægger udledninger siden 1945.

Derudover arbejdede vi målrettet med ressourceoptimering og klimabevidst projektering gennem LCA-analyser, resiliensindsatser og uddannelse af Miljø- og Ressourcekoordinatorer.

## 1.5 SOCIAL - MEDARBEJDERE

I 2024/25 tog vi væsentlige skridt for at styrke medarbejdernes trivsel og udvikling, bl.a. gennem beslutningen om en reorganisering, der skal øge selvledelse og bringe den kollektive intelligens bedre i spil. Vi udviklede samtidig nye karriereveje for at skabe større gennemsigtighed i udviklingsmulighederne. Derudover blev arbejdsmiljø og fastholdelse styrket gennem konkrete initiativer som mental sundhedsuge, massageordning og fokus på mere balanceret bemanding.

## 1.6 SOCIAL - KULTUR

I 2024/25 har Søren Jensen styrket samarbejdskulturen og gennemført en reorganisering, der skal skabe tydeligere roller og et setup, der bedre kan understøtte fremtidige krav og arbejds måder (future-fit).

Vi ser samtidig en positiv bevægelse i handlingskraften på tværs af organisationen.

Derudover har vi styrket det kulturelle fundament gennem nye politikker for livsfaser, trygt arbejdsmiljø samt diversitet, ligestilling og inklusion.



# Ledelsesberetning



## 1.7 GOVERNANCE - ORGANISERING

I 2024/25 blev krav og leverandørvalg for det nye ERP-system gennemført, og valget faldt på Maconomy, som siden blev implementeret efter en effektiv proces. I juni 2025 blev der annonceret en reorganisering med fokus på øget medarbejderinddragelse i virksomhedens udvikling. Derudover blev arbejdet med AI og digitale løsninger igangsat som et tværfagligt indsatsområde.

## 1.8 GOVERNANCE - STEWARDSHIP

Årets resultat indfrie de økonomiske og salgsrelaterede mål. I 2024/25 blev organisationen styrket for at understøtte en planlagt vækst.

Udover ny organisering og ny ERP-system blev nye projekteringsværktøjer og en risk/opportunity-model implementeret. Risk/opportunity er nu forankret i bestyrelsen, mens projektmæssige risici og muligheder håndteres af Project Governance Board.

## 1.9 FINANSIEL UDVIKLING

Firmaets resultatopgørelse for 2024/25 udviser et overskud på DKK 3,8 millioner, og firmaets balance pr. 30. juni 2025 udviser en egenkapital på DKK 27,3 millioner.

Omsætningen for 2024/25 udgjorde DKK 146,6 millioner.

Forventningen til det kommende år er en omsætningsvækst til minimum DKK 165 millioner samt en styrket indtjening, understøttet af fortsat høj aktivitet. Forventningen baseres primært på en stærk ordreindgang i 2024/25, samt en betydelig pipeline, der peger på fortsat høj aktivitet i 2025/26.

## 1.10 NOTER, HERUNDER SÆRLIGE RISICI

Firmaets aktiver, passiver, finansielle stilling pr. 30. juni 2025, samt resultatet og pengestrømmene for 2024/25 er ikke påvirket af usædvanlige forhold, eller forhold indtruffet efter balancedagen.

Det er ledelsens konservative skøn ud fra de bagved liggende forudsætninger, herunder risikovurderinger og erfaringer fra lignende sager, at de indregnede opførte tilgodehavender, igangværende arbejder, samt hensættelser til erstatninger er retvisende og at der ikke forekommer særlige risici ud over den normale driftsrisiko.

Den normale driftsrisiko udgøres bl.a. af væsentlige byggeopgaver, der er omfattet af forlængede projekterings-/byggeperioder, uenigheder om aftalevilkår eller overgået til Voldgiftsrettens afgørelse efter underskriftstidspunktet for årsrapporten.

\* Sum af scope 1, 2 og 3

\*\* Tallene er baseret på 2019 som referenceår. På grund af den udvidede metode er sammenligningen på tværs af år vanskelig. For en detaljeret gennemgang af klimaregnskabet henvises til side 37.

HOVEDTAL	24/25	23/24	22/23
<b>RESULTAT</b>			
Bruttofortjeneste, TDKK	64.962	65.434	59.851
Resultat af ordinær primær drift, TDKK	5.611	3.696	3.709
Resultat af finansielle poster, TDKK	-794	426	-1.019
Årets resultat, TDKK	3.816	3.408	2.048
<b>BALANCE</b>			
Balancesum, TDKK	90.857	89.870	81.282
Investeringer i materielle anlægsaktiver, TDKK	1.678	6.110	431
Egenkapital, TDKK	27.259	29.502	27.934
Antal medarbejdere, FTE	159	158	165
<b>NØGLETAL</b>			
Afkastningsgrad, %	6,2%	4,1%	4,6%
Soliditetsgrad, %	30,0%	32,8%	34,4%
Egenkapitalforrentning, %	13,4%	11,9%	8,8%
<b>CO<sub>2</sub>-intensitet*</b>	825	846	749
Af omsætning, kg CO <sub>2</sub> e/tDKK	0,89	0,95	0,90
Pr. medarbejder, kg CO <sub>2</sub> e/FTE	825	846	749
Pr. arbejdstime, kg CO <sub>2</sub> e/time	0,54	0,51	0,47
<b>SBTi</b>			
CO <sub>2</sub> emissions, total (Scope 1, 2, 3), kg CO <sub>2</sub> e	131.153	133.711	123.590
CO <sub>2</sub> -udvikling** Scope 1, %	-75%	-40%	-14%
CO <sub>2</sub> -udvikling Scope 2, %	-41%	-8%	33%
CO <sub>2</sub> -udvikling Scope 3, %	141%	93%	25%
CO <sub>2</sub> -udvikling (Scope 1, 2, 3)), %	13%	16%	7%
CO <sub>2</sub> -udvikling - Uden for scope, %	392%	266%	243%

# Real ESG rapportering

For at sikre sammenlignelige og transparente ESG-data rapporterer Søren Jensen i overensstemmelse med [Real ESG - The Real Estate Reporting Framework](#), branchens fælles rapporteringsværktøj. Rapporteringen er udført parallelt med udviklingen af Real ESG og suppleret med relevante ekstra data, som resten af rapporten uddyber mere detaljeret. Data præsenteres inden for rapportens seks fokusområder:

- Miljø: Brand og Planet
- Social: Medarbejdere og Kultur
- Governance: Organisering og Stewardship

Data dækker perioden 1. juli 2024 - 30. juni 2025, og oplysninger om organisationens sammensætning og diversitet er pr. 30. juni 2025. Metodebeskrivelse findes i Regnskabspraksis - Bilag C.

real esg   the real estate reporting framework		regnskabsår			
		enhed	2021/2022	2022/2023	2023/2024
<b>generelle oplysninger</b>					
<b>selskabsledelse</b>					
Bestyrelsesmedlemmer	antal	-	4	4	4
Kvinder	%	0	0	25	25
Bestyrelsesmøder	antal	4	4	4	4
Fremmøde	%	-	94	100	100
Direktionsmedlemmer	antal	5	5	9	1
Kvinder	%	0	0	22	0
<b>environmental</b>					
<b>klimaregnskab</b>					
Scope 1-3 (lokationsbaseret)	ton CO <sub>2</sub> e	158	148	145	157
Scope 1	ton CO <sub>2</sub> e	60	49	34	14
Scope 2 (lokationsbaseret)	ton CO <sub>2</sub> e	56	56	46	25
Scope 3	ton CO <sub>2</sub> e	42	43	65	12
Uden for scope (lokationsbaseret)	ton CO <sub>2</sub> e	4	6	6	18
Scope 1-3 (markedsbaseret)	ton CO <sub>2</sub> e	124	124	134	131
Scope 2 (markedsbaseret)	ton CO <sub>2</sub> e	12	18	12	8
Scope 3 (markedsbaseret)	ton CO <sub>2</sub> e	52	57	87	109
Uden for scope (markedsbaseret)	ton CO <sub>2</sub> e	4	6	6	8
<b>medarbejdersammensætning</b>					
Medarbejdere	antal	171	182	167	171
Medejere	antal	3	3	3	2
Fuldtidsmedarbejdere	antal	149	147	143	142
Deltidsmedarbejdere	antal	-	-	24	29
Uddannelsesstillinger	antal	-	-	16	11
Fuldtidsarbejdsstyrke	FTE	159	158	165	157
<b>diversitet</b>					
Kvinder blandt medarbejdere	%	34	37	35	35
Blandt medejere	%	0	0	0	0
Blandt fuldtidsmedarbejdere	%	38	44	37	34
<b>medarbejderomsætning</b>					
Medarbejderomsætning blandt alle medarbejdere	%	11	11	14	8
Blandt fuldtidsansatte mænd (ekskl. pensionering og dødsfald)	%	3	5	6	2
Blandt fuldtidsansatte kvinder (ekskl. pensionering og dødsfald)	%	8	11	12	4
Fratrådte medarbejdere	antal	-	-	-	14
<b>vilkår</b>					
Fuldtidsmedarbejdere, der arbejder 45 timer om ugen eller mere	%	9	5	3	4
Medarbejdere med ret til familierelateret orlov	%	100	100	100	100
Arbejdsgiverbetalt barselsorlov til fædre	uger	-	26	26	26
Arbejdsgiverbetalt barselsorlov til mødre	uger	-	26	26	26
Arbejdsgiverbetalt barselsorlov til medforældre	uger	-	26	26	26
Arbejdsgiverbetalt barselsorlov til sociale forældre	uger	-	26	26	26
Arbejdsgiverbetalte fri- og feriedage til fuldtidsmedarbejdere	dage	32	32	32	32
Fuldtidsmedarbejdere med arbejdsgiverbetalt sundhedsforsikring	%	100	100	100	100
<b>arbejds miljø</b>					
Sygefravær	%	4,2	4,2	5,1	4,3
Tilfælde af forskelsbehandling og krænkelse	antal	-	0	0	0
Bøder m.v.	mio. kr.	-	-	-	-
<b>governance</b>					
<b>værdikæder</b>					
Whistleblowerindberetninger	antal	0	0	0	0
<b>politikker, nedskrevne retningslinjer og/eller handlingsplaner</b>					
Politik for whistleblowerordning	[ ja / nej ]	ja	ja	ja	ja
Politik for persondata	[ ja / nej ]	nej	nej	nej	ja
Politik for dataetik	[ ja / nej ]	nej	nej	nej	ja
Politik for diversitet, lighed & inklusion	[ ja / nej ]	nej	nej	nej	ja





We can build a better  
world. **Litterally!**

1860

1890

1920

1950

1980

2010



Søren Jensen

## 2.0 Introduktion til firmaet og dens aktiviteter

# Om Søren Jensen

Søren Jensen arbejder med fremtidens byggeri og innovative løsninger på tværs af alle ingeniørdiscipliner - konstruktioner, installationer, energi og indeklima, brand, bæredygtighed og digitale løsninger - og firmaet har stor erfaring med samtlige faser i byggeriet. Firmaets arbejde er anerkendt både nationalt og internationalt.

Nyere projekter i Søren Jensens portfolio inkluderer:

- Vejle Kulturhus, transformation, kulturbyggeri, Vejle
- Thylander, dansk-ejet hyperscale datacenter, Esbjerg
- DEN02 og DEN01, større datacenterprojekter, Varde
- Sengetårnet, transformation til boligbyggeri, Holstebro
- Det Maritime Skolehjem, skolehjem/bolig for bådebygger- og sejlmager-elever, Helsingør
- Prismet, transformation til ny bolig- og erhvervsbebyggelse, Aarhus
- Mobilitetshuset, Parkeringshus, Billund
- Livsstilshuset, inkubations- og kontorfællesskab, Sydhavnen, Aarhus
- Gustav Wieds Vej, udvidelse af laboratorie- og undervisningsfaciliteter, Aarhus Universitet
- Techcollege, Transformation til campusbyggeri for erhvervsuddannelser og håndværksfag, Aalborg
- Avlsgården, Sorø Akademi, transformation af historisk avlsgård til ny samlingsal og kantine, Sorø



# Familien

Søren Jensen Rådgivende Ingeniørfirma blev grundlagt af Søren Jensen, da han i 1945 udtrådte af et partnerskab i Aarhus og flyttede til Silkeborg for at blive selvstændig og højne sin faglighed indenfor bygningskonstruktioner.

Siden overtog hans søn Erik Jensen stafetten, og udviklede og udvidede firmaet med flere tegnestuer og ingeniørdiscipliner.

I dag videreføres firmaet af 3. generation ved Flemming og Frank Jensen, som i fællesskab ejer virksomheden. Erik Jensen er fortsat aktiv i firmaet som ledende ingeniør og yder sparring og læring til de mange dygtige medarbejdere.

Samtidig forberedes virksomheden til den kommende 4. generation gennem et planlagt og gradvist generationsskifte, så stewardship-traditionen kan fortsætte i samme ansvarlige og værdidrevne retning.

Fra venstre: Frank Jensen og Flemming Jensen

Foto: INCUBA



# Bestyrelsen

Firmaet har en professionel bestyrelse med primært eksterne medlemmer, som i fællesskab bringer stærk faglig bredde og uafhængighed. Bestyrelsens arbejde er forankret i virksomhedens regenerative formål og sikrer, at beslutninger træffes med langsigtet ansvarlighed for både mennesker, samfund og planet.



Jesper Aabenhus  
Rasmussen,  
Bestyrelsesmedlem



Frederikke Aasted,  
Bestyrelsesmedlem



Barbara Myhre  
Isaksen,  
Bestyrelsesmedlem



Albert Crilles  
Sebastian Funder,  
Bestyrelsesmedlem



Frank Jensen,  
Bestyrelsesformand og  
Ejer

# Stewardship

Familien varetager et aktivt ejerskab af firmaet og har til hensigt at eje og værne om firmaet igennem kommende generationer. Begrebet Stewardship er derfor vigtigt for de nuværende 3. generationsejere som ser sig selv som forvaltere af de kommende generationers arv.

Firmaet er ejet via Søren Jensen Family Invest A/S, hvorigennem familien også varetager sine øvrige missionsrettede investeringer, som indgår i familiens brede engagement i at styrke det rådgivende ingeniørfirma og aktivt promovere et mere bæredygtigt, og på sigt regenerativt byggeri.



Billede fra INCUBA Startup Lab Build, et udviklingsmiljø hvor startups som Inviro, Re-claim og DiFacto får adgang til laboratoriefaciliteter, mentoring og specialiserede startup-programmer.



# Værdigrundlag

Siden Søren Jensen grundlagde virksomheden i 1945, har kerneværdierne været Samarbejde, Kompetence og Ansvarlighed. I dag drives virksomheden fortsat familieejet, forankret i et langsigtet ejerskab og et klart formål: at bidrage til en bæredygtig og på sigt regenerativ fremtid.

Byggeriet står for omkring 30 % af Danmarks CO<sub>2</sub>-udledning og udgør cirka 5 % af BNP, og vi tilbringer 90 % af vores tid indendørs. Derfor er vores ingeniørfaglighed ikke neutral, men samfundsbærende og forpligtende.

Som B Corp-certificeret virksomhed har vi forpligtet os til at efterleve de højeste standarder inden for ansvarlig virksomhedsdrift og -ledelse. Virksomheden skal gøre godt for verden - ikke alene gennem ambitioner, men gennem dokumenterbar indvirkning på mennesker, samfund og planet.

Vi tror fortsat på behovet for at bygge og renovere for at sikre bedre levevilkår og udviklingsmuligheder. Men det skal ske gennem metoder og teknologier, der efterlader et positivt aftryk.

Søren Jensen arbejder aktivt for at definere, udvikle og formidle næste generation af ledelse, metoder og bygninger - baseret på en apolitisk, evidensbaseret tilgang og med respekt for de miljømæssige og samfundsmæssige grænser, vi opererer indenfor.



Tegning af Erik Jensen til den interne årsrapport 1976-1977, den tids "impact-rapport"

# Forpligtelser



Søren Jensen er stolte af at arbejde i overensstemmelse med globalt anerkendte standarder og rammeværktøjer, der skaber meningsfulde forandringer. Dette inkluderer:

Certified



This company meets the highest standards of social and environmental impact

Corporation

RACE TO ZERO



SCIENCE  
BASED  
TARGETS

DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

- B Corp:** At drive en ansvarlig virksomhed har altid været en ufravigelig del af Søren Jensens DNA. I 2017 besluttede familien, bestyrelsen og ledelsen at certificere firmaet som B Corp, og i 2019 blev vi det første rådgivende ingeniørfirma specialiseret i byggeri i Europa, der opnåede B Corp-certificering. Som B Corp er Søren Jensen en del af et globalt fællesskab af virksomheder, der lever op til høje standarder inden for social og miljømæssig påvirkning. Og som B Corp i ejendoms-, design- og byggebranchen er firmaet blandt de virksomheder, der fører an i en global bevægelse for en inkluderende, retfærdig og regenerativ økonomi. Som B Corp arbejder Søren Jensen for at være til nytte for den verden og det samfund, vi er en del af. Vi stræber ikke efter at være den bedste i verden, men den bedste for verden. I 2023 gennemførte vi med succes vores recertificering med en forbedret score fra 85,1 til 92,7.
- Race to Zero:** Søren Jensen deltager i FN's globale klimakampagne Race to Zero gennem SME Climate Commitment, som indgår i SME Climate Hub. SME Climate Hub fungerer som rapporteringsværktøj i Race to Zero / B Corp Climate Collective og understøtter små og mellemstore virksomheder i at tage konkret klimahandling. Ved at tilslutte sig SME Climate Commitment forpligter Søren Jensen sig til at reducere sin klimavirkning gennem autentiske handlinger med målet om at nå net-zero i 2030. Firmaet har været en del af Race to Zero siden 2019.
- SBTi:** Søren Jensen har fastsat et videnskabeligt baseret net-zero-mål om at reducere absolutte scope 1, 2 og 3 drivhusgasemissioner med 100 % inden 2030. Målet er valideret af Science Based Targets-initiativet (SBTi) og er i overensstemmelse med Paris-aftalens mest ambitiøse mål om at begrænse den globale opvarmning til 1,5°C. SBTi er en global organisation, der udvikler standarder og værktøjer, som gør det muligt for virksomheder at fastsætte videnskabsbaserede klimamål. Initiativet er støttet af CDP, FN's Global Compact, We Mean Business Coalition, World Resources Institute (WRI) og WWF. Læs om vores forventede vej til målet i afsnittet "Roadmap mod 2030"
- Double Materiality Assessment (DMA):** I 2024/25 har vi igangsat processen med at evaluere bæredygtighedsspørgsmåls påvirkning på både vores forretning og interessenter. Formålet er at skabe et klart grundlag for at prioritere de områder, hvor vi kan skabe størst værdi. Arbejdet fortsætter i 2025/26, hvor vi forventer at færdiggøre analysen og bruge resultaterne til at guide vores fremtidige mål.



Søren Jensen

Gennem tre generationer har vi hos Søren Jensen bygget bro mellem **innovation** og ansvarlighed.

Kun ved at kombinere hardcore ingeniørviden med **passion**, drømme og den nyeste teknologi kan vi skabe bygninger, vi kan være bekendt at aflevere til fremtidens **generationer**.



Søren Jensen

# 3.0 Ambition og strategi



Søren Jensen

# Ambition



Søren Jensen Rådgivende Ingeniørfirma stræber efter at gøre sit bedste for verden, medarbejdere og samarbejdspartnere.

Vores ambition er, at både vores rådgivning og forretningsmodel skal udvikles til at være regenerative fra 2030.

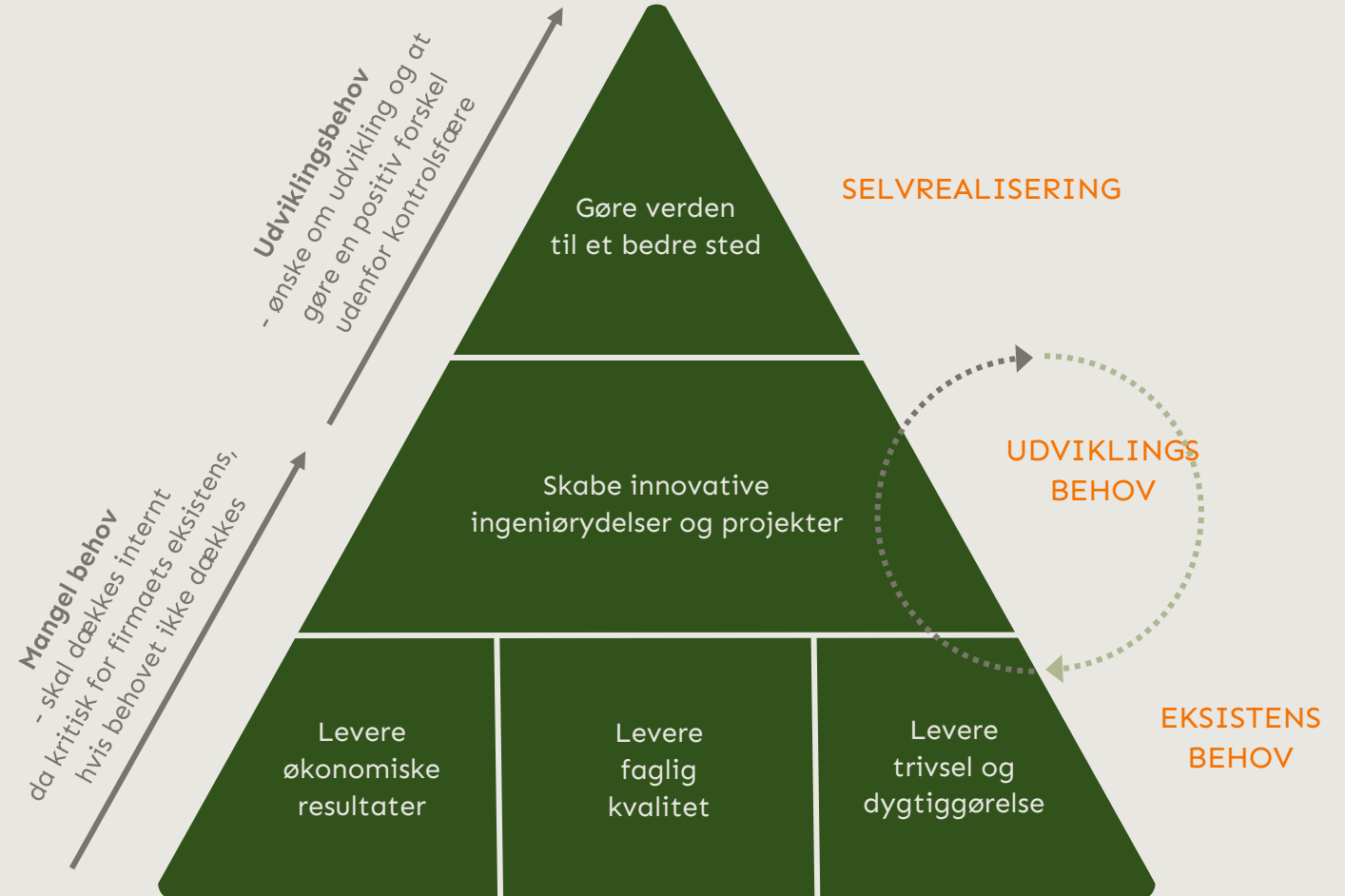
For at realisere denne ambition kræver det et stærkt fundament i vores forretning og organisation. Dette illustreres i ambitionspyramiden, hvor fundamentet - og dermed forudsætningen for ambitionen - er:

- Økonomisk rentabilitet og cash-flow til investering i udvikling
- Højt og konstant fagligt niveau med løbende kompetenceudvikling
- Trivsel og udvikling for medarbejdere, der ser deres indsats gøre en forskel

Oven på et sundt fundament kan der bygges innovation og fyrtårnsprojekter, som viser vejen mod byggeri, der giver mere tilbage end det tager.

Ambitionen er udviklet over tid i takt med nye metoder og kompetencer. Firmaets historiske rejse har været genopbygning, velstand, velfærd, inspiration, bæredygtighed og nu regeneration.

Building for the NEXT generation, now!



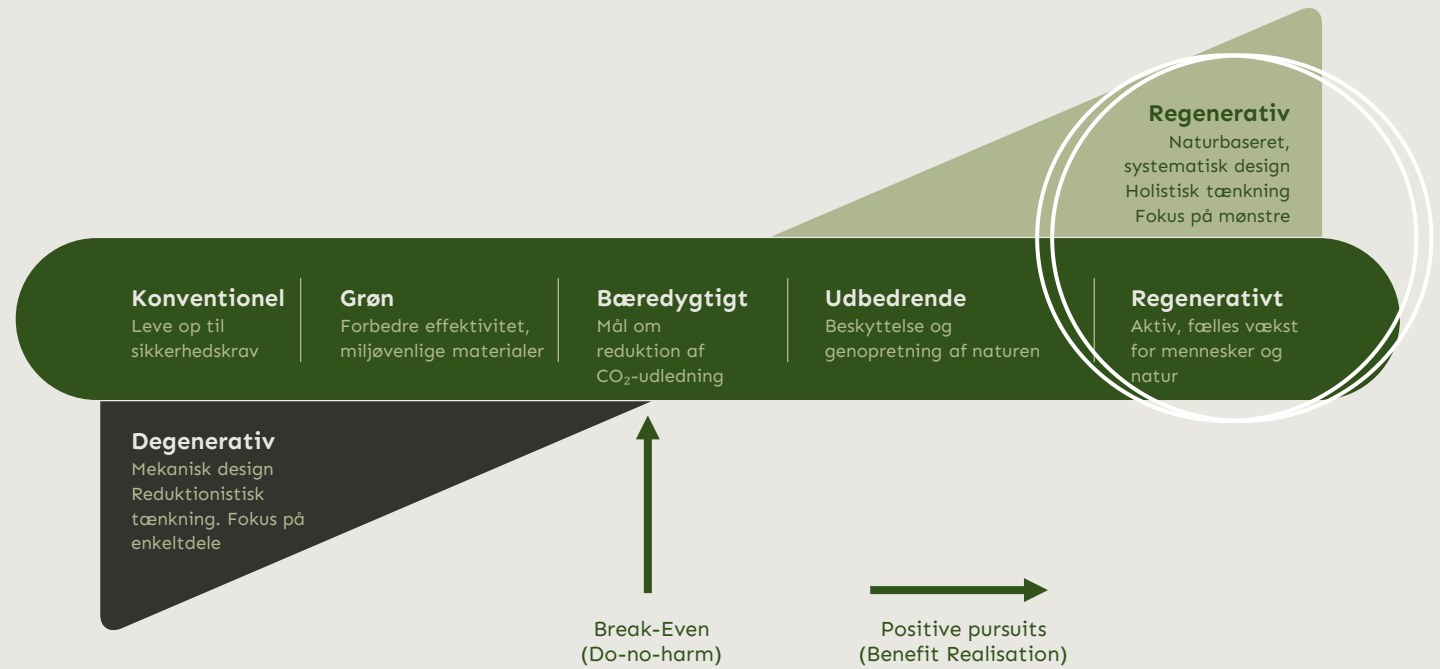
# Regeneration

Søren Jensen har i et årti arbejdet på blive et mere bæredygtigt firma som projekterer bæredygtige byggerier. Desværre, er tiden hvor man kunne tale om bæredygtighed som en kommende, stabil tilstand forbi.

De seneste rapporter fra FN's klimapanel taler deres tydelige sprog om nødvendigheden af hurtigst muligt at reducere alles påvirkninger til et bæredygtigt niveau, men også at der herefter skal igangsættes en regeneration af atmosfæren, naturen og vores samfund.

Begrebet regeneration kan defineres som et fokus på systemtænkning for at beskytte, genoprette og genopbygge både naturressourcer og menneskelig kapital. Dette står i kontrast til nuværende degenerative praksisser.

Volans\* definerer krydsningspunktet mellem degenerativ og regenerativ som break-even - hvad alle selskaber skal gøre. Aktiviteter der er bedre end dette defineres som positive pursuits - hvad ethvert selskab må gøre.



\*Inspireret af artiklen: "Den regenerative økonomi genopbygger økosystemerne" af Mandag Morgen, J. Fullerton Regenerative Capitalism, 2015 og "Hvad alle selskaber skal gøre, og hvad ethvert selskab må gøre" fra Future-Fit Business Benchmark, Future Fit Foundation / Volans / John Elkington, 2018

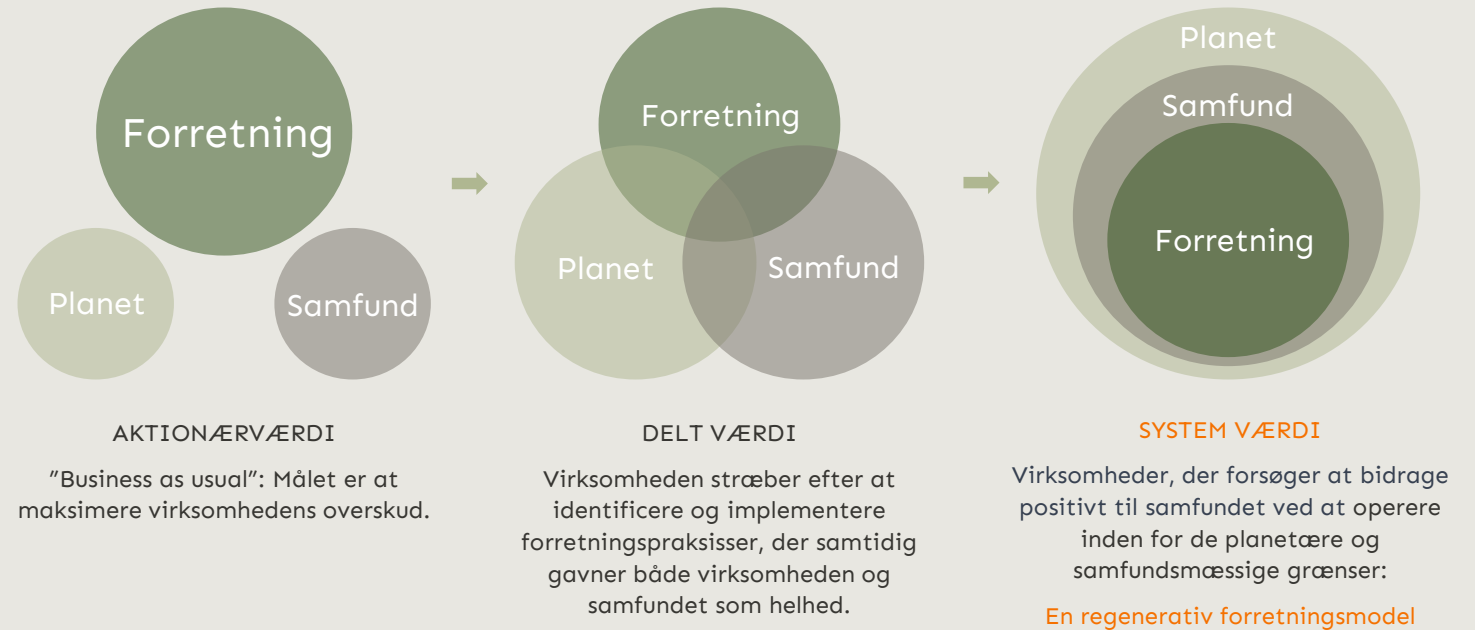
# Regenerativ forretningsmodel



Søren Jensen arbejder målrettet på at realisere en regenerativ forretningsmodel, der skaber et operationelt rum inden for både planetens grænser (Stockholm Resilience Centre) og de samfundsmæssige fundamentet beskrevet i Doughnut Economics (Doughnut Economics Action Lab). Ambitionen er, at firmaet ikke blot reducerer negative aftryk, men bidrager positivt til de økologiske og sociale systemer, den indgår i.

Som led i denne udvikling integrerer vi elementer fra FN's tilgang til Inkluderende Velstand, som beskrevet i Inclusive Wealth Report 2023 - Measuring Sustainability and Equity. Tilgangen retter fokus mod bevarelse og udvikling af fire kapitalformer: naturkapital, menneskelig kapital, social kapital og finansiell kapital. Perspektivet understøttes af The Economics of Biodiversity: The Dasgupta Review, som tydeliggør, at økonomi er indlejret i naturen og afhængig af dens langsigtede sundhed.

Med afsæt heri arbejder vi med en udvidet kapitalforståelse, der også omfatter legitimitetskapital og styringskapital. Formålet er at styrke en systematisk og fremadrettet dokumentation af værdiskabelse på tværs af kapitalformer - ikke alene gennem økonomiske resultater.



Den lange vej til "System Værdi" fra Future-Fit Business Benchmark, Future Fit Foundation / Volans / John Elkington, 2018

# Regenerativ forretningsmodel



Begrebet "regenerativ forretningsmodel" er fortsat under udvikling. Vores model er inspireret af nyere forskning i regenerative forretningsmodeller og strategier (Konietzko, Das & Bocken, 2023; Das & Bocken, 2024; Axelsson, Wigg & Becker, 2024) samt What Doughnut Economics Means for Business (Doughnut Economics Action Lab).

På denne baggrund har vi udviklet en samlet model, der omfatter: Formål, Værdier, Netværk, Ejerskab, Finans, Ledelse, Tilstrækkeligt, Regenerativt, Livstidsbaseret carbon neutralitet og Indvirkning. Elementerne er indbyrdes forbundne og ligeværdige i arbejdet med at omsætte ambitioner til styring og handling.

**Formål:** Vi fremmer tværgenerationel trivsel gennem inkluderende velstand ved at *definere, formidle og skabe* næste generations bygninger med varig og væsentlig positiv indvirkning. Dette realiseres gennem ansvarlig forvaltning af ejerskab og forretning.

**Værdier:** *Ansvar, kompetence og samarbejde* former vores kultur og beslutninger i alle sammenhænge. Vi handler med respekt for mennesker og biosfære, og med et konsekvent langsigtet perspektiv.

**Netværk:** Vi udvikler relationer og partnerskaber baseret på tillid og gensidig forståelse. Gennem videndeling og samarbejde styrker vi værdikæder og udviklingen i det byggede miljø.

**Ejerskab:** Vedvarende familieforvaltning sikrer kontinuitet og retning på tværs af generationer. Familieejerskabet understøtter langsigtede beslutninger og stabil, ansvarlig kapitalanvendelse.

**Finans:** Økonomien styres med fokus på finansiell resiliens og fair udbytte til ejerfamilien, samt langsigtet investering i forskning, entreprenørskab, vedvarende energi og naturens regenerering.

**Ledelse:** Ledelsen træffer modige og velinformerede beslutninger med afvejning af sociale, miljømæssige og økonomiske konsekvenser. Målet er finansiell resiliens som fundament for menneskelig trivsel og langsigtet samfunds- og planetarisk velstand.

**Tilstrækkelighed:** Det byggede miljø er afhængigt af en sund biosfære og planetens grænser. Vi prioriterer nøjsom anvendelse af materialer, energi, vand og jord i drift, investeringer og byggeri.

**Regeneration:** Vi arbejder aktivt for at genoprette og styrke økosystemer og samfund. Regenerative principper integreres løbende i byggeri, værdikæder og ledelsespraksis.

**Livstidsbaseret carbon neutralitet:** Firmaet drives efter princippet om livstidsbaseret carbon neutralitet. Det indebærer reduktion og neutralisering af nuværende og historiske udledninger.

**Indvirkning:** Vi rapporterer systematisk udviklingen i seks kapitaler: menneskelig, social, naturmæssig, finansiell, legitim og styringsmæssig kapital. Indvirkningen dokumenteres for læring, ansvarlighed og langsigtet resiliens.

# Regenerativt byggeri

Siden 2017 har Søren Jensen arbejdet med at udvikle og afprøve Regenerativt Byggeri med afsæt i firmaets rødder i nøjsomhed, kreativitet og handlekraft.

Paradigmet har til formål at kunne måle både planetarisk og menneskelig sundhed gennem 12 impact-kategorier - og at skelne tydeligt mellem break-even, hvor byggeri undgår skade, og positive pursuits, hvor byggeri genopretter/regenererer.

Gennem årene har paradigmet udviklet sig gennem erfaringer, forskning og tæt samarbejde med eksterne partnere, og i 2025 tog vi næste skridt i denne udvikling. Søren Jensens impact-kategorier er blevet reorganiseret og præciseret, og der er tilføjet en række koblinger, som binder kategorierne sammen på tværs.

De nye retninger og principper synliggør, hvordan planetarisk sundhed og menneskelig sundhed hænger sammen, og hvordan byggeri kan være tilbageholdende i sit ressourceforbrug og samtidig rigt på menneskelige kvaliteter. På den måde fungerer koblingerne som en systemlogik, der gør det lettere at forstå, hvordan de 12 kategorier understøtter hinanden.

Tænk, hvis man kunne skabe bygninger, der ikke belastede miljøet, men rent faktisk bidrog til at genoprette det. Vi kalder det regenerativt byggeri.

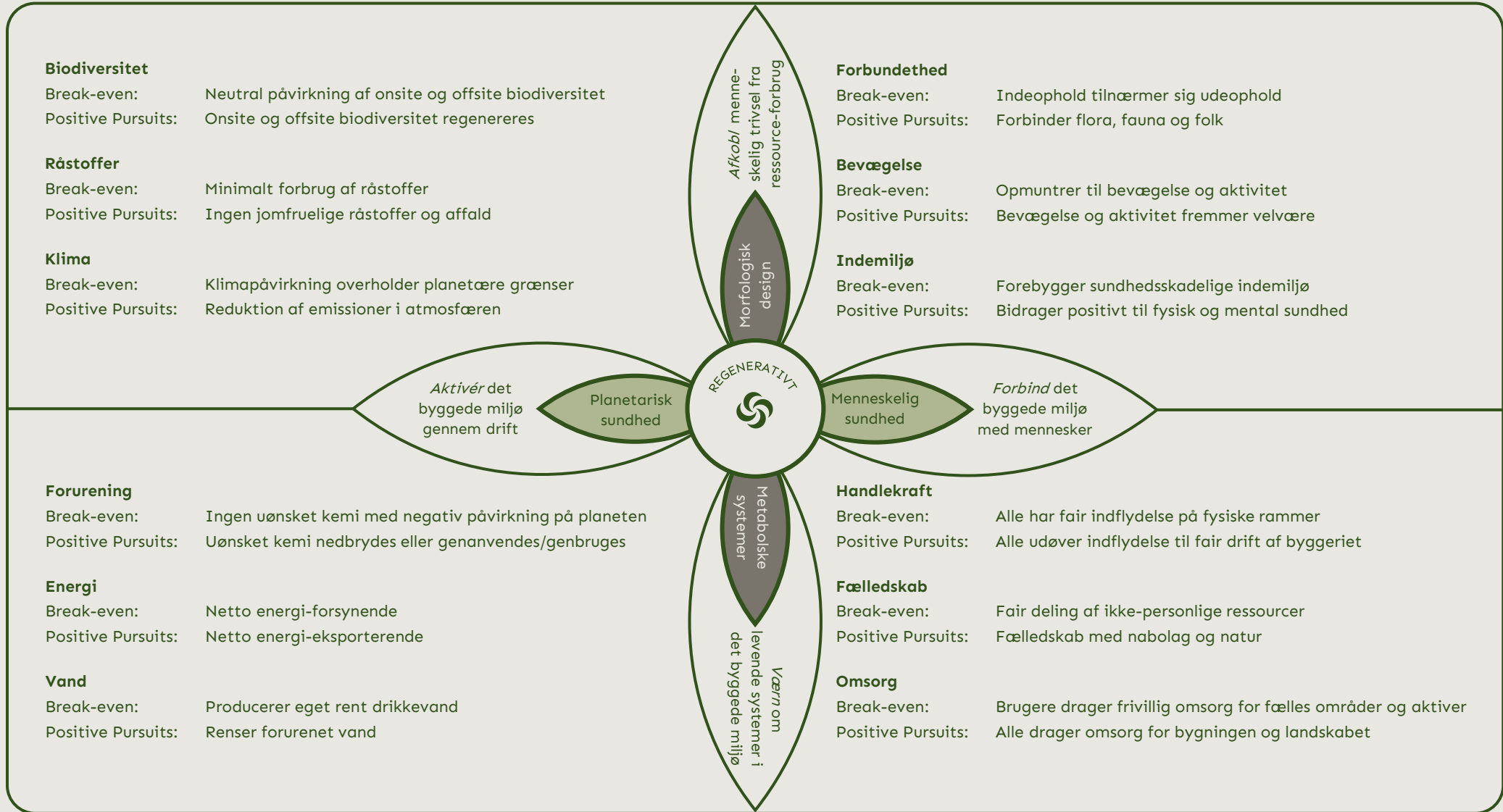


# Skab et bygget miljø, der forbedrer sig i **harmoni** med planet og mennesker

## Indlejr resiliens i det byggede miljø

Vær nøjsom, sparsommelig og betalbar

Gentænk menneskelige habitater



Muliggør systemer der interagerer, tilpasser sig og forbedres

# Firmaorganisering



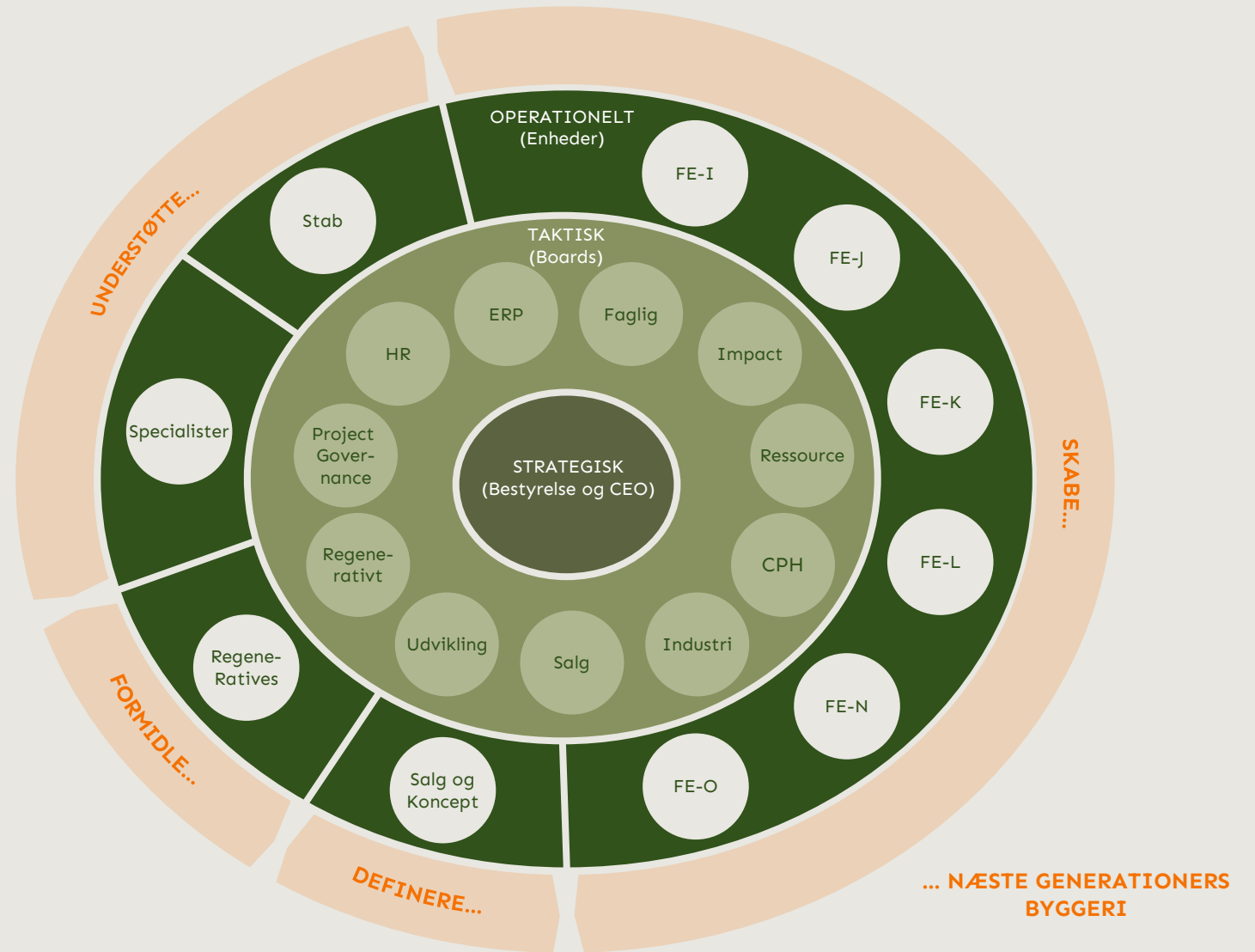
Søren Jensen er organiseret for at understøtte effektiv projektgennemførelse og implementering af firmaets ambitioner og målsætninger.

Projektgennemførelsen håndteres af tværfaglige enheder organiseret efter modellen "Team-of-Teams", støttet af interne support- og stabsenheder.

Enhederne er grupperet, som følger:

- Engineering, som fokuserer på nutidens projekter og rammevilkår (FE-I - FE-O)
- Regeneratives, som fokuserer på fremtidens rammer og konsulentytelser.
- Salg og Koncept, Specialister og Stab fungerer som support enheder til det samlede firma

Bestyrelse/CEO definerer og koordinerer den strategiske retning med sparring og input fra den samlede ledelsesgruppe, mens tværgående boards har ansvaret for, at de strategiske temaer/målsætninger konkretiseres og opnås. Linjeledelsen varetager den daglige operationelle ledelse og har samtidig personaleansvaret for medarbejderne.



# Struktur

For at omsætte vores formål og værdier til konkret handling har vi struktureret virksomheden omkring seks strategiske fokusområder.

Fokusområderne operationaliserer vores arbejde med Environmental, Social og Governance (ESG) og samler vores indsats i en helhedsorienteret styringsmodel. De fastlægger retning, prioriteringer og målsætninger for drift, investeringer og ledelse og skaber sammenhæng mellem ejerskab, bestyrelse og direktion.

Hver søjle er koblet til en kapitalform. I denne sammenhæng forstås "kapital" som de ressourcer og relationer, der skaber langsigtet værdi og fremtidige handlemuligheder. Begrebet tager afsæt i FN's tilgang til Inkluderende Velstand, hvor samfundets udvikling afhænger af bevarelse og udvikling af fire kapitalformer: naturkapital, menneskelig kapital, social kapital og finansiel kapital. Med inspiration herfra arbejder vi med en udvidet kapitalmodel, tilpasset vores rolle som familieejet og videnstung ingeniørfirma. Ud over de fire kapitalformer omfatter modellen også legitimitetskapital og styringskapital. Samlet danner de seks kapitaler grundlag for prioritering, balancering og transparens i vores seks fokusområder.

Fokusområder og målsætninger revideres løbende og rapporteres årligt i vores ESG-Impact-rapport med henblik på at dokumentere indvirkning på samfundsmæssig og planetarisk trivsel samt firmaets langsigtede robusthed.

Udviklingen af kapitalmodellen sker i tråd med gældende og fremspirende rammer for bæredygtighedsrapportering, herunder ESRS (European Sustainability Reporting Standards) samt principperne for Integrated Reporting. Arbejdet styrkes gradvist gennem begrebsafklaring, baseline, kapital-scorecards og målsætninger med henblik på en mere systematisk og fremadrettet rapportering af værdiskabelse på tværs af kapitalformer.

## MILJØ

## SOCIAL

## GOVERNANCE

	MILJØ		SOCIAL		GOVERNANCE	
	<b>Brand</b> Hvordan vi opleves af vores interessenter	<b>Planet</b> Hvordan vi kommer i harmoni med naturen	<b>Medarbejdere</b> Hvem vi er og vores potentiale	<b>Kultur</b> Måden vi arbejder og arbejder sammen på	<b>Organisation</b> Vores roller og relationer	<b>Stewardship</b> Hvordan vi gør godt og passer på virksomheden
Værdier	Mod til aktivt at vælge og prioritere en regenerativ fremtid.	Ansvarlig forvaltning af samfund og planet i balance med naturens grænser og regenerative kapacitet.	Handlekraft og kompetence danner grundlag for, at alle kan realisere deres potentiale.	Gensidig respekt, ansvarlighed og anerkendelse af hinandens arbejde og indsats.	Engageret ledelse og forpligtende samarbejde, der samler organisationen om fælles mål.	Familievirksomheden, der vil gøre godt for samfund og planet.
Kapitaler	Legitimitetskapital opgøres i samfundsmæssig tillid, mandat og troværdighed og påvirkes af sammenhæng mellem formål, handling og formidling.	Naturkapital opgøres i klima-aftryk, ressourceudvinding og biodiversitet og påvirkes af belastning samt regenerative bidrag.	Menneskelig kapital opgøres i trivsel, kompetencer og fastholdelse og påvirkes af arbejdsmiljø, ansvar og udviklingsmuligheder.	Social kapital opgøres i tillid, samarbejds kvalitet og relationel styrke og påvirkes af adfærd, fælles normer og ansvarlighed.	Governancekapital opgøres i beslutningskvalitet, rolleklart lederskab og organisatorisk sammenhængskraft og påvirkes af ansvarlig og konsistent styring.	Finansiel kapital opgøres i indtjening, soliditet og investeringskapacitet og påvirkes af finansiel resiliens og disciplineret kapitalallokering.

# Strategiske målsætninger 2025/26



		ENVIRONMENT		SOCIAL		GOVERNANCE	
FOKUSOMRÅDER		BRAND	PLANET	MEDARBEJDERE	KULTUR	ORGANISERING	STEWARDSHIP
AMBITION		At udfordre det eksisterende og finde nye veje, samt have modet til både at gå forrest når det kræves ift. at sikre en fremtid med fokus på regenerative løsninger, men også at sige fra når det er nødvendigt.	At vores fælle(d)skab bidrager til at alle bruger og spiller mindre - samt giver mest muligt tilbage til vores fælles planet - og at vi tager vores del af ansvaret for at mennesker finder tilbage til en harmoni med naturen.	At fokusere på en løbende faglig og personlig udvikling, der både styrker medarbejderne og deres trivsel, samt styrker virksomheden - herunder sikrer fastholdelse og tiltrækning af de rette kompetencer.	At sikre et miljø, der baserer sig på dialog-baserede beslutninger, og hvor hver enkelt tager ansvar for egne handlinger, herunder fejl korrektioner og problemløsninger, samt bidrager til både enhed og virksomhed.	At skabe kompetente tværfaglige enheder der altid kan levere de definerede og aftalte ydelser - herunder at fokusere på en processtyring, der sikrer løbende og systematiske forbedringer.	At drive en familievirksomhed ud fra følgende kerneværdier: Professionalisme, regenerativt fokus, ordentlighed, uafhængighed - og som samtidig kan levere solide økonomiske resultater.
STRATEGISKE TEMAER		<ul style="list-style-type: none"> <li>Gå forrest - ift. at finde løsninger for samfund og planet</li> <li>Kundeoplevelse ift. Gå forrest, Troværdighed og Ordentlighed</li> <li>Øge kendskabet til Søren Jensen - både hos eksisterende og nye kunder</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Egen miljømæssig påvirkning (Scope 1 -3)</li> <li>Projektets planetære og menneskelige påvirkning (Scope 4)</li> <li>Medarbejdernes miljøpåvirkning privat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Udvikling af medarbejdere</li> <li>Medarbejdertrivsel</li> <li>Sikre en passende bemanning af projekterne</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Udbygge personlig handlekraft</li> <li>Ét fælles Søren Jensen med plads til forskelligheder</li> <li>Social kultur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Organisering</li> <li>System back-up</li> <li>Ledelsesprincipper</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Værdier og Målsætninger</li> <li>Risikohåndtering og Optimeringer</li> <li>Better Corporation</li> </ul>
HØJEST PRIORITEREDE MÅLSÆTNINGER 2025/26		<ul style="list-style-type: none"> <li>B2: Der udarbejdes et samlet idekatalog over "sufficient" og "regenerative" materialer, bygningsdele og koncepter</li> <li>B6: Salgspipeline der afspejler ambition og vækststrategi løftes; målsætning er en vægtet pipeline &gt; 125 MDKK, og en uvægtet pipeline &gt; 250 MDKK efter 30/4-26</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>P4: Carbon Capture anlæg på EPL etableres</li> <li>P6: Model med digital/AI/ERP understøttelse færdigudvikles, afprøves og evalueres indenfor følgende områder:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>Regeneration</li> <li>Råstofforbrug (nøjsomhed)</li> <li>Off-site biodiversitet</li> <li>Resiliens og klimatilpasning</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>M1: Reorganisering under overskriften "future-fit" færdigudvikles og afprøves</li> <li>M2: Løfte score fra 76 til <math>\geq 78</math> i trivselsundersøgelsens mål for "støttende og målorienteret ledelse"</li> <li>M5: Der færdigudvikles og afprøves i samarbejde med medarbejderne initiativer der skal reducere sygefraværet fra 4,3% til &lt; 3,5%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>K2: Model med digital/AI/ERP understøttelse for Søren Jensen Ledelsesmodel færdigudvikles og afprøves</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>O1: Reorganisering under overskriften "future-fit" færdigudvikles og afprøves</li> <li>O2: Nyt ERP system inkl. projektmodul og CRM system implementeres</li> <li>O4: Faglige initiativer indenfor digital/AI understøttelse af den fremtidige projektering afprøves</li> <li>O5: Model med digital/AI/ERP understøttelse for Søren Jensen Ledelsesmodel færdigudvikles og afprøves</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>S2: Primære årlige målsætninger:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>Omsætning <math>\geq 165</math> MDKK</li> <li>Resultat (primær) <math>\geq 8,9</math> MDKK</li> <li>Resultat (før skat) <math>\geq 7,7</math> MDKK</li> <li>CO2e1-3 <math>\leq 0,85</math> ton/FTE</li> <li>CO2e4 etableres</li> <li>OE <math>\geq 190</math> MDKK</li> </ul> </li> <li>S3: Alle de højest prioriterede strategiske mål rapporteres og evalueres løbende med bestyrelsen</li> <li>S5: Model med digital/AI/ERP målsætninger for de enkelte enheder defineres ift. følgende elementer: Kunder/projekter, medarbejdere, faglighed og forretningen</li> </ul>

# Missioner 2030

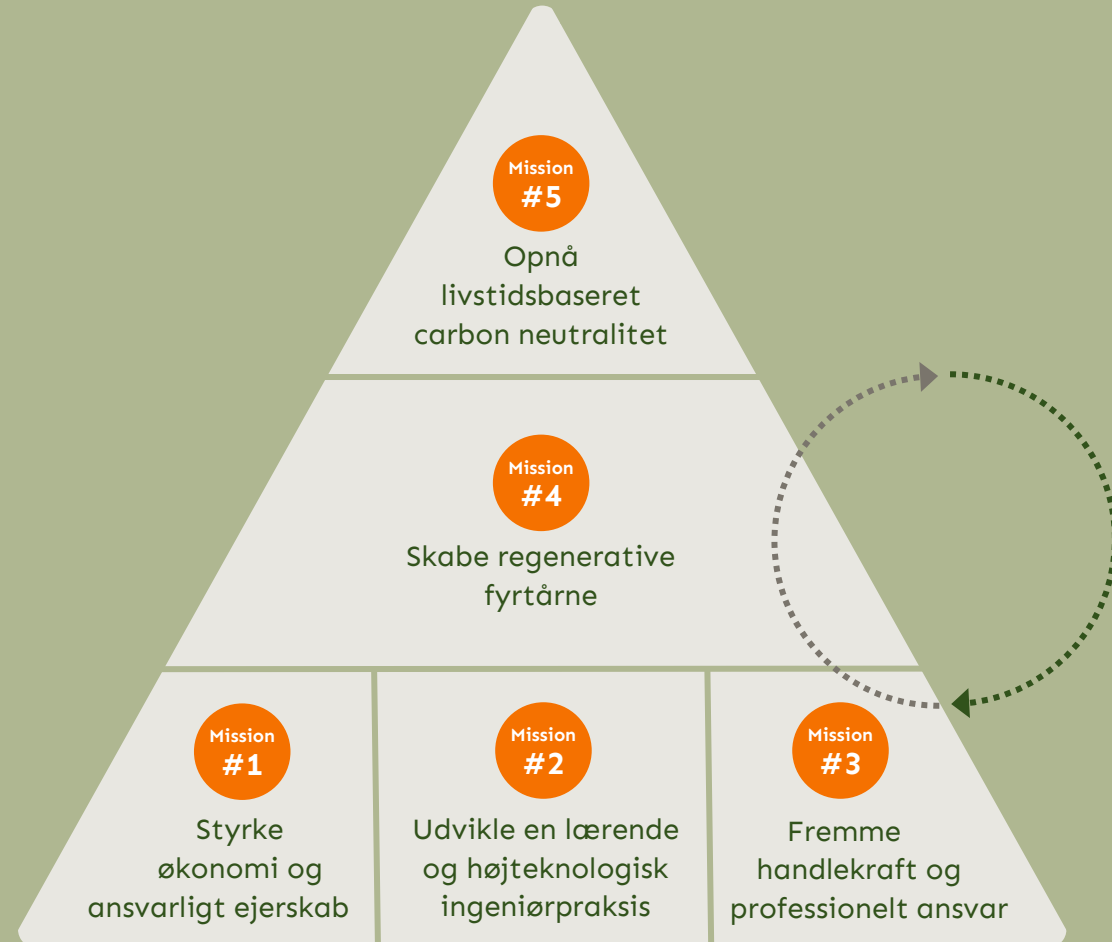
**Mission #1** At styrke **økonomisk robusthed og ansvarligt ejerskab**, der giver strategisk handlefrihed og langsigtet finansiell resiliens på tværs af generationer. Dette understøttes af en stærk pipeline, kontrolleret vækst og sund indtjening, der fastholder firmaets investeringskapacitet.

**Mission #2** At udvikle en **lærende og højteknologisk ingeniørpraksis**, der skaber nøjsomme og ansvarlige løsninger for både planet og projekt. Læring, samarbejde og brug af digitale værktøjer og kunstig intelligens skal drive en mere effektiv praksis.

**Mission #3** At fremme **handlekraft og professionelt ansvar** gennem stærke faglige miljøer og kulturbåret ledelse tæt på opgaven. Grundlaget er kompetencer, samarbejde og autonomi og indebærer, at vi løbende lærer, forbedrer praksis og udvikler nye ledere og nøglekompetencer.

**Mission #4** At skabe **regenerative fyrtårne**, der giver mere tilbage til samfund og planet, end de tager og dermed demonstrere næste generation af datacentre, samt bolig-, erhvervs- og kulturbyggeri. Gennem stærke samarbejder skal organisationen bevæge sig fra rådgiver til systempåvirker.

**Mission #5** At opnå **livstidsbaseret carbon neutralitet** gennem reduktion og neutralisering af alle udledninger, så organisationen ikke efterlader klimagæld til kommende generationer. Vejen dertil er at leve op til de klimakrav, vi anbefaler for projekter og kunder.





Søren Jensen

# 4.0 Miljø

## 4.1 Brand



Søren Jensen

# Miljø - Brand

## AMBITION

At udfordre det eksisterende og finde nye veje, samt have modet til både at gå forrest når det kræves ift. at sikre en fremtid med fokus på **regenerative løsninger**, men også at sige fra når det er nødvendigt.

## STRATEGISKE TEMAER

- Gå forrest - ift. at finde løsninger for samfund og planet
- Kundeoplevelse ift. Gå forrest, Troværdighed og Ordentlighed
- Øge kendskabet til Søren Jensen - både hos eksisterende og nye kunder

## BESKRIVELSE

Fokusområdet Brand handler om, hvordan Søren Jensen opfattes af sine interessenter. Firmaets primære interessenter inkluderer kunder som bygherrer, arkitekter og totalentreprenører. Sekundære interessenter omfatter samarbejdspartnere og leverandører.

Søren Jensen er kendt blandt sine interessenter for sin kreativitet og sit engagement i bæredygtigt byggeri. Firmaet er ofte en pioner og anerkendes som en forandringsleder inden for næste generations byggeri, herunder det regenerative byggeri.

Desuden er firmaet meget aktivt inden for forskning og undervisning samt i den løbende læring og uddannelse af sine medarbejdere.

## AFRAPPORTERING 2024/25

2024/25 har styrket Søren Jensens markedsposition gennem en målrettet indsats med relationsdrevet salg og netværksaktiviteter. Ambitionen om vækst er realiseret, og områder med størst potentiale er identificeret, samtidig med at prioriterede segmenter er styrket. En historisk stærk pipeline har resulteret i rekordhøj ordreindgang, hvilket har været med til at sikre årets omsætningsmål.

Projekter som Velux LKR Innovation House, Mini CO<sub>2</sub>-husene og Ripple Residence er eksempler på opgaver, der viser, hvordan strategien omsættes i praksis. I 2025 har firmaet været del af prisvindende hold Building Awards, bl.a. i forbindelse med Årets Bygning (DTU Bygning 208) og Den Grønne Pris (Velux LKR Innovation House), samt finalenomineret som Rådgiverprisen.

I året er der desuden etableret et Udviklingsboard med fokus på at styrke og strukturere udviklingsinitiativer.

## MÅLSÆTNINGER 2025/26

Det kommende år har fokus på at løfte salgsarbejdet med en målsætning om en vægtet pipeline på over 125 MDKK og en uvægtet pipeline på over 250 MDKK efter 30/4-26.

Samtidig skal kunderejsen styrkes gennem udvikling af modeller, der sikrer endnu bedre indsigt i kundernes behov og en tydelig overdragelse fra salg til projektering.

Vidensopbygning prioriteres med langsigtede initiativer, herunder arbejdet i udviklingsboardet og Aarhus Center for Regenerativt Byggeri. Et centralt mål er at færdiggøre et idekatalog for materialer, bygningsdele og koncepter, der ikke kun samler viden, men omsætter den til konkrete løsninger, der kan testes i pilotprojekter og inspirere branchen til at accelerere den regenerative omstilling.

# Strategiske temaer og målsætninger

Strategiske temaer	Formål med temaet	Målsætning 2025/26 (Højest prioriterede)	Understøtning af 2027 strategien	Forankring i Søren Jensen
<b>Gå forrest - ift. at finde løsninger for samfund og planet</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ønske om fortsat at være med til at definere hvad regenerativt byggeri er - igennem forskning i ACRB (Aarhus Center for Regenerativt Byggeri) og interne pilotprojekter i Søren Jensen inkl. idekatalog for mindskning af CO<sub>2</sub> udledninger</li> <li>Præsentere kunder og samarbejdspartnere for kreative løsninger, som de ikke nødvendigvis har bestilt, men som peger i en regenerativ retning - bringe kreativitet i spil</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>B1: Udvide engagementet i Aarhus Center for Regenerativt Byggeri fra ca. 500 timer til &gt; 1000 timer</li> <li><b>B2: Der udarbejdes et samlet idekatalog over "sufficient" og "regenerative" materialer, bygningsdele og koncepter</b></li> <li>B3: Hvert projekterende enhed skal som minimum have et pilotprojekt hvor idekatalog præsenteres og/eller anvendes og dermed testes af</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Styrke Søren Jensen indenfor regenerativt byggeri</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>B1 - B3: Regenerativt board, Udviklingsboard og Faggruppeboard</b></li> </ul>
<b>Kundeoplevelse ift. Gå forrest, Troværdighed og Ordentlighed</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sikre afstemning internt og eksternt af "kunderejsen" for derigennem at øge kundetilfredsheden</li> <li>Altid sikre at de faglige leverancer der sælges også kan leveres og løbende holde en dialog med kunderne om både muligheder og risici</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>B4: Model med digital/AI/ERP-understøttelse for kunderejsen udvikles, afprøves og evalueres</li> <li>B5: Model for overdragelse af projekt fra "Salg og Konzeptudvikling" til projekterende enhed færdigudvikles og afprøves</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>"Work smarter" - procesforbedringer og digitalisering</li> <li>Løfte kendskabet til Søren Jensen og struktureret arbejde med nøglerelationer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>B4 - B5: Salgs- og Relations Board</b></li> </ul>
<b>Øge kendskabet til Søren Jensen - både hos eksisterende og nye kunder</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Få nye kunder</li> <li>Udbygge relationen til eksisterende kunder - og sikre kendskab til alle de ydelser vil kan bidrage med</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>B6: Salgspipeline der afspejler ambition og vækststrategi løftes; målsætning er en vægtet pipeline &gt; 125 MDKK, og en uvægtet pipeline &gt; 250 MDKK efter 30/4-26</b></li> <li>B7: Model med digital/AI/ERP understøttelse for relationsbåret salg færdigudvikles og afprøves</li> <li>B8: Antallet af følgere på Søren Jensen's LinkedIn profil øges til 10.000</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Løfte kendskabet til Søren Jensen og struktureret arbejde med nøglerelationer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>B6 - B8: Salgs- og Relations Board</b></li> </ul>



Søren Jensen

# 4.0 Miljø

## 4.2 Planet



Søren Jensen

# Miljø - Planet



## AMBITION

At vores fælle(d)skab bidrager til at alle bruger og spilder mindre - samt **giver mest muligt tilbage** til vores fælles planet - og at vi tager vores del af ansvaret for at mennesker finder tilbage til en harmoni med naturen.

## STRATEGISKE TEMAER

- Egen miljømæssig påvirkning (Scope 1 -3)
- Projektets planetære og menneskelige påvirkning (Scope 4)
- Medarbejdernes miljøpåvirkning privat

## BESKRIVELSE:

Fokusområdet Planet omhandler, hvordan Søren Jensen på sigt vil give mere tilbage til planeten end firmaet tager, samtidig med firmaet skaber bedre rammer for menneskelig trivsel.

Søren Jensen er en af de 10 største ingeniørfirmaer indenfor dansk byggeri og har dermed både historisk og nutidigt er betydelig påvirkning af klima og samfund.

Firmaets påvirkning af planetær og menneskelig sundhed kommer i primært fra de bygninger og anlæg som projekteres og efterfølgende udføres og ejes af andre interessenter. Som projekterende har firmaet et medansvar for projekterne og deres påvirkninger af klima, biodiversitet, ressourcer og mennesker.

Firmaets egen påvirkning af planet og klima stammer primært fra lokaler, forplejning og transport.

## AFRAPPORTERING 2024/25

I det forgangne år er der forsat arbejdet målrettet på at reducere både egne miljømæssige påvirkninger (Scope 1-3) samt i de projekter, vi medvirker til (Scope 4). Søren Jensens egne samlede CO<sub>2</sub>-emissioner for 2024/25 er 131 tCO<sub>2</sub>e, med reduktioner i Scope 1 og 2, og en stigning i Scope 3 (se afsnit "Klimaregnskab 24/25").

I 2024/25 er det besluttet, at selskabet skal drives efter princippet om livstidsbaseret carbonneutralitet, hvilket indebærer, at vi skal reducere, neutralisere og fjerne både løbende og historiske udledninger (Scope 1-3). Som grundlag er der udarbejdet et livstidsbaseret klimaregnskab, der kortlægger udledningerne siden 1945.

I vores projekter (Scope 4) er der identificeret reduktionspotentialer via LCA-analyser som led i en kulturforandring, hvor klimabevisthed integreres i projekteringen. Inden for resiliens er der nedsat en arbejdsgruppe, uddannet fem kollegaer og udarbejdet de første rapporter for bygherrer. Tre Miljø- og Ressourcekoordinatorer (MRK) er uddannet med fokus på bedre udnyttelse af eksisterende råstoffer.

## MÅLSÆTNINGER 2025/26

I det kommende år er fokus at reducere Søren Jensens eget klimaaftryk gennem en opdateret handleplan for at understøtte net-zero og livstidsbaseret karbonneutralitet for Scope 1-3 frem mod 2030.

Et centralt mål er at få carbon capture-anlægget på i Aarhus færdiginstalleret og sat i drift, og derudover undersøges en metode til at beregne CO<sub>2</sub>-skyggeskat for Scope 1-4.

I projekterne fastholdes ambitionen om at fremme lavemissionsbyggeri ved at identificere minimum 20 % reduktionspotentialer under lovkrav på alle projekter. Som led i implementeringen af nyt ERP-system og B Corp re-certificering, iht. B Corp Certification standards V2.1, opdateres sagsfølgeskemaet. Arbejdet har fokus på at udvikle en metode til, hvordan vurderinger af regeneration, råstofforbrug, off-site biodiversitet samt resiliens og klimatilpasning bedst kan understøttes systematisk i projekteringen. Endelig vil Søren Jensen styrke medarbejdernes mulighed for at træffe klimavenlige valg gennem personaleforeningens arbejde.

# Strategiske temaer og målsætninger

Strategiske temaer	Formål med temaet	Målsætning 2025/26 (Højest prioriterede)	Understøttelse af 2027 strategien	Forankring i Søren Jensen
<b>Egen miljømæssig påvirkning (Scope 1 -3)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ønske om fortsat at bidrage positivt til at mindske klimaforandringerne gennem fokus på en markant reduktion af vores eget klimaaftryk</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>P1: Model med digital/AI/ERP understøttelse for CO<sub>2</sub> skyggeskat* til scope 1-4 færdigudvikles og afprøves.</li> <li>P2: Konkret plan med digital/AI/ERP understøttelse for Net-zero for scope 1-3 inden 2030 udarbejdes</li> <li>P3: Konkret plan med digital/AI/ERP understøttelse etableres for PPA og klimakreditter i scope 1-3 udarbejdes</li> <li><b>P4: Carbon Capture anlæg på EPL etableres</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Styrke Søren Jensen indenfor regenerativt byggeri</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>P1 - P3: Impact Board</b></li> <li><b>P4: Udviklingsboard</b></li> </ul>
<b>Projekters planetære og menneskelige påvirkning (Scope 4)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nedbringe kundernes planetære ødelæggelser (klima og biodiversitet) og forbedre deres businesscase ift. lånevilkår og forrentning af investering, hvilket implicit også betyder en fremtidssikring af eksisterende og nye bygninger</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>P5: På projekter hvor Søren Jensen leverer den fulde LCA beregning skal der identificeres potentialer svarende til lav emissionsklassen for bygningstypen (20% reduktion ift. lovkravet)**</li> <li><b>P6: Model med digital/AI/ERP understøttelse færdigudvikles, afprøves og evalueres indenfor følgende områder:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Regeneration</b></li> <li><b>Råstofforbrug (nøjsomhed)</b></li> <li><b>Off-site biodiversitet</b></li> <li><b>Resiliens og klimatilpasning</b></li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Styrke Søren Jensen indenfor regenerativt byggeri</li> <li>“Work smarter” - procesforbedringer og digitalisering</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>P5 - P6: Impact Board</b></li> </ul>
<b>Medarbejdernes miljøpåvirkning privat</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Understøtte at medarbejderne privat omstiller sig til at have en lavere klima/miljøpåvirkning</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>P7: Understøtte personaleforeningens arbejde med klimadagsordenen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Styrke Søren Jensen indenfor regenerativt byggeri</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>P7: Team KD</b></li> </ul>

Strategiske temaer og målsætninger for Miljømæssigt - Planet

\* Tokens/Skyggeskat = Metoder til at kvantificere en betaling for CO<sub>2</sub> udledning

\*\* Hvis en bygning ikke er omfattet af lovkravet skal der i den konkrete case sikres en 20% reduktion ift. en konventionel løsning for bygningstypen (defineres af den LCA ansvarlige)

# Klimaregnskab 2024/25

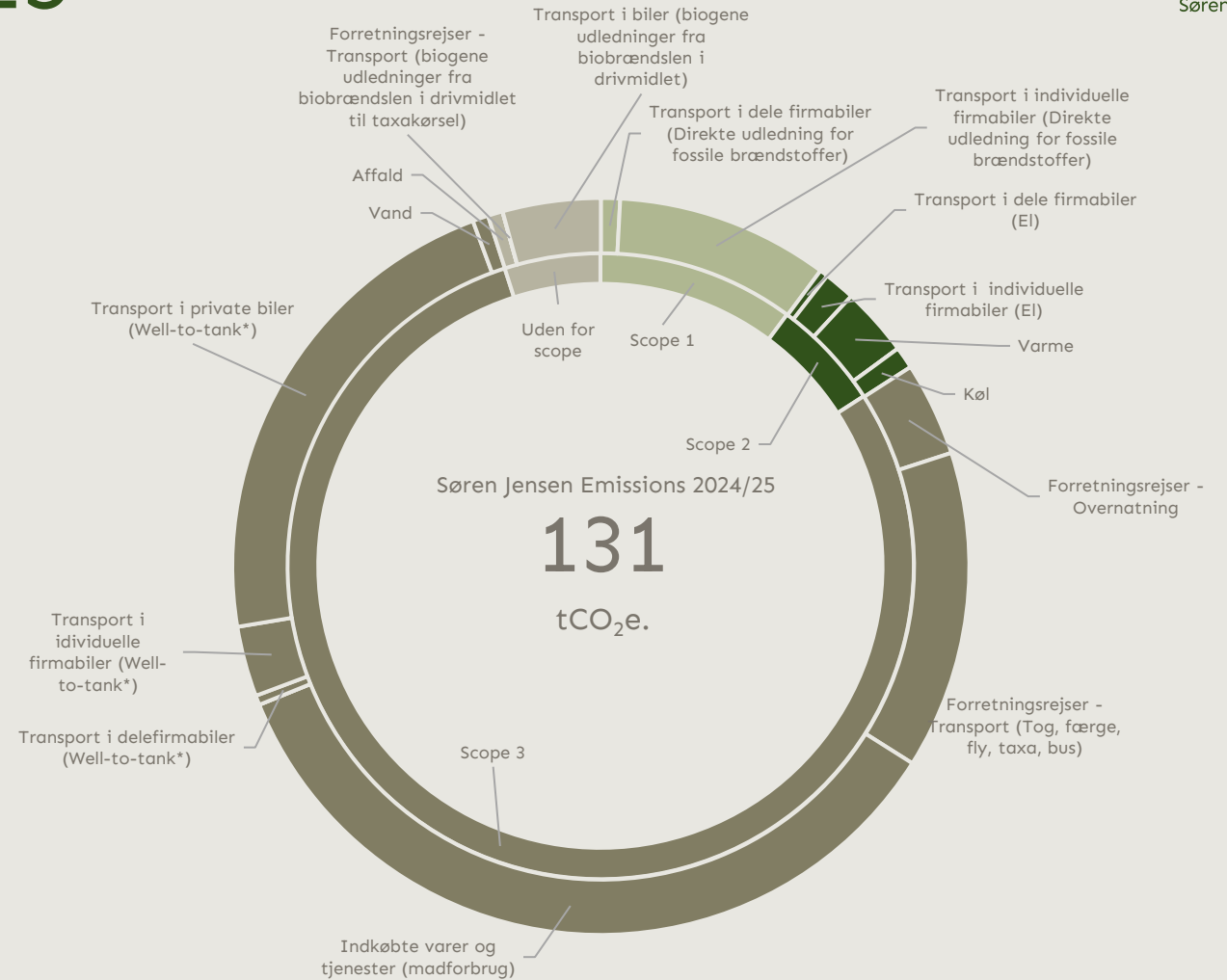
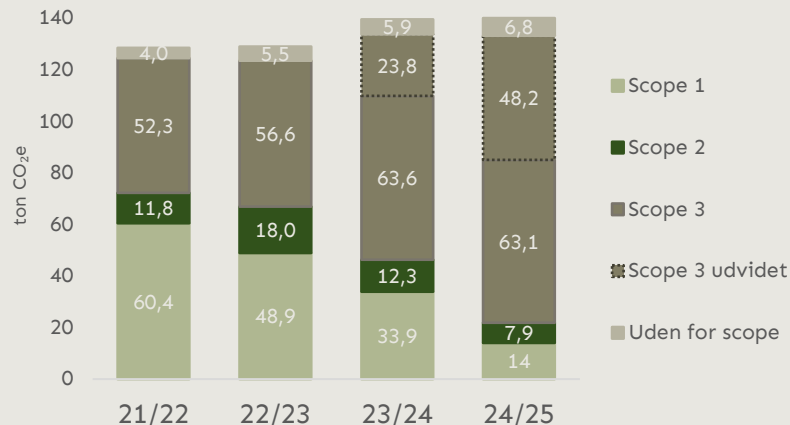


Siden 2019 har Søren Jensen rapporteret CO<sub>2</sub>-emissioner som en del af B Corp-certificeringen, med løbende forbedringer i metode og dataindsamling. Metoden for opgørelsen udbygges i Regnskabspraksis - Bilag C, mens specifikationerne for emissionerne er udbygget i Specifikationshæftet.

Søren Jensens samlede CO<sub>2</sub>-emissioner for 2024/25 udgør **131 tCO<sub>2</sub>e** for scope 1, 2 og 3. Samlet set er dette en reduktion på 3 ton siden sidste år.

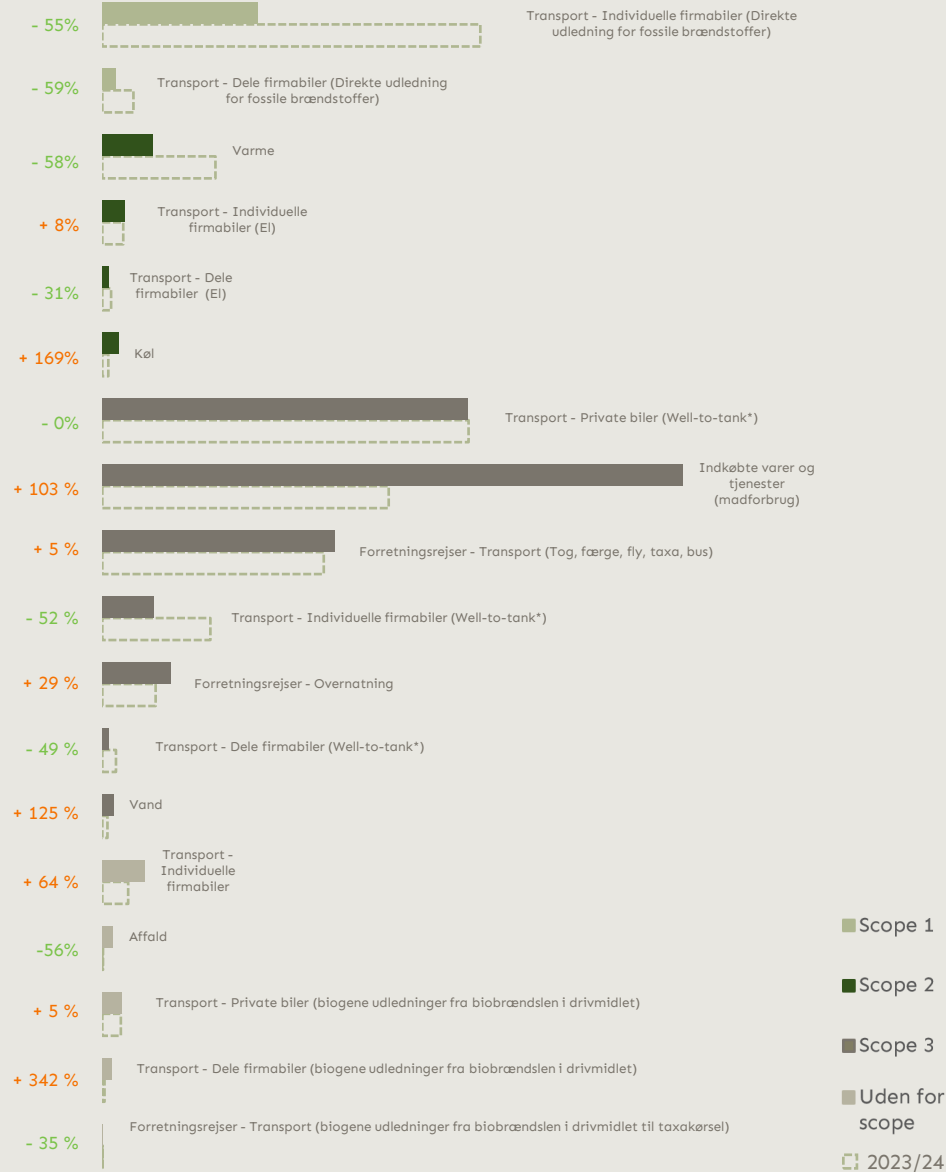
Årets klimaregnskab viser:

- **Scope 1 og 2:** Samlet set reducerede emissioner grundet udfasning af fossile køretøjer og et lavere varmeforbrug, da hele regnskabsåret har været på vores mindre kontor på Europaplads. Til gengæld er køl steget markant, da der i år er medregnet et helt års køleforbrug, inkl. de varmeste sommermåneder.
- **Scope 3:** Samlet set en stigning i emissioner. Dette er primært drevet af markant højere udledning fra indkøb af mad- og kantineforbrug, da der nu indgår et helt års forbrug fra Europaplads. Derudover er enkelte rejse- og transportkategorier steget.



\* Well-to-tank = Udledninger, der er i forbindelse med produktionen, transporten og distribueringen af drivmidlet.

# Klimaregnskab 2024/25

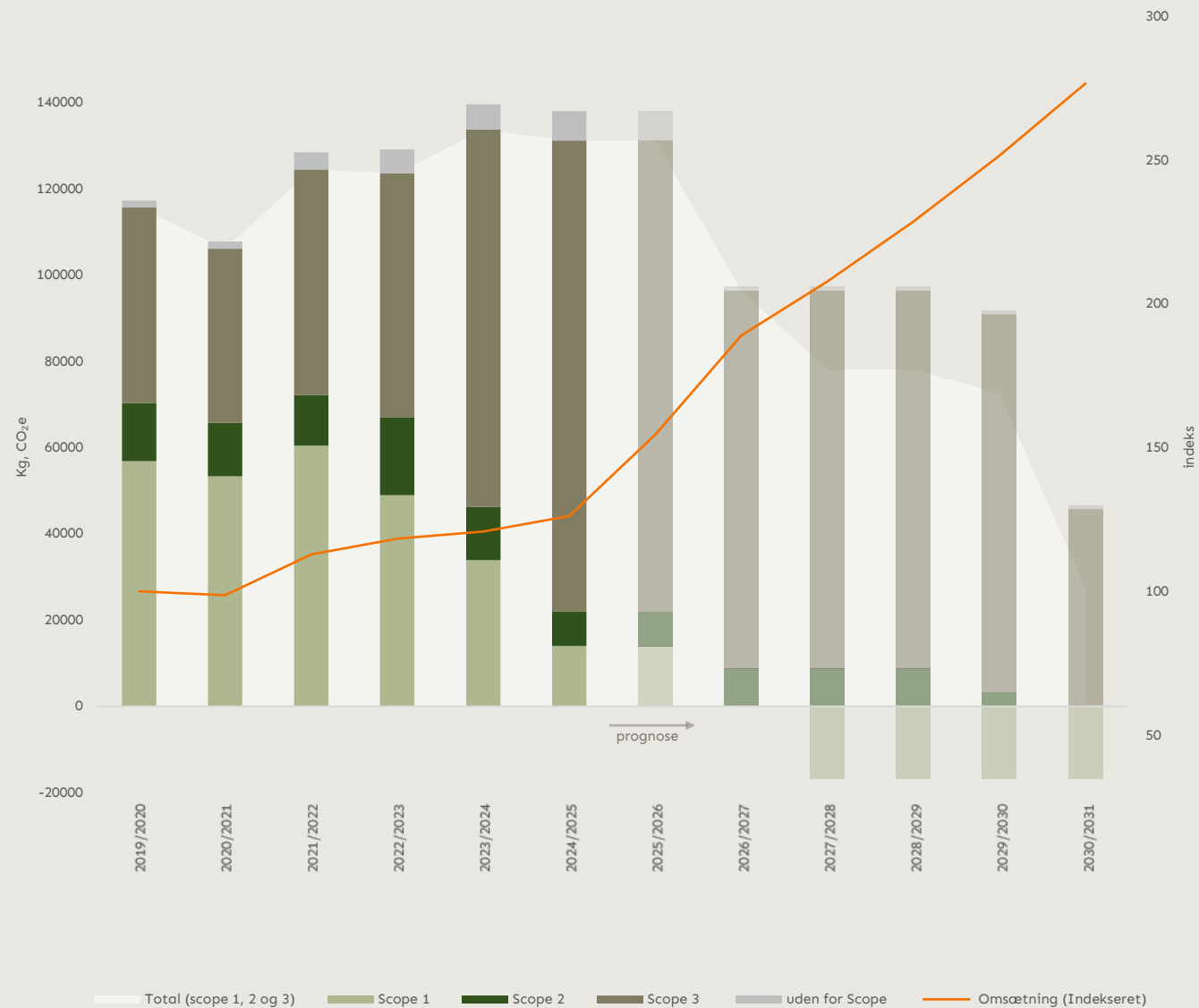


kg CO <sub>2</sub> e	Scope 1	Scope 2	Scope 3	Total (Scope 1, 2 og 3)	Uden for Scope
<b>2024/2025</b>	<b>14.030</b>	<b>7.899</b>	<b>109.225</b>	<b>131.153</b>	<b>6.834</b>
<b>Affald</b>					<b>898</b>
Aarhus					633
København					264
<b>Direkte CO2 fangst</b>					
Strøm					
<b>Forretningsrejser - Overnatning</b>			<b>5.685</b>	<b>5.685</b>	
Overnatning - Generel			5.490	5.490	
Overnatning - Hotel Guldsmeden - 66			2	2	
Overnatning - Hotel Guldsmeden - Axel			10	10	
Overnatning - Hotel Guldsmeden - Babette			1	1	
Overnatning - Hotel Guldsmeden - Bryggen			1	1	
Overnatning - Hotel Guldsmeden - Generel			1	1	
Overnatning - Hotel Guldsmeden - Manon Les Suites			22	22	
Overnatning - Scandic			157	157	
<b>Forretningsrejser - Transport</b>			<b>19.262</b>	<b>19.262</b>	<b>9</b>
Transport, Færge			1.362	1.362	
Transport, Fly, internationalt			6.858	6.858	
Transport, Fly, nationalt			1.772	1.772	
Transport, Taxa			162	162	9
Transport, Tog			9.108	9.108	
<b>Indkøbte varer og tjenester</b>			<b>48.163</b>	<b>48.163</b>	
<b>madforbrug - Aarhus</b>			<b>48.163</b>	<b>48.163</b>	
<b>Køl</b>		<b>1.334</b>		<b>1.334</b>	
Aarhus - Fjernkøl til ventilation		977		977	
Aarhus fællesarealer - Fjernkøl til ventilation		357		357	
<b>Strøm til bygninger</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Aarhus - Strøm		5.244	2.840	8.084	3.249
Aarhus - Strøm til ventilations aggregat		4.617	2.514	7.131	2.587
Aarhus fællesarealer - Strøm		472	256	728	292
Aarhus fællesarealer - Strøm til ventilations aggregat		1.450	796	2.246	674
Køb af oprindelsesgarantier		-16.719	-9.066	-25.785	-10.145
København - Strøm		4.936	2.660	7.597	3.343
<b>Transport - Dele firmabiler</b>	<b>1.160</b>	<b>503</b>	<b>575</b>	<b>2.238</b>	<b>799</b>
Benzin	1.160		321	1.481	82
Strøm		503	254	757	717
<b>Transport - Individuelle firmabiler</b>	<b>12.870</b>	<b>1.878</b>	<b>4.259</b>	<b>19.007</b>	<b>3.524</b>
Benzin	6.041		1.672	7.713	428
Diesel	6.829		1.641	8.470	422
Strøm		1.878	947	2.824	2.674
<b>Transport - Private biler</b>			<b>30.327</b>	<b>30.327</b>	<b>1.605</b>
Benzin			13.975	13.975	774
Diesel			14.982	14.982	747
Strøm			1.371	1.371	84
<b>Vand</b>			<b>954</b>	<b>954</b>	
Aarhus			380	380	
Aarhus fælles			288	288	
København			286	286	
<b>Varme</b>			<b>4.184</b>	<b>4.184</b>	
Aarhus for			675	675	
Aarhus - Fjernvarme til ventilation			548	548	
Aarhus fællesarealer - Fjernvarme			544	544	
Aarhus fællesarealer - Fjernvarme til ventilation			111	111	
København			2.306	2.306	

# Roadmap mod 2030

Som en del af Science Based Targets initiative (SBTi) og Race to Zero har vi forpligtet os til at nå net-zero drivhusgasudledning i 2030.

Figuren viser firmaets drivhusgasudledninger (scope 1-3) siden 2019 samt den forventede reduktion frem mod net-zero i 2030. Prognosen er baseret på, at alle identificerede reduktionstiltag gennemføres, og CO<sub>2</sub>-prognosen er baseret på et fast aktivitetsniveau, hvor den forventede økonomiske vækst ikke er indregnet. Omsætningen er vist som indeks og understreger målet om at afkoble vækst fra udledning. Roadmappen udgør fundamentet for Søren Jensens handlingsplan under Science Based Targets initiative (SBTi) og Race to Zero.



# Roadmap mod 2030

For at indfri denne forpligtelse har vi udarbejdet en handleplan med følgende reduktionstiltag:

Transport og firmabiler:

- Ingen nye benzin-, diesel- eller plug-in hybridbiler fra 1. juli 2024 (Både individuelle og dele firmabiler)
- Kørselsgodtgørelse for fossile biler ophører
- Afsøge mulighed for grøn strøm til individuelle og dele firmabiler

Bygninger og energiforsyning:

- Direct Air Carbon Capture på lejemål i Aarhus
- Vedvarende el-forsyning med oprindelsescertifikat samt mulighed for forsyning via PPA og/eller egen produktion
- CO<sub>2</sub>-neutral fjernvarme og fjernkøl\*

Rejser og overnatning

- CO<sub>2</sub>-neutral taxakørsel
- Prioriterer lav-emission transport til forretningsrejser
- CO<sub>2</sub>-neutral bus-, færge- og togtransport\*
- Flyrejser med biobrændstof
- Hotelaftaler med lavt CO<sub>2</sub>-aftryk - på sigt CO<sub>2</sub>-neutrale

Kantine og mad

- Mindske udledningen fra madforbruget i samarbejde med kantinen(\*).

## Det næste skridt:

De igangsatte tiltag reducerer vores udledninger markant, men de bringer os ikke helt i mål endnu. Med den nuværende prognose forventer vi i 2030 en potentiel **restudledning på omkring 27 ton CO<sub>2</sub>e**, hvis vi alene gennemfører de reduktioner, der er identificeret på nuværende tidspunkt.

I det kommende år fortsætter vi arbejdet med at afdække og realisere yderligere reduktionsmuligheder.

“Our company commits to reach net-zero by 2030. As part of this, it commits to **reduce absolute scope 1, 2 and 3 GHG emissions 100% by 2030** from a 2019 base year”

Søren Jensen SBTi mål

Note:

Tilføres yderligere emissionskilder scope 3 og scope 4 på vil dette igen påvirke roadmappet for break-even/NetZero2030.

\* Eksterne initiativer

(\*) Delvist eksterne initiativer

# Et arbejde mod livstidsbaseret carbon neutralitet

Siden Søren Jensen blev grundlagt i 1945, har vi været en del af en branche, der har sat et markant aftryk på klimaet. Vi har bygget, udviklet og skabt løsninger, som har bidraget til samfundets vækst - men også til udledninger, der belaster planeten. Det ansvar tager vi alvorligt, og for os begynder ansvarlighed med transparens.

Derfor har vi taget et vigtigt skridt: Vi har, så præcist som muligt, beregnet hvor meget CO<sub>2</sub> der samlet er udledt gennem virksomhedens historie. Beregningen giver et billede af den arv, vi bærer med os, og den forpligtelse, der følger med.

Søren Jensen har et ønske om at blive livstidsbaseret carbon neutral i 2045 og tage ansvar for vores samlede klimaaftryk. Vi arbejder derfor med at udvikle og kvalificere en tilgang til at reducere, neutralisere og fjerne løbende og historiske udledninger inden for vores kontrolsfære (scope 1-3) - ikke kun for at gøre op med fortiden, men for at bidrage aktivt til en mere regenerativ udvikling i byggebranchen.

Der findes ingen standardiseret metode til at beregne et historisk CO<sub>2</sub>-aftryk. Beregningen er derfor foretaget efter bedste faglige vurdering og baseret på de mest robuste data, der er tilgængelige, suppleret med klare antagelser dér, hvor historiske oplysninger mangler. En nærmere beskrivelse af metode, datagrundlag og centrale forudsætninger findes i Bilag D: Metode og beregningsforudsætninger for livstidsbaserede CO<sub>2</sub>-udledninger.

“ Søren Jensen har en ønske om at blive livstidsbaseret carbon neutral



# Vores samlede klimaansvar



Det samlede klimaansvar, vi arbejder med at håndtere som led i vores ønske om at være livstidsbaseret carbon-neutral, udgør ca. 5.700 tCO<sub>2</sub>e for perioden 1945-2030.

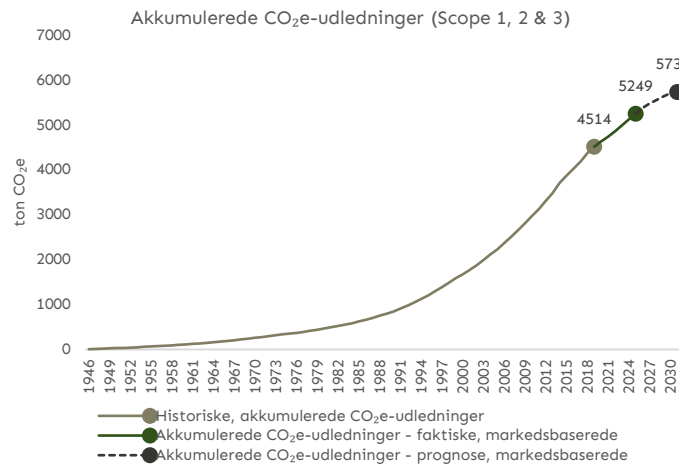
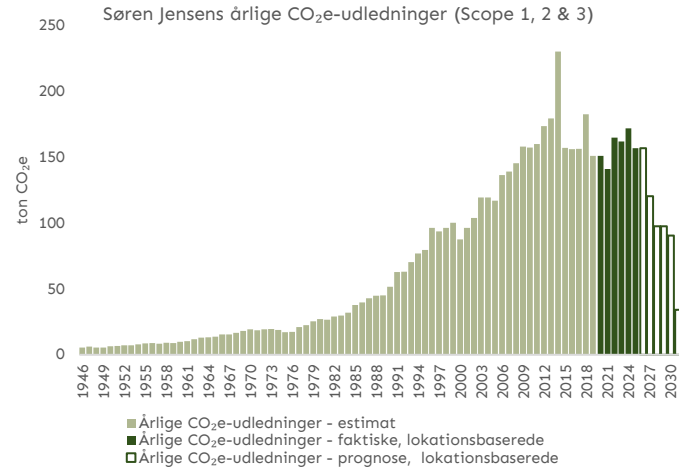
For at tage ansvar for dette historiske aftryk forventer vi primært at anvende naturbaserede CO<sub>2</sub>-fjernelsesløsninger som skovrejsning. I det kommende år fastlægger vi en flerårig plan, hvor reduktion, neutralisering og fjernelse af de historiske udledninger realiseres gradvist og dokumenterbart. Indsatsen finansieres gennem en årlig afsætning af en del af firmaets overskud, så arbejdet udføres ansvarligt og i takt med vores udvikling.

Samtidig arbejder vi løbende på at udvikle og modne metoder, der gør indsatsen fagligt funderet og sporbar i overensstemmelse med vores vedtægter.

Det er centralt for os, at valgene ikke sker på bekostning af biodiversitet. Tværtimod skal vores indsats understøtte natur og økosystemer - blandt andet gennem samarbejder som pilotprojektet med FSC Danmark, der udvikler nye metoder til styrket biodiversitet og langsigtet skovforvaltning.

Note: Det samlede klimaansvar er beregnet ud fra 5.514 tCO<sub>2</sub>e historiske udledninger (1945-2019) og 948 tCO<sub>2</sub>e faktiske lokationsbaserede udledninger (2020-2025), fratrukket 213 tCO<sub>2</sub>e dokumenteret grøn strøm i samme periode. Hertil er lagt 484 tCO<sub>2</sub>e forventede udledninger frem til 2030. I alt udgør dette ca. 5.700 tCO<sub>2</sub>e.

## Søren Jensens estimerede CO<sub>2</sub>e-udledninger (1945-2030)



## Planlagt tidslinje for livstidsbaseret carbon-neutralitet





Søren Jensen

# 5.0 Social

## 5.1 Medarbejdere



Søren Jensen

# Social - Medarbejdere

## AMBITION

At fokusere på en løbende **faglig og personlig udvikling**, der både styrker medarbejderne og deres trivsel, samt styrker virksomheden - herunder sikrer fastholdelse og tiltrækning af de rette kompetencer.

## STRATEGISKE TEMAER

- Udvikling af medarbejdere
- Medarbejdertrivsel
- Sikre en passende bemanding af projekterne

## BESKRIVELSE:

Fokusområdet omhandler hvem Søren Jensens medarbejdere er og deres potentiale. Vores medarbejdere er vidensmedarbejdere, der primært varetager projektrelaterede roller, eller interne funktioner. Firmaet har en balanceret anciennitet, hvilket betyder, at den akkumulerede viden og erfaring er væsentlig og fortsættende.

Vores primære mål er at udvikle medarbejdere og styrke fællesskabet i firmaet, hvilket både øger trivslen, men også skaber optimale betingelser for at tiltrække og fastholde branchens stærkeste talenter.

Firmaet ser sit sociale ansvar som at pleje medarbejderne og lægger vægt på de menneskelige aspekter. Fokus på medarbejdernes liv, adfærd og trivsel fungerer som en drivkraft for at skabe en bæredygtig arbejdsplads og fremme et mere bæredygtigt samfund.

Denne tilgang til social ansvarlighed afspejler B Corp-værdierne om at være bedst for verden, ikke kun bedst i verden, og er forankret i firmaets kerneværdier: samarbejde, kompetence og ansvarlighed.

## AFRAPPORTERING 2024/25

I 2024/25 arbejdede vi målrettet med at styrke medarbejdernes trivsel, udvikling og handlekraft. Efter interne drøftelser blev der i slutningen af året truffet beslutning om en reorganisering for bedre at understøtte vores regenerative forretningsmodel, øge selvledelse og aktivere den kollektive intelligens på tværs af firmaet. Som en del af denne ændring udviklede vi en ny model for karriereveje.

Vi gennemførte to trivselsmålinger og den treårige arbejdspladsvurdering (APV), som sammen gav et godt billede af arbejdsmiljøet i en periode, hvor firmaet fortsat var præget af tilpasninger efter kontorflytning. Trivslen scorede 76 for støttende og målorienteret ledelse (over målet  $\geq 70$ ), og utilfredsheden med de fysiske rammer lå under 20 % (bedre end målet  $\leq 25$  %). Derudover blev medarbejdertrivslen understøttet gennem nye initiativer som massageordning, mental sundhedsuge, samt nye pauseaktiviteter.

Arbejdet med fastholdelse og tiltrækning blev prioriteret højt, med løbende fokus på mere balanceret bemanding og opgavefordeling i organisationen.

## MÅLSÆTNINGER 2025/26

I 2025/26 vil vi styrke medarbejdernes udvikling, trivsel og fastholdelse ved at arbejde med og afprøve de nye karriereveje ifm. reorganiseringen under "Future Fit". Vi vil samtidig prioritere kompetence- og fagligudvikling ved at gentænke processerne og sikre, at medarbejderne har adgang til relevant efteruddannelse, der understøtter vores faglige niveau og fremtidige behov.

Vi vil løfte trivslen ved at øge scoren for støttende og målorienteret ledelse fra 76 til  $\geq 78$  ved at gentænke processerne for medarbejderudviklingssamtale (MUS). Derudover vil vi fastholde og øge resultaterne for både fysiske rammer og medarbejderfastholdelse. Herunder prioriteres særligt de fysiske rammer på kontoret i København (iht. Handlingsplan for gennemførte APV).

Derudover vil vi i fællesskab med medarbejderne arbejde videre med indsatser, der fremmer sundhed, tilstedeværelse og balance i hverdagen, herunder reducere sygefraværet. Som del af dette fokus vil vi også sikre en stabil og hensigtsmæssig bemanding på tværs af opgaverne.

# Strategiske temaer og målsætninger

Strategiske temaer	Formål	Målsætning 2025/26 (Højest prioriterede)	Understøtning af 2027 strategien	Forankring i Søren Jensen
<b>Udvikling af medarbejdere</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sikre (videre)udvikling og dygtiggørelse af vores medarbejdere</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>M1: Reorganisering under overskriften "future-fit" færdigudvikles og afprøves</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fortsætte udvikling af en attraktiv og relevant arbejdsplads</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>M1: Ledelsessamlingen</b> og People/Culture Board</li> </ul>
<b>Medarbejdertrivsel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sikre fastholdelse af eksisterende medarbejdere og tiltrækning af nye</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>M2: Løfte score fra 76 til <math>\geq 78</math> i trivselsundersøgelsens mål for "støttende og målorienteret ledelse"</b></li> <li>M3: Fastholde score på <math>\geq 80</math> i trivselsundersøgelsens mål for "fysiske rammer"</li> <li>M4: Fastholde score på <math>\geq 85\%</math> for "medarbejderfastholdelse"</li> <li><b>M5: Der færdigudvikles og afprøves i samarbejde med medarbejderne initiativer der skal reducere sygefraværet fra 4,3% til <math>&lt; 3,5\%</math></b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Styrke og prioritere synlig, inddragende og nærværende ledelse i Søren Jensen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>M2-M5: Ledelsessamlingen</b> og People/Culture Board</li> </ul>
<b>Sikre en passende bemanning af projekterne</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sikre tilstrækkelig og solid bemanning af de enkelte opgaver</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>M6: Alle A-projekter skal for alle fagligheder have senior/junior bemanning</li> <li>M7: Konkret plan med digital/AI/ERP understøttelse for rekruttering udarbejdes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fortsætte udvikling af en attraktiv og relevant arbejdsplads</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>M6: Ressourceboard, Fagboard</b></li> <li><b>M7: Ressourceboard</b> og People/Culture Board</li> </ul>

# Udvikling indenfor Sociale forhold

	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24	2024/25	Enhed
<b>Medarbejdersammensætning</b>						
Medarbejdere	150	171	182	167	171	antal
Medejere	3	3	3	3	2	antal
Fuldtidsansatte	133	149	147	143	142	antal
Deltidsmedarbejdere	-	-	-	24	29	antal
Uddannelsesstillinger	-	-	-	16	11	antal
Fuldtidsarbejdsstyrke	143	165	173	160	160	FTE
<b>Diversitet</b>						
Kvinder blandt medarbejdere	29%	34%	37%	35%	35%	%
Kvinder blandt medejere	0%	0%	0%	0%	0%	%
Kvinder blandt direktionsmedlemmer	0%	0%	0%	22%	0%	% *
Kvinder blandt ledere med personaleansvar (ekskl. medejere og direktionsmedlemmer)	9%	18%	17%	50%	47%	% *
Kvinder blandt ledere med personaleansvar (inkl. medejere og direktionsmedlemmer)	-	-	-	35%	46%	% *
Kvinder blandt fuldtidsansatte (ekskl. medejere, direktionsmedlemmer og ledere)	32%	38%	44%	37%	34%	%
<b>Medarbejderomsætning</b>						
Medarbejderomsætning blandt alle ansatte	10%	11%	11%	14%	8%	%
Medarbejderomsætning blandt fuldtidsansatte mænd	2%	3%	5%	6%	2%	%
Medarbejderomsætning blandt fuldtidsansatte kvinder	5%	8%	11%	12%	4%	%
Fratrådte medarbejdere	-	-	-	-	14	antal **
<b>Medarbejderes vilkår</b>						
Andel af fuldtidsansatte, der arbejder 45 timer om ugen eller mere	7%	9%	5%	3%	4%	%
Andel af fuldtidsansatte med ret til familierelateret orlov	100%	100%	100%	100%	100%	%
Arbejdsgiverbetalt familierelateret orlov til fædre	-	-	26	26	26	uger
Arbejdsgiverbetalt familierelateret orlov til mødre	-	-	26	26	26	uger
Arbejdsgiverbetalt familierelateret orlov til medforældre	-	-	26	26	26	uger
Arbejdsgiverbetalt familierelateret orlov til sociale forældre	-	-	26	26	26	uger
Anciennitetskrav for opnåelse af ret til arbejdsgiverbetalt familierelateret orlov	9	9	9	9	9	mdr. *
Arbejdsgiverbetalt fri- og feriedage til fuldtidsansatte	32	32	32	32	32	dage
Fuldtidsmedarbejdere med arbejdsgiverbetalt sundhedsforsikring	100%	100%	100%	100%	100%	%
Ulønnede praktikanter	0	4	6	1	0	antal *
<b>Arbejds miljø</b>						
Sygefravær	6,5%	4,2%	4,2%	5,1%	4,3%	%
Tilfælde af forskelsbehandling og krænkelse	-	-	0	0	0	antal
Bøder m.v.	-	-	-	-	0	mio. Kr.

## Oversigt over udviklingen inden for sociale forhold.

Note: Opgørelsesdefinitioner følger Real ESG. Herunder minimumskrav for datapunkter, samt udvalgte ekstra datapunkter.

\* Datapunkter, der rapporteres ud over Real ESG.

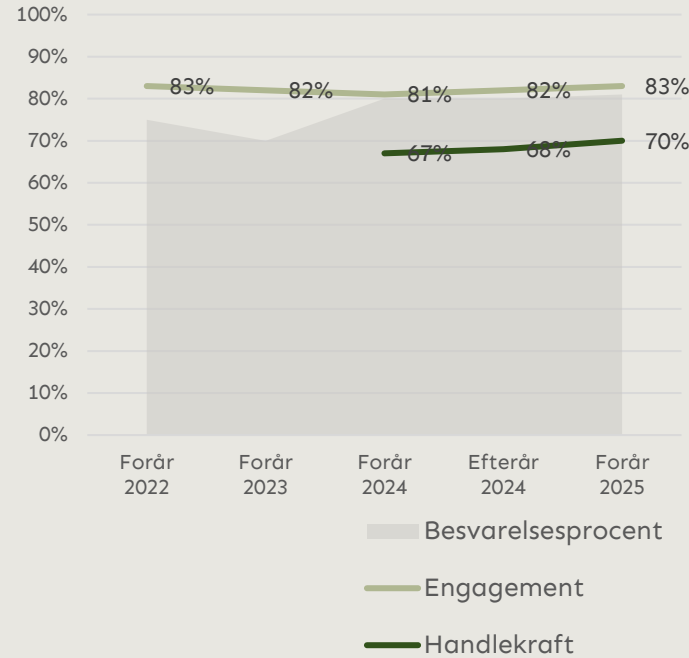
\*\* Tallet for fratrædelser omfatter både opsigelser, afskedigelser og pensioneringer.

# Udvikling inden for Medarbejdertilfredshed

Som vanligt gennemfører vi to trivselsmålinger årligt - én i efteråret og én i foråret - som giver et løbende indblik i medarbejdernes engagement, handlekraft og oplevelse af arbejdspladsen.

Derudover gennemføres en arbejdspladsvurdering (APV) hvert tredje år, som giver et mere dybdegående billede af både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø.

Udviklingen indenfor medarbejdertilfredshed - resultater fra trivselsundersøgelserne



## HANDLINGSPLAN FOR APV'ER 2025

APV'en fra foråret 2025 pegede på nogle områder, hvor vi kan styrke arbejdspladsen yderligere. Som opfølgning er der udarbejdet en kort handlingsplan med fokus på:

- Fysiske rammer - forbedringer af belysning, akustik, indeklima og støjforhold, særligt på kontoret i København.
- Belastning og planlægning - bedre prioritering og opgavefordeling for at skabe en mere bæredygtig hverdag.
- Kultur og adfærd - tydeligere rammer for god kollegial adfærd gennem en politik for trygt arbejdsmiljø.

Tiltagene følges løbende af HR, ledelsen og arbejdsmiljørepræsentanterne.

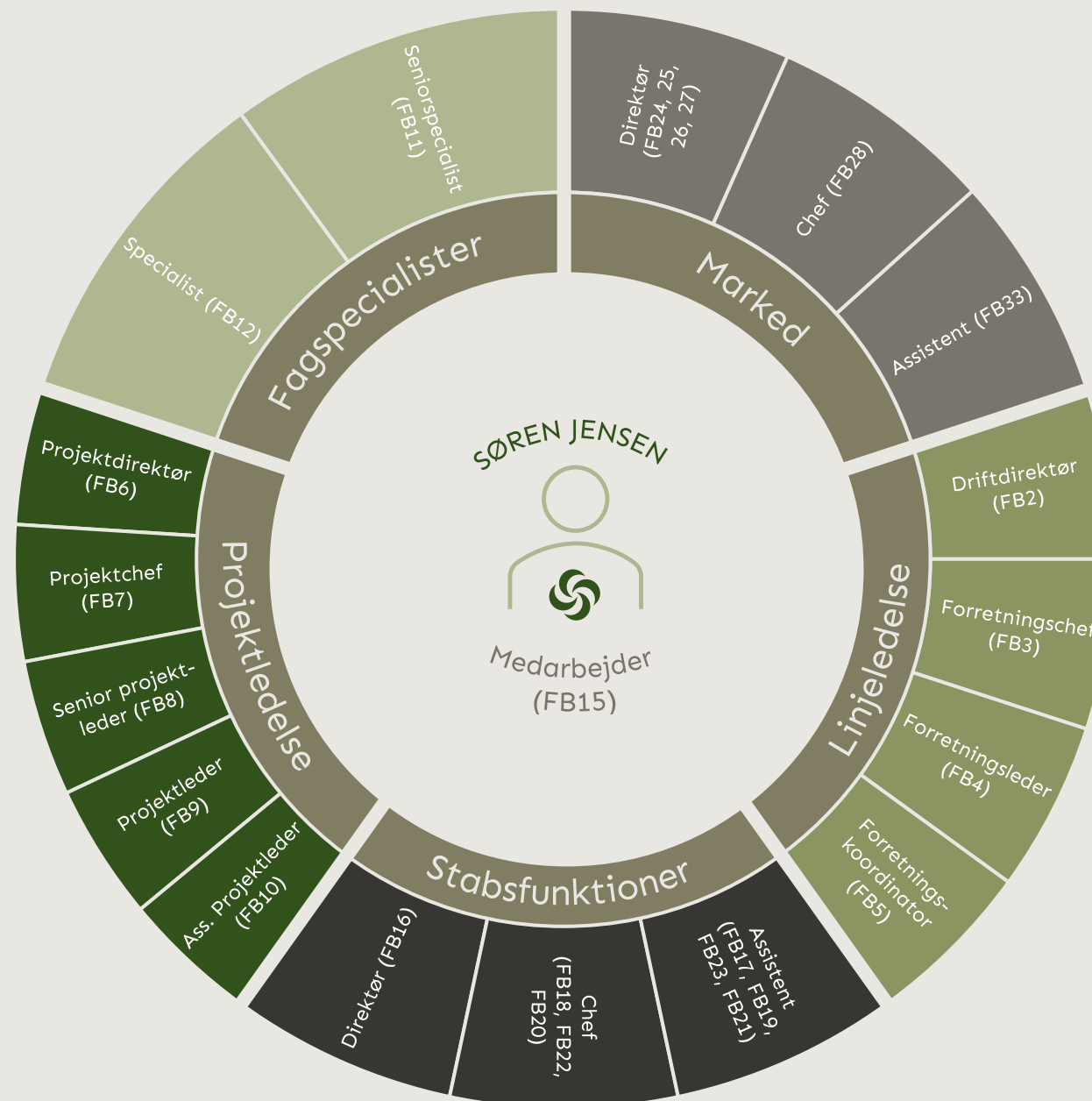


# Karriereveje hos Søren Jensen

Som en del af vores organisationsændring i 24/25 har vi sat medarbejderen i centrum. Vi har fjernet hierarkiske opdelinger og traditionelle roller for at skabe én samlet organisation - Ét Søren Jensen.

Alle funktioner er lige vigtige, og vi arbejder med klare karriereveje, der giver gennemsigtighed og udviklingsmuligheder.

Til hver karrierevej hører en funktionsbeskrivelse, der tydeliggør opgaver, krav og ambitioner - alt sammen med fokus på at gøre organisationen mere robust og klar til fremtiden.





Søren Jensen julefrokost 2025



Søren Jensen

# 5.0 Social

## 5.2 Kultur



Søren Jensen

# Social - Kultur

## AMBITION

At sikre et miljø, der baserer sig på **dialog-baserede beslutninger**, og hvor hver enkelt tager **ansvar for egne handlinger**, herunder fejlkorrektioner og problemløsninger, samt bidrager til både enhed og virksomhed.

## STRATEGISKE TEMAER

- Udbygge personlig handlekraft
- Ét fælles Søren Jensen med plads til forskelligheder
- Social kultur

## BESKRIVELSE:

Fokusområdet Kultur omhandler måden der arbejdes og samarbejdes på i Søren Jensen.

Søren Jensen vil fremme bæredygtighed ved at understøtte bæredygtig adfærd og processer, herunder regenerativ ledelse. Firmaets arbejde og udvikling af ydre bæredygtighed forudsætter et tilsvarende arbejde og udvikling af indre bæredygtighed - hos den enkelte og i ledelsen. Derfor er der fokus på både faglig og personlig udvikling. Den personlige udvikling handler om at udvikle sig i forhold til sin måde at være, tænke, relatere, samarbejde og handle på.

Hos Søren Jensen er de etiske standarder, beskrevet i en Code-of-Conduct (Bilag B), som sammen med firmaets værdigrundlag skal sikre, at ansvarlighed og bæredygtig adfærd er til stede på alle niveauer.

Til sikring af fairness og transparens har vi en whistleblowerordning, hvor medarbejdere anonymt kan rapportere eventuelle brud i forhold til formelle forskrifter og de mere uformelle værdier.

## AFRAPPORTERING 2024/25

I 2024/25 har vi arbejdet målrettet med at styrke vores interne samarbejdskultur. Vores handlingskraftscore endte på 70, hvilket ligger under vores interne mål (Mål  $\geq 75$ ), men det viser samtidig en positiv stigning på tværs af firmaet. Det vurderer vi som et tegn på, at de igangsatte initiativer er begyndt at have effekt, og vi håber at reorganiseringen i 2024/25 vil understøtte yderligere fremgang.

Arbejdet med at færdiggøre Søren Jensen's ledelsesmodel blev udskudt som følge af reorganiseringen. Målet om at gøre ledelsesmodellen og vores værdier til centrale temaer på årets ledessamlinger blev derfor ikke indfriet.

I stedet har fokus været rettet mod at sikre en future-fit organisering, der skaber tydeligere roller og stærkere samarbejde. For at styrke fællesskab og sammenhængskraft har vi desuden færdiggjort og taget årshjulet for sociale aktiviteter i brug.

Hertil kommer introduktionen af nye politikker for livsfaser, trygt arbejdsmiljø og diversitet, ligestilling og inklusion, som tilsammen styrker grundlaget for en sund og ansvarlig kultur.

## MÅLSÆTNINGER 2025/26

I 2025/26 vil vores arbejde især være centreret om at styrke og forankre vores ledelsespraksis. Herunder prioriteres det at færdigudvikle og afprøve en digital/AI-understøttet model for Søren Jensen's ledelsesmodel, som skal skabe endnu større ensartethed og klarhed i den måde, vi arbejder med ledelse på.

Samtidig vil vi arbejde målrettet videre med at styrke handlekraft, fastholde et højt engagement og sikre en mere struktureret understøttelse af sociale aktiviteter. Herunder få tydeliggjort firmaets strategiske målsætninger på tværs af firmaet og for alle medarbejdere. Så der skabes en større mening og forståelse med virksomhedens ambitioner og man hermed oplever et øget engagement.

# Strategiske temaer og målsætninger

Strategiske temaer	Formål	Målsætning 2025/26 (Højest prioriterede)	Understøtning af 2027 strategien	Forankring i Søren Jensen
<b>Udbygge personlig handlekraft</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sikre at inddragelse, medbestemmelse og klare mål giver mental trivsel som styrker medarbejder og virksomhed.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>K1: Score løftes fra 70 til <math>\geq 75</math> i trivselsundersøgelsens mål for "handlekraft"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fortsætte udviklingen af en attraktiv og relevant arbejdsplads</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>K1: Ledelsessamlingen</b> og People/Culture Board</li> </ul>
<b>Ét fælles Søren Jensen med plads til forskelligheder</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sikre en ensartet ledelseskultur og værdisæt, der skaber engagement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>K2: Model med digital/AI/ERP understøttelse for Søren Jensen Ledelsesmodel færdigudvikles og afprøves</b></li> <li>K3: Score fastholdes på <math>\geq 80</math> i trivselsundersøgelsens mål for "engagement"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Styrke og prioritere synlig, inddragende og nærværende ledelse i Søren Jensen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>K2-K3: Ledelsessamlingen</b> og People/Culture Board</li> </ul>
<b>Social kultur</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sikre en struktureret planlægning og eksekvering af sociale tiltag både på tværs af kontorer, i teams, faggrupper mv.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>K4: Model med digital/AI/ERP understøttelse for årshjul færdigudvikles og afprøves</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fortsætte udviklingen af en attraktiv og relevant arbejdsplads</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>K4: Ledelsessamlingen</b> og People/Culture Board</li> </ul>

Strategiske temaer og målsætninger for Social - Kultur

# Whistleblower-ordning

Søren Jensen har en whistleblowerordning, der blev igangsat 2023.12.01.

Her kan **medarbejdere anonymt rapportere eventuelle brud i forhold til de definerede forskrifter**. Vores portal kan tilgås af både interne og eksterne via vores hjemmeside.

Advokatfirmaet Skau Reipurth driver portalen, som kan tilgås her, hvor man også kan læse mere om formål, samt hvad der kan indberettes:  
<https://sj.integrityline.com/frontpage>

Alle medarbejdere er klar over at ordningen findes, men **i hele driftsperioden har vi ikke haft en eneste indrapportering**. Det ser vi som et sundhedstegn i organisationen.

I december 2023 blev det et lovkrav, at alle virksomheder i Danmark med 50 eller flere medarbejdere, skal have en Whistleblowerordning, hvor der kan indberettes mistanke om uregelmæssigheder.

# Søren Jensens politikker for ansvarlig kultur

For at sikre en stærk, tryk og ansvarlig kultur arbejder vi ikke kun med tydelige kanaler som whistleblowerordningen - vi bygger også på et fælles sæt politikker, der understøtter vores måde at være sammen på.

## POLITIK FOR TRYGT ARBEJDSMILJØ (NY I 2024/25)

I 2024/25 har vi udarbejdet en ny Politik for trygt arbejdsmiljø, som tydeliggør vores fælles ansvar for at skabe en respektfuld, tryk og rummelig arbejdsplads. Politikken beskriver vores principper for håndtering og forebyggelse af krænkende adfærd, klare procedurer for indberetning og undersøgelse af hændelser samt de mulige konsekvenser ved overtrædelser. Den understøtter vores ambition om et arbejdsmiljø, hvor alle kan trives - både fysisk, psykisk og socialt.

## POLITIK OM DIVERSITET, LIGESTILLING OG INKLUSION (NY I 2024/25)

I 2024/25 har vi styrket vores arbejde med diversitet, ligestilling og inklusion gennem en politik, der understreger vores ambition om at afspejle det samfund, vi er en del af. Politikken tydeliggør vores mål om en mangfoldig arbejdsplads med lige muligheder for alle, uanset baggrund, og et inkluderende samarbejds miljø fri for bias og diskrimination. Den beskriver både medarbejdernes og ledernes ansvar og omfatter bl.a. brugen af vores *Håndbog om neurodivergens* til at støtte mere bevidste og retfærdige beslutninger.

## LIVSFASEPOLITIK (NY I 2024/25)

Vores Livsfasepolitik skal sikre, at medarbejdere kan trives og udvikle sig i alle livets faser. Politikken beskriver vores ambition om at skabe fleksible rammer i perioder, hvor arbejdslivet kræver særlige hensyn - fx ved familieliv, uddannelse, sygdom, overgangsalder eller i årene op mod pension. Målet er at fastholde vigtige kompetencer og sikre, at medarbejdere kan blive hos Søren Jensen gennem hele arbejdslivet. Politikken suppleres af vores *Håndbog om overgangsalderen* og understøtter en kultur, hvor dialog, fleksibilitet og gensidig forståelse er centrale elementer.

## IT-POLITIK

Vi arbejder målrettet for at beskytte vores data, vores projekter og vores samarbejdspartnere gennem en robust IT-informationssikkerhedspolitik. Alle medarbejdere er omfattet af klare retningslinjer for sikker brug af hardware, software, e-mail, internet og fildeling, og alle nye ansatte underskriver ved ansættelse en samtykkeerklæring, der bekræfter kendskab til og accept af politikken.

Vi behandler samtidig personoplysninger i overensstemmelse med GDPR og gældende databeskyttelseslovgivning. Persondata indsamles og anvendes kun til legitime formål, opbevares i sikre systemer og slettes, når de ikke længere er nødvendige. Alle medarbejdere introduceres til korrekt håndtering af personoplysninger, så data behandles fortroligt og ansvarligt.

Vores tilgang følger gældende krav i Danmark og EU, og vi styrker løbende vores digitale adfærd gennem træning, phishing-tests og faste procedurer for rapportering og forebyggelse. Som en del af IT-politikken arbejder vi ansvarligt med kunstig intelligens, der sikrer fortrolighed, kvalitetssikring og tydelige rammer for AI-brug. Derudover indeholder IT-politikken en IT-brugerpolitik for korrekt anvendelse af udstyr og systemer samt sikkerhedsretningslinjer for fysisk sikkerhed, adgangskontrol og databeskyttelse.

Politik for et trygt arbejdsmiljø

Politik om diversitet, ligestilling og inklusion

Livsfasepolitik

IT Politik





Søren Jensen



Søren Jensen

# 6.0 Ledelsesmæssigt

## 6.1 Organisering



Søren Jensen

# Ledelsesmæssigt - Organisering

## AMBITION

At skabe kompetente tværfaglige enheder, der altid kan levere de definerede og aftalte ydelser - herunder at fokusere på en processtyring, der sikrer løbende og systematiske forbedringer.

## STRATEGISKE TEMAER

- Organisering
- System back-up
- Ledelsesprincipper

## BESKRIVELSE

Fokusområdet Organisering omhandler medarbejdernes roller og relationer i Søren Jensen.

Effektivt samarbejde er en forretningsmæssig forudsætning for tværfaglig rådgivning og projektering. Derfor er Søren Jensen organiseret i en struktur med tværfaglige enheder, hvor effektiviteten for udveksling af og sparring om projektrelevant information er højest.

Tydelighed om den enkeltes rolle, ansvar og leverancer er fundamentet for denne effektivitet i informationsudveksling. Dette er gældende både internt og eksternt med samarbejdspartnere. Søren Jensen udvikler derfor løbende på sin projektmodel for projekteksekvering.

Digital styrkelse af arbejdsgange, vidensanvendelse og leverancer er også en anerkendt forretningsmæssig forudsætning for Søren Jensen.

## AFRAPPORTERING 2024/25

Målet var at få defineret kravene til et nyt ERP-system, og efterfølgende vælge system og leverandør heraf inden 30/6-2025. Det blev gennemført april/maj måned og valget faldt på Maconomy, og Deltek/VOLI som leverandør. Systemet gik live i uge 42 2025 efter en yderst effektiv implementeringsproces.

I juni 2025 annoncerede vi en reorganisering med fokus på at opnå en endnu større inddragelse af den samlede medarbejderskare i udviklingen af firmaet og med et fokus på at skabe rammerne for at få den "kollektive intelligens" endnu bedre i spil.

Et konkret indsatsområde, der tillige blev annonceret i foråret 2025 var arbejdet med at få AI/digitale løsninger yderligere analyseret/defineret på tværs af de forskellige fagligheder

## MÅLSÆTNINGER 2025/26

Frem mod 30/6-26 er der særligt 3 områder der prioriteres:

- Færdigudvikling af ERP systemet med nødvendige rapporteringsstandarder og et integreret CRM set-up
- Færdiggørelse af et Søren Jensen ledelsesparadigme, der skal sikre det bedst mulige fundament for fastholdelse og tiltrækning af medarbejdere og sikre at Søren Jensen frem mod 2030 agerer som en moderne virksomhed baseret på de grundlæggende værdier, der altid har været fundamentet
- Konkrete udviklingsprojekter for de forskellige fagligheder der skal sikre en bredere og stærkere forankring af AI/Digitale løsninger baseret på de input og det analyse arbejde der blev gennemført i foråret 25



# Strategiske temaer og målsætninger

Strategiske temaer	Formål	Målsætning 2025/26 (Højest prioriterede)	Understøtning af 2027 strategien	Forankring i Søren Jensen
<b>Organisering</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sikre et organisatorisk set-up der til hver en tid understøtter virksomhedens værdier, formål og målsætninger</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>O1: Reorganisering under overskriften "future-fit" færdigudvikles og afprøves</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alle 5 strategiske hovedmålsætninger</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>O1: Ledelsessamlingen og People/Culture Board</b></li> </ul>
<b>System back-up</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sikre forbedret system understøttelse af virksomhedens drift og udvikling</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>O2: Nyt ERP system inkl. projektmodul og CRM system implementeres</b></li> <li>O3: Model med digital/AI/ERP understøttelse for Søren Jensen Projekt Governance 2.0 færdigudvikles og afprøves</li> <li><b>O4: Faglige initiativer indenfor digital/AI understøttelse af den fremtidige projektering afprøves</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>"Work smarter" - procesforbedringer og digitalisering</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>O2: ERP board</b></li> <li><b>O3: Project Governance Board</b></li> <li><b>O4: Fagboardet</b></li> </ul>
<b>Ledelsesprincipper</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definere en opdateret Søren Jensen ledelsesmodel (Søren Jensen ledelsesprincipper) med fokus på at fremme fællesskab, regenerativt fokus, handlekraft, engagement, tillid, ansvar og transparens</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>O5: Model med digital/AI/ERP understøttelse for Søren Jensen Ledelsesmodel færdigudvikles og afprøves</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fortsætte udviklingen af en attraktiv og relevant arbejdsplads</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>O5: Ledelsessamlingen og People/Culture Board</b></li> </ul>

Strategiske temaer og målsætninger for Ledelsesmæssigt - Organisering



Søren Jensen

# 6.0 Ledelsesmæssigt

## 6.2 Stewardship



Søren Jensen

# Ledelsesmæssigt - Stewardship

## AMBITION

At drive en familievirksomhed ud fra følgende kerneværdier: **Professionalisme, regenerativt fokus, ordentlighed, uafhængighed** - og som samtidig kan **levere solide økonomiske resultater**.

## STRATEGISKE TEMAER

- Værdier og Målsætninger
- Risikohåndtering og Optimeringer
- Better Corporation

## BESKRIVELSE

Fokusområdet Stewardship omhandler langsigtet forvaltning af Søren Jensen og den retning forretningen føres i.

Søren Jensen er fortsat i 3. generation familieejet og familie ledet. Firmaet drives med fortsættende familieejerskab og -ledelse som forudsætning, hvorfor alle væsentlige investeringer i tid og økonomi ses i et langsigtet perspektiv.

Som B Corp har Søren Jensen forpligtet sig til og anerkendt fordelene ved diversitet, herunder kønsdiversitet, hos medarbejdere og ledelse. Mangfoldighed i baggrund og tilgang er en forudsætning for at skabe en forankring af firmaets ambition om at definere og implementere både regenerativt byggeri og en regenerativ forretnings- og ledelsesmodel. Det anerkendes samtidig, at både den inkluderende udviklingsrejse og den regenerative forretnings- og ledelsesudvikling skal næres og udvikles over tid.

## AFRAPPORTERING 2024/25

Både de økonomiske og salgsdefinerede targets for firmaet (jan. 2025) blev opnået i regnskabsåret 2024/25. Der var desuden fokus på at klargøre organisationen til vækst i både top- og bundlinje i 2025/26, konkret gennem implementering af ny organisering, nyt ERP-system og forbedrede projekteringsværktøjer.

Desuden blev der implementeret en ny risc/opportunity model, der fast gennemgås på bestyrelsesmøderne. Projekt-mæssige risici og muligheder håndteres på board-niveau (Project Governance Board).

## MÅLSÆTNINGER 2025/26

Et væsentligt fokuspunkt for 2025/26 er at styrke virksomhedens økonomiske nøgletal markant og tage de første skridt mod realisering af betydelige vækstambitioner. Nøgletallene er forbedret løbende siden 2019, men ambitionen er nu at løfte dem til et væsentligt højere niveau.

Målet for 2025/26 ift. forrige regnskabsår er at øge topline med ca. 15%, og at bundlinjen stiger med ca. 50%. Hertil kommer at ambitionen er at øge salget med ca. 20%

Implementeringen af en regenerativ forretningsmodel, i sammenhæng med de fastlagte langsigtede vækstambitioner, forventes færdiggjort og formaliseret i foråret 2026. Samtidig betragtes dette som begyndelsen på en længerevarende udviklingsrejse mod en mere regenerativ praksis.



# Strategiske temaer og målsætninger

Strategiske temaer	Formål	Målsætning 2025/26 (Højest prioriterede)	Understøtning af 2027 strategien	Forankring i Søren Jensen
<b>Værdier og Målsætninger</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificere, promovere og understøtte de primære værdier, som Søren Jensen skal kendes for frem mod 2030</li> <li>Opnå de definerede primære årlige målsætninger indenfor økonomi, salg og bæredygtighed</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>S1: Teste det eksisterende værdisæt og integrere eventuelle justeringer i en opdateret Søren Jensen ledelsesmodel</li> <li><b>S2: Primære årlige målsætninger:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Omsætning <math>\geq</math> 165 MDKK</b></li> <li><b>Resultat (primær) <math>\geq</math> 8,9 MDKK</b></li> <li><b>Resultat (før skat) <math>\geq</math> 7,7 MDKK</b></li> <li><b>CO2e1-3 <math>\leq</math> 0,85 ton/FTE</b></li> <li><b>CO2e4 etableres</b></li> <li><b>OE <math>\geq</math> 190 MDKK</b></li> </ul> </li> <li><b>S3: Alle de højest prioriterede strategiske mål rapporteres og evalueres løbende med bestyrelsen</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alle 5 strategiske hovedmålsætninger</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>S1 og S2: Ledelsessamlingen, Salg og Relationsboard, Industribord, CPH board</b></li> <li><b>S3: CEO og Bestyrelse</b></li> </ul>
<b>Risikohåndtering og Optimeringer</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sikre fokus på at alle enheder bidrager til værdiskabelsen gennem minimering af risici for Søren Jensen og vores samlede projektportefølje, samt opfølgning på mulighederne</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>S4: Model med digital/AI/ERP understøttelse for Dobbelt Væsentlighedsanalyse færdigudvikles og afprøves</li> <li><b>S5: Model med digital/AI/ERP målsætninger for de enkelte enheder defineres ift. følgende elementer: Kunder/projekter, medarbejdere, faglighed og forretningen</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>“Work smarter” - procesforbedringer og digitalisering</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>S4: Impact Board og Project Governance Board</b></li> <li><b>S5: Project Governance board og ERP Board</b></li> </ul>
<b>Better Corporation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Løbende tiltag ift. at være “frontrunner”, som understøtter og fremmer en regenerativ branche udvikling</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>S6: Model med digital/AI/ERP understøttelse for Regenerativ Business Model færdigudvikles til at kunne indgå i den løbende bestyrelsesrapportering.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Styrke Søren Jensen indenfor regenerativt byggeri</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>S6: Impact Board</b></li> </ul>

# Rapporteringsformat

## SAMMENHÆNG

I Søren Jensen indsamles og aggregeres rapportering i fire niveauer månedligt/kvartalsvis:

- Sag/Projekt
- Enheder
- Boards
- Ledelsesteam

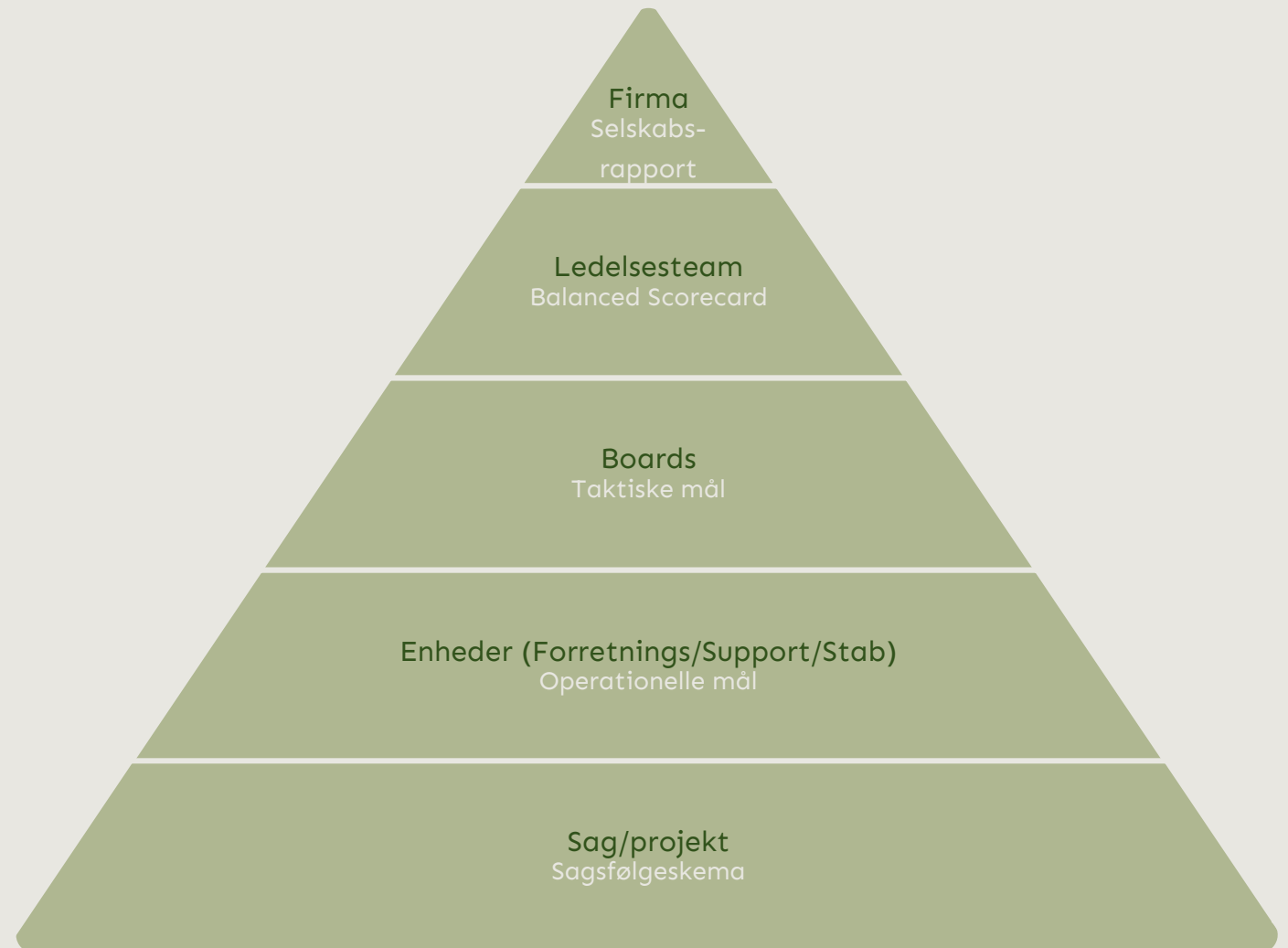
Sammenhængen mellem de fire niveauer og indholdet af rapporteringen udvikles løbende. Rapporteringen er tilgængelig for alle medarbejdere igennem opslag i projektstyringsværktøjer og via kvartalsvise Town Halls\*.

## SAGSFØLGESKEMA

Projektets performance registreres via et sagsfølgeskema. Ved projektopstart og ved hvert faseskift - jf. Søren Jensens projektmodel - udføres bæredygtighedsmålsætninger og performance for det konkrete projekt.

Sagsfølgeskemaet er i perioden under opdatering ifm. Nyt ERP-system, nye B Corp kriterier og tilpasning til de 12 impact-kategorier i vores paradigme for regenerativt byggeri, og der er derfor ikke trukket data ud for regnskabsperioden 2024/25.

Fremadrettet vil impact-performance for projekterne blive fulgt systematisk i Impact Boardet, med kvartalsvis opfølgning baseret på nøgleparametrene i sagsfølgeskemaet.



\* Town Halls er kvartalsvise fællesmøder, hvor ledelsen deler status, nøgletal og udviklingen med hele organisationen.



Søren Jensen



Søren Jensen

# 7.0 Finansiell udvikling

# Financial Performance

## AMBITION

Firmaets finansielle udvikling er en integreret del af fokusområdet Stewardship og der er her formuleret ambitionen om at drive en familievirksomhed ud fra følgende kerneværdier: **Professionalisme, regenerativt fokus, ordentlighed, uafhængighed** - og som samtidig kan **levere solide økonomiske resultater**.

Ejerfamilien vil med de solide økonomiske resultater sikre firmaets fortsatte eksistens og virke, evnen til at geninvestere i firmaet og medarbejderne, samt at kunne levere et positivt bidrag til det omkringliggende samfund, mennesker og miljø.

## RESULTAT

Søren Jensens resultat for 2024/25, med et overskud på DKK 3,8 mDKK og geninvesteringer på ca. 9,9 mDKK, er i overensstemmelse med de forventede overskudsmål og budgetter der blev fastlagt i maj 2024. Det må derfor betragtes som tilfredsstillende, at de opsatte finansielle mål er blevet realiseret.

Likviditetsmæssigt har forretningen udviklet sig positiv. Firmaets balance udviser en positiv egenkapital på DKK 27,3 mDKK.

	2024/25	2023/24	2022/23
HOVEDTAL	tDKK	tDKK	tDKK
<b>OMSÆTNING</b>			
Nettoomsætning	146.863	140.664	137.801
<b>RESULTAT</b>			
Bruttofortjeneste	64.962	65.434	59.851
Resultat af ordinær primær drift	5.611	3.696	3.709
Resultat af finansielle poster	-794	426	-1.019
Årets resultat	3.816	3.408	2.048
<b>BALANCE</b>			
Balancesum	90.857	89.870	81.282
Investeringer i materielle anlægsaktiver	1.678	6.110	431
Egenkapital	27.259	29.502	27.934
Antal medarbejdere	159	158	165
<b>NØGLETAL</b>			
Afkastningsgrad	6,2%	4,1%	4,6%
Soliditetsgrad	30,0%	32,8%	34,4%
Egenkapitalforrentning	13,4%	11,9%	8,8%

## MÅLSÆTNING 2025/26

De finansielle mål for Søren Jensen har til hensigt at sikre at koncernen kan agere forandringsleder mod det Regenerative byggeri og finansiere de initiativer som ejerfamilien finder nødvendig herfor. For året er fastlagt følgende finansielle mål, der bygger videre de seneste års positive udvikling.

- Omsætning ≥ 165 mDKK
- Geninvestering ≥ 10,0 mDKK
- Resultat før skat ≥ 7,7 mDKK
- Ordretilgang ≥ 190 mDKK

# Geninvesteringer

Firmaets ambition om at geninvestere i sine medarbejdere og sit virke er konkretiseret i en selvstændig målsætning herfor. I året 2024/25 er geninvesteret 9.933 tDKK i firmaet som del af ambitionen om at være et innovativt og ansvarligt firma.

Geninvesteringerne grupperes i Søren Jensen i følgende kategorier:

## SPARRING

Der er geninvesteret 1.477 tDKK i intern sparring, hvor medarbejdere får tid stillet til rådighed for projektrelevant sparring med firmaets specialister, teamkolleger eller lign. Formålet er sikre 1-til-1 oplæring om konkrete, og dermed relevante, problemstillinger.

## FAGGRUPPER

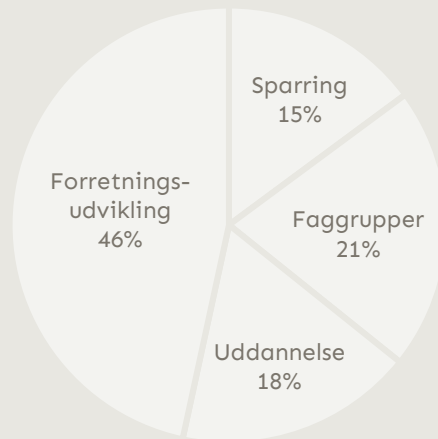
Der er geninvesteret 2.075 tDKK i interne faggrupper. Firmaet er organiseret i tværfaglige teams, hvorfor fagvis samling medvirker til at sikre læring, viden og inspiration for den enkelte faggruppe deles og udvikles. Dette arbejde er et Strategisk Tema under fokusområdet medarbejdere og varetages af Faggruppe Board.

## UDDANNELSE

Der er geninvesteret 1.752 tDKK i efteruddannelse af firmaets medarbejdere. Dette dækker over en bred vifte af uddannelsesforløb på tværs af fagligheder, men i året har der været særligt fokus på uddannelse af projekt- og linjeledere, herunder opstart af forløb om Regenerativ Ledelse for ledelsesgruppen.

## FORRETNINGSUDVIKLING

Der er geninvesteret 4.629 tDKK i forretningsudvikling med fokus på at styrke Søren Jensens faglige position og regenerative retning. Investeringen omfatter udvikling af nye koncepter og metoder, herunder videreudvikling af vores regenerative tilgang, arbejdet med B Corp-standarden samt aktiviteter inden for formidling og netværk. Indsatsen dækker både intern udvikling af værktøjer og processer samt ekstern videndeling, hvor medarbejdere bidrager med undervisning, oplæg og deltagelse i netværk og dialogfora. Formålet er at fremme innovation, styrke vores faglige impact og understøtte positive forandringer i branchen gennem samarbejde, erfaringsudveksling og kontinuerlig udvikling af vores praksis.





Søren Jensen



# Bilag A: Indkøbspolitik

# Indkøbspolitik for Søren Jensen

## MÅLEPUNKTER OG SUCCESKRITERIER

Søren Jensen A/S har følgende målepunkter og strategiske mål for vores indkøb:

Søren Jensen A/S er en social og miljømæssig bevidst virksomhed, som ønsker aktivt at bidrage til at drive udviklingen af samfundsansvarlige virksomheder.

Søren Jensen A/S ønsker at samarbejde med leverandører, der tager aktivt hensyn til miljøet, og vi køber helst certificerede produkter. Vi har desuden indgået en indkøbspolitik med FSC Danmark vedr. indkøb af træ- og papir.

Vi handler gerne med certificerede virksomheder, samt mindre virksomheder og virksomheder der er ejet af underrepræsenterede samfundsgrupper.

Søren Jensen A/S vil gerne handle lokalt således, at vi hjælper lokalmiljøet, og vi ønsker at samle vores indkøb hos færrest mulige leverandører.

Alle andre Søren Jensen lokationer, såsom byggepladser, benytter de samme leverandører, og vi sørger selv for levering samlet til disse, således vi minimerer leveringer.

Vi anbefaler alle der er en del af Søren Jensen at benytte de udvalgte Søren Jensen-leverandører indenfor køb af kontorartikler, mad, samt brug af alle fælles arealer til arrangementer. Liste over foretrukne leverandører er til rådighed hos Team KD.

Søren Jensen følger løbende op, og kvalitetstjekker vores leverandører hvert andet år.

Nedenfor er listet de leverandører vi bruger i dagligdagen. Derudover beskrevet, hvorfor vi netop har valgt disse leverandører på baggrund af det, de som virksomhed gør for miljøet.

## INDRETNING og MØBLER

Vi genbruger i videst muligt omfang alle møbler og alt interiør. I forbindelse med flytning til nyt domicil primo 2024 blev 90% af alle møbler genbrugt til indretning på den nye adresse. I tilfælde af, at vi har behov for at tilkøbe møbler, anskaffes der så vidt muligt genbrugsmøbler.

Inventaret i køkkener på den nye adresse er delvis genbrugte elementer fra en nedrivningsejendom og delvis indkøb af nye supplerende elementer i en ratio 2:1.

## KONTORARTIKLER OG KOPIPAPIR

Søren Jensen A/S bestiller kopipapir og kontorartikler hos Lyreco. Vi køber kun kopipapir, der er FSC certificeret og valget af kontorartikler er baseret på, at det enten er FSC certificeret, en bæredygtig løsning eller lavet af genbrugsmaterialer og derfor et grønnere valg.

Lyreco er en virksomhed, som arbejder på at forbedre, fremme og indarbejde bæredygtighed i alt, de gør. De arbejder blandt andet målrettet med at øge andelen af miljømærkede indkøb og inspirerer deres kunder til grønnere indkøb. Derudover har de en CSR-strategi, som er baseret på seks vejledende principper: Miljø, Økonomi, Mennesker, Etik og Bæredygtighed i leverandørkæden, Governance og Risikostyring og Bidrag til fællesskabet.

Lyreco støtter også FN's verdensmål for en bæredygtig udvikling, her har de især 4 verdensmål de fokuserer på frem mod 2030 nemlig: Anstændige jobs og økonomisk vækst, Ansvarligt forbrug og produktion, Klimainsats og Kvalitetsuddannelse.

## PLOTTERPAPIR

Søren Jensen A/S bestiller plotterpapir fra hertels.dk. Hertels er et firma, som blandt andet gør sig en stor umage i at gøre det nemt, for deres kunder at se om deres produkter er bæredygtige, klimavenlige, miljøvenlige, CO<sub>2</sub>-neutrale, grønne osv. Dette har de gjort ved at lave et Green Office logo, som man kan kigge efter, når man handler i deres shop. Green Office samler alle de af deres produkter, som imødekommer en grønnere profil. Hos Søren Jensen køber vi kun plotterpapir fra Hertels, som selvfølgelig er FSC-certificeret.

## KAFFE, SUKKER OG MÆLK

Vi køber vores kaffebønner hos CleverCoffee, som er et B-corp certificeret kafferisteri, etableret i 2014. Som certificeret B Corp-virksomhed, bruger Clever Coffee sin primære forretning til at skabe positivt aftryk på verden. De har lovmæssigt forpligtet sig til at have en væsentlig positiv indvirkning på samfundet og miljøet som helhed.

Clever Coffee handler direkte på kaffefarme rundt om i verden, og betaler en kvalitetsbonus for kaffen, så kaffebønderne også kan udvikle deres forretning på en ansvarlig måde.

# Indkøbspolitik for Søren Jensen

Clever Cofee arbejder aktivt med at nedbringe CO<sub>2</sub>-aftryk og er bl.a. en del af sammenslutningen "NetZero 2030". Kaffen ristes på eget risteri på verdens mest miljøvenlige kafferister.

I København har vi et samarbejde med Scanomat. Kaffemaskinen er fremstillet af 75 % genanvendeligt stål som sparer 80% i CO<sub>2</sub> emissioner. Deres kaffe er etisk bæredygtig kaffe, hvor kaffefarmere bruger økologiske landbrugsmetoder til at dyrke deres kaffe. Alt kaffe bliver desuden pakket i FSC certificeret indpakning. Som firma bestræber de sig på at bygge kaffemaskinerne til at holde længere, mere miljøvenlige og energibesparende.

Mælken vi hælder i vores kaffe, er Arla® ØKO-mælk. Ved at vælge Arla® ØKO, er vi med til at støtte op om bedre dyrevelfærd, derudover en produktionsform, som tages særligt hensyn til miljø og natur. Deres økologiske mælk har heller ikke skruelåg på, og på gårdene burger de grøn el. Ved at de har fjernet det biobaserede skruelåg mindskes CO<sub>2</sub>e-udslippet med 740 tons CO<sub>2</sub>e om året. Arla har desuden også investeret i træplantning og bevarelse af skov i Indonesien, Brasilien og Østafrika. Mælkekartonen er derudover FSC-certificeret. FSC-mærket betyder i denne sammenhæng, at det pap der bruges, stammer fra ansvarlige kilder der sikrer, at der tages hensyn til dyr og planter i skovdriften, og at der tages hånd om skovarbejdernes sikkerhed og om indfødte folks vilkår.

Hos Søren Jensen har vi valgt at installere vandanlæg der kan køle drikkevandet, samt producere kulsyreholdig vand. Dette er tænkt som et alternativ til dansk vand på flaske og dermed en reduktion i forbruget af plastik flasker.

## RENGØRING

Fra 1. februar 2025 bruger vi som Attent Facility Services A/S som rengøringsfirma. Dette er et firma, som arbejder målrettet på at finde rengøringsmetoder, der påvirker mennesker og miljø mindst muligt.

Vi anvender Attent Facility Services A/S til rengøringstjenester, da de har en stærk forpligtelse til bæredygtighed og ansvarlighed. Attent Facility Services A/S arbejder aktivt med FN's verdensmål og har implementeret flere miljøvenlige initiativer, herunder brug af svanemærkede rengøringsmidler, fokus på affaldssortering og reduktion af energiforbrug. De har også en klar strategi for at minimere plastaffald og stræber efter at blive papirløse. På det sociale område prioriterer Attent Facility Services A/S medarbejdernes trivsel gennem årlige trivselsuger, sociale arrangementer og uddannelsesmuligheder.

For nyligt har vi indgået samarbejde med firmaet Grums om at levere håndsæbe til vores genopfyldelige håndsæbedispensere. Grums producerer bæredygtige hudplejeprodukter af højeste kvalitet, med lokal kaffegrums fra kaffebarer i Aarhus.

## GAVER + DIVERSE INDKØB

Interne julegaver bliver købt fra Gavefabrikken, hvor vi udelukkende køber de gaver, som er bæredygtigt produceret eller er produkter som er bæredygtige i deres anvendelse.

GaveFabrikken har i samarbejde med organisationen Verdens Skove, købt og fredet 100.000 kvadratmeter skov, som en hjælpende hånd til biodiversiteten og kampen imod den globale klimakrise.

Hvert år ansætter GaveFabrikken medarbejdere med særlige behov i for eksempel praktisk, fleksjob, skånejob eller på deltid.

Derudover planter Gavefabrikken 1 træ, for hver gave vi bestiller hos dem.

Når vi køber personalegaver eller diverse ting, stiller vi store krav til om produkterne er certificeret og/eller bæredygtige. Vores Muleposer er eksempelvis GOTS certificeret, vores løbetrøjer er lavet af 100% recycled polyester, vores påskeæg er lavet af 100% økologisk chokolade og emballagen er FSC certificeret mv.

I forhold til vingaver, fx til receptioner eller julegaver eksternt bruger vi firmaet Østjysk Vinforsyning. Østjysk Vinforsyning er som den første vin- og spiritusleverandør i Danmark blevet B Corp-certificeret. Det virksomheden gør for at kunne være B Corp-certificeret er, at 30% af deres vin er økologisk. Derudover er deres emballage cradle-to-cradle, hvor det er muligt. Sidst kører deres leverandører kun på strøm, der kommer fra vindmøller, og deres domicil bliver opvarmet af det luft-til-varmeanlæg, de har installeret på taget.

# Indkøbspolitik for Søren Jensen

Østjysk Vinforsyning udvider og forbedrer sig hele tiden, for at gå forrest i den bæredygtige omstilling som virksomhed.

I 2024 har vi endvidere også indgået aftale med Kjær og Sommerfeldt, som for nyligt er blevet B-Corp certificerede.

Til mødeforplejning køber vi chokolade fra danske Summerbird. De arbejder ud fra følgende kodeks:

Når man arbejder med fødevarer ligger ansvaret for natur og omgivelser ikke fjernt. Passer vi ikke på bier, jord og grundvand, så fjerner vi grundlaget for egen virksomhed. De kakaobønner, som bliver til Summerbird chokolader kommer fra plantager i Peru, og Ecuador, som bidrager til skovbeskyttelsen i Syd Amerika. Siden 2014 har alle Summerbird produkter været økologiske. Rene råvarer fri for sprøjtemidler og dyrket med respekt for naturen. Summerbird udvælger nøje de bønder, hvorfra råvarerne købes. Og handler direkte uden om mellemhånd for at sikre bønderne en fair pris. Sporbarhed fra bonde til risteri.

Præmissen for den cirkulære økonomi følges. Den ene virksomheds affald kan blive den næste virksomheds råvare. Efter endt brug skal emballage kunne sorteres og genanvendendes.

Summerbird skal belaste klimaet mindst muligt. Energiforbruget skal ned og resten skal kompenseres ved investering i nye solcelleanlæg. Der spares på vandet, skraldet sorteres og affaldsmængden nedbringes. Der skal være ligestilling i ledelsen, skabes et godt arbejdsmiljø og arbejdsulykker skal forebygges.

## BILER

Hos Søren Jensen A/S har vi lavet en leasing løsning på vores firmabiler hos TADAA.

Vi har ladebrikker til Clever og Norlys.

## FIRMACYKLER

Hos Søren Jensen vil vi gerne fremme de grønne initiativer og vi har derfor fået indkøbt nogle firmacykler. Cyklerne bliver købt igennem det der hedder Buddha Bikes, som er en Registreret Socialøkonomisk Virksomhed. Buddha Bikes er mere end bare en cykelhandler, der sælger billige brugte cykler. De arbejder aktivt på at modarbejde den uholdbare brug-og-smid-væk-kultur, der præger vores forhold til både materialer og mennesker. Hos dem får gammelt jern og unge mennesker en chance til.

## FROKOST

Til frokost spiser vi i Aarhus hos Meyers, der laver mad direkte på lokationen og serverer maden i vores frokostrestaurant.

En bæredygtig omstilling af fødevarer systemerne handler om klima, men også om biodiversitet, havmiljø, rent grundvand og en række andre miljømæssige parametre. Hos Meyers er de med i alle led i fødevarer systemet. Derfor er der ikke defineret én mærkesag indenfor bæredygtighed, men man arbejder med bæredygtighed bredt og med initiativer i alle led i kæden.

I København bruger vi en frokostleverandør der hedder Dabba. De arbejder efter følgende principper:

- Zero waste madkasse, som er en tiffin kasse der genbruges.
- Mindre madspild - 31% sammenlignet med traditionel buffet.
- Levering med zero emission levering og cykler.
- Fokus på årstidens råvarer, lokale leverandører og økologi (30-60%)
- Zero waste - madrester bliver i emballagen. Det sendes til genanvendelse hos blandt andet DAKA Refood

For yderligere at mindske madspild, kan de københavnske kollegaer, som er en del af frokostordningen hos Søren Jensen, tage eventuelle rester med hjem.

# Indkøbspolitik for Søren Jensen

## VELKOMST- OG GOD BEDRING "BLOMST"

Vi bruger firmaet Plantepakken.dk når vi bestiller velkomstgaver til nye medarbejdere, eller en god bedring gave til interne medarbejdere i virksomheden. Plantepakken er en virksomhed, som hele tiden ser ind i de aktiviteter, som de kan gøre brug af, for at nedbringe deres CO<sub>2</sub>-aftryk.

Plantepakken består af en plante, som kan vokse og gro hjemme hos vores medarbejdere. Deres planter kommer fra danske gartnerier, som giver en kortere leveringsdistance, hvilket vil sige mindre CO<sub>2</sub>-udledning. Deres emballage er FSC-certificeret, og er lavet af genbrugspap. Fra gartneri til deres lager, bliver der transporteret med biogas-lastbiler, som er 100% CO<sub>2</sub>-neutrale. Transportørerne fra deres lager til kunden har ISO 9001 og ISO 14001. Plantepakken er en bæredygtig gave, som vil blive ved med at trives - modsat en blomsterbuket.

## FRUGTORDNING

I Aarhus får vi leveret frugt to gange om ugen af firmaet Kong Gulerod. Frugtkasserne vi får leveret, indeholder ofte økologiske frugter, men ikke udelukkende. Fx indeholder danske "ikke-økologiske" frugter færre sprøjtemidler end udenlandske økologiske.

Kong Gulerod lægger særligt vægt på at finde de bedste danske og lokale frugter, fordi de gerne vil være med til at støtte de lokale avlere, og fordi de ønsker at gøre deres CO<sub>2</sub> aftryk på klimaet så lille som muligt.

I København indkøbes økologisk frugt og grønt til kontoret fra lokale butikker.



Søren Jensen



# Bilag B: Code of Conduct

# Code of Conduct



**Søren Jensen Rådgivende Ingeniørfirma, driver virksomhed inden for rammerne af den til enhver tid gældende lovgivning, samt inden for de definerede faglige standarder, der fremgår af vores projektmodel og tilhørende Søren Jensen Standarder. Desuden efterlever vi de interne politikker, der er beskrevet i vores personale håndbog, samt de etiske standarder, der er nævnt i nærværende dokument.**

Vores etiske standarder er baseret på nedenstående 4 hovedoverskrifter:

- Vi ønsker at værne om vores integritet, såvel internt som eksternt
- Vi ønsker, at vores interne og eksterne samarbejde foregår på en respektfuld måde og på lige og ansvarlige vilkår
- Vi prioriterer at behandle de data og informationer som vi modtager, på en ordentlig og sikker måde
- Vi vil bidrage til en bedre verden

Nedenstående *Code of Conduct* er således samlet indenfor hver af disse 4 hovedoverskrifter.

Søren Jensen anerkender, at intet adfærdskodeks kan håndtere alle de situationer, som en medarbejder eller ansat i Søren Jensen kan komme ud for. Derfor er det vigtigt at pointere, at alle har et ansvar for og pligt til at udøve en sund dømmekraft, og såfremt man finder behov for det, at søge sparring hos nærmeste leder eller dennes leder.

Med henblik på at sikre intern overholdelse af denne "Code of Conduct", er der etableret en whistleblower ordning, hvor medarbejdere anonymt kan rapportere evt. brud ift. de definerede forskrifter.

Såfremt kunder/samarbejdspartnere ikke efterlever de krav og forventninger, der er opstillet i nærværende dokument, vil Søren Jensen tage direkte kontakt til den pågældende kunde/samarbejdspart, og derigennem håndtere den pågældende problematik.

*\*Definition af kunder/samarbejdspartnere: Virksomheder (og deres medarbejdere) eller enkeltpersoner, der enten ønsker at arbejde med Søren Jensen, eller som ønsker at købe en vare/tjenesteydelse af Søren Jensen, eller som underleverandører arbejder for Søren Jensen eller som leverer varer/tjenesteydelser til Søren Jensen.*

## Integritet - såvel internt som eksternt

Søren Jensen og dets ansatte	Kunder/Samarbejdspartnere*
<b>Sikring af fair konkurrence</b>	
Søren Jensen arbejder for at sikre en fair konkurrence og accepterer ikke konkurrenceforvridende aktiviteter, herunder, men ikke begrænset til alle former for karteldannelse eller skjulte prisaftaler.	Søren Jensen's samarbejdspartnere må ikke indgå i unfair konkurrence ift. den til hver en tid gældende konkurrencelovgivning - dette er også gældende i alle de relationer, hvor man agerer for eller på vegne af Søren Jensen
<b>Bekæmpelse af korruption og bestikkelse</b>	
Søren Jensen accepterer ikke nogen form for bestikkelse eller korruption. Dette omfatter såvel opfordring til, accept af, tilbud om bestikkelse/korruption og uanset om dette sker direkte eller gennem en tredje part og gælder både monetære, såvel som ikke monetære værdier.	Søren Jensen's samarbejdspartnere må ikke give, tage imod eller være involveret i korruption eller bestikkelse, når de arbejder for eller sammen med Søren Jensen.
Søren Jensen-ansatte må ikke modtage gaver der har en værdi på mere end 1000 DKK (monetære såvel som ikke monetære) uden at det er godkendt af nærmeste leder, samt dennes leder.	
<b>Økonomisk kriminalitet og hvidvask</b>	
Søren Jensen accepterer ikke nogen former for økonomisk kriminalitet, herunder men ikke begrænset til hvidvask og finansiering af terrorisme.	Søren Jensen's samarbejdspartnere må ikke indgå i set-up's, der direkte eller indirekte kan føre til, at Søren Jensen bliver involveret i økonomisk kriminalitet.

# Code-of-Conduct



## Samarbejde - respektfuldt, lige og ansvarlig

Søren Jensen og dets ansatte      Kunder/Samarbejdspartnere\*

### Ansættelse og fremmelse af medarbejdere

Søren Jensen tilbyder lige beskæftigelses- og fremmelses muligheder for alle - dette betyder, at der ikke må udøves forskelsbehandling på grundlag af race, etnicitet, alder, køn/kønsidentitet, seksuel orientering, politisk orientering, religion, handicap eller nogen anden status, der ikke vedrører den pågældende persons kvalifikationer eller de krav der følger med det job som skal besættes.

Det forventes, at Søren Jensen's samarbejdspartnere ikke udøver nogen form for diskrimination i deres interne processer.

### Løn og arbejdstid

Søren Jensen overholder gældende love og regler for løn og arbejdstid.

Det forventes, at samarbejdspartnere i alle sammenhænge overholder gældende lovgivning indenfor dette område.

### Arbejds miljø

Søren Jensen vil sikre et sundt og sikkert arbejds miljø for sine medarbejdere. Herved forstås, at vi løbende vil minimere og håndtere hændelser og belastninger, der kan føre til fysiske eller psykiske arbejdsskader.

Det forventes, at samarbejdspartnere sikrer et sundt arbejds miljø for sine ansatte - herunder at der stilles nødvendigt sikkerheds- og beskyttelsesudstyr til rådighed.

## Behandling af data og informationer - sikkert og ordentligt

Søren Jensen og dets ansatte      Kunder/Samarbejdspartnere\*

### Fortrolighed og databeskyttelse

Søren Jensen beskytter personoplysninger og andre fortrolige oplysninger af enhver art.

Samarbejdspartnere forventes at beskytte persondata og fortrolige informationer mod, at uvedkommende får adgang til disse eller at oplysningerne anvendes til uberettigede eller ulovlige formål, eller at de mistes eller ændres.

### IT sikkerhed

Se separat "IT - politik".

Det forventes, at samarbejdspartnere i alle sammenhænge sikrer en tilstrækkelig opbevaring og beskyttelse af oplysninger, herunder fysiske og elektroniske aktiver

### Sociale medier

Søren Jensen bruger diverse sociale medier på en ansvarlig måde og håndhæver en respektfuld kommunikation på disse medier.

Søren Jensen forventer, at vores samarbejdspartnere opfører sig professionelt og respektfuldt, når de kommunikerer på sociale medier.

## Bidrag - til en bedre verden

Søren Jensen og dets ansatte      Kunder/Samarbejdspartnere\*

### Forvaltning af vores fælles planet

Søren Jensen har en erklæret målsætning om, at vores aktiviteter inden 2030 skal udgøre en positiv påvirkning af vores fælles planet.

Søren Jensen forventer, at vores samarbejdspartnere identificerer og håndterer miljøpåvirkninger fra deres virksomhed, og at der på vores fælles aktiviteter arbejdes målrettet med, at man som et absolut minimum reducerer den negative direkte/indirekte effekt på planeten.

### Børnearbejde og menneskehandel

Søren Jensen tolererer ikke nogen form for børnearbejde, menneskehandel eller moderne slaveri.

Søren Jensen's samarbejdspartnere må ikke gøre brug af børnearbejde eller deltage i/støtte menneskehandel, herunder tvangsarbejde.



Søren Jensen



# Bilag C: Regnskabspraksis

# Regnskabspraksis

## REGNSKABSPERIODE

Regnskabsperioden følger regnskabsåret, der løber fra den 1. juli til den 30. juni.

## ANVENDT REGNSKABSPRAKSIS

ESG-data er opstillet, opgjort og beregnet i overensstemmelse med *Real ESG - The Real Estate Reporting Framework, version 1.2*.

For Søren Jensen som rådgiver omfatter rapporteringen følgende relevante områder:

### E - Miljø

- E1 KLIMAAFTRYK (GHG)

### S - Social

- S3 ORGANISATIONENS SAMMENSÆTNING
- S4 DIVERSITET
- S5 MEDARBEJDEROMSÆTNING
- S6 MEDARBEJDERES VILKÅR
- S7 ARBEJDSMILJØ FOR MEDARBEJDERE

### G - Governance

- G3 ANSVARLIGHED I VÆRDIKÆDER

Som minimum rapporteres der i overensstemmelse med de fastsatte minimumskrav for rådgivere.

## MANGLENDE DATA

Hvis der mangler den fornødne data til at rapportere på et datapunkt, er " - " angivet i rapporteringen.

## DELVIS DATA

Hvis der kun er delvis/ufuldstændig data for så vidt angår et datapunkt, er " \* " angivet efter nøgletallet i rapporteringen, og der er indsat en note herom.

## SAMMENLIGNELIGE OPLYSNINGER

Der foretages løbende præciseringer, korrektioner og opdateringer af opgørelsesmetoder. I det omfang tidligere års nøgletal indgår i denne rapport, er tidligere års nøgletal tilpasset nye opgørelsesmetoder, så tidligere års nøgletal bliver sammenlignelige med seneste nøgletal, og der er indsat en note herom.

## REGNSKABSPRAKSIS FOR E - MILJØ (E1)

### FORMÅL

Det første skridt i at reducere Søren Jensens CO<sub>2</sub>-udledning er at forstå firmaets klimaaftryk gennem udarbejdelsen af et klimaregnskab. Dette regnskab er afgørende for at identificere de områder med det største potentiale for at reducere Søren Jensens klimaaftryk. Resultaterne bruges til at udvikle reduktionsstrategier og klimamålsætninger.

### INTRODUKTION

Et klimaregnskab er en metode til at måle og rapportere en organisations samlede klimapåvirkning. Det indebærer at opgøre organisationens samlede CO<sub>2</sub>-emissioner ved at multiplicere forbruget af ressourcer eller udførte aktiviteter med emissionsfaktorer, der repræsenterer udslippet per enhed. Processen omfatter:

- Indsamling af data for aktiviteter
- Identifikation af emissioner
- Omregning til CO<sub>2</sub>-ækvivalenter
- Beregning af de samlede CO<sub>2</sub>-emissioner

# Regnskabspraksis

## SCOPES OG EMISSIONSKILDER

Søren Jensen har siden 2019 rapporteret CO<sub>2</sub>-udledninger som en del af B Corp-certificeringen. Opgørelsen omfatter både direkte og indirekte emissioner:

- Scope 1: Direkte emissioner fra firmaets egne kilder.
- Scope 2: Indirekte emissioner fra eksternt produceret energi, som virksomheden køber og forbruger.
- Scope 3: Indirekte emissioner fra aktiviteter uden for firmaets direkte kontrol (Upstream emissions).
- Uden for scope: Drivhusgasudledninger, der ikke indgår i Scope 1, 2 eller 3, men stadig er relevante for klimaregnskabet. Dette inkluderer bl.a. biogene CO<sub>2</sub>-udledninger. (Kilde: GHG Protocol Corporate Standard og Scope 3 Standard og [Vejledning til Klimakompasset September 2023](#)).
- Scope 4: Internt defineret kategori, som inkluderer indirekte emissioner fra projekter, hvor Søren Jensen har indflydelse gennem rådgivning. Scope 4 rapporteres ikke for 2024/25.

## UDVIKLING OG FOKUSOMRÅDER I 2024/25

I 2024/25 har vi fastholdt den samme metode for klimaregnskabet som i tidligere år. Der er derfor ingen metodiske ændringer, men enkelte forhold i datagrundlaget påvirker årets resultater:

- Første hele driftsår på Europaplads: Årets opgørelse inkluderer nu et fuldt års forbrugsdata. Det betyder, at enkelte forbrugsposter, fx vand på fællesarealer, ligger højere end sidste år, hvor kun et halvt år indgik. Omvendt ses fald i andre kategorier som følge af det mindre samlede areal i de nye lokaler.
- Mindre fejl i vanddata for 2023/24: I sidste års opgørelse indgik en mindre regnefejl i vandforbruget, som gjorde tallet lavere end det reelle niveau. Fejlen korrigeres ikke bagudrettet, men den er rettet i årets beregning, så data fra 2024/25 er opgjort korrekt.
- Justeret datagrundlag for affald i København: Fra 2024/25 er det oplyst, at affaldscontainerne deles med øvrige lejere i ejendommen. Derfor anvendes fremadrettet en fælles fordelingsnøgle for opgørelsen. Det betyder også, at tidligere års data var baseret på en ufuldstændig fordeling, hvilket forklarer det observerede fald i årets mængde.
- Delvist datagrundlag fra CTS-dataleverandør: For 2024/25 har vi kun modtaget energidata for køl for perioden 1. juli - 31. december 2024 fra udlejers tekniske dataleverandør. For 2025 er forbruget til køl derfor beregnet på baggrund af sidste års tal.

Estimering ved manglende data: Der har i enkelte perioder været mangler i de CTS-data, vi har modtaget, hvor der ikke har været registreret måler aflæsninger. I disse tilfælde er forbruget estimeret ud fra forskellen mellem de tilgængelige datapunkter før og efter perioden med manglende målinger.

## METODISKE PRÆCISERINGER

Følgende metodiske præciseringer til *Real ESG - The Real Estate Reporting Framework, version 1.2.* er anvendt.

- Søren Jensen anvender den markedsbaserede metode til beslutningstagning, men resultaterne opgøres også efter den lokationsbaserede metode for at sikre gennemsigtighed.
- Emissionsfaktorer for specifikke leverandører baseres på forsyningssekskabernes officielle deklarerationer, hvor disse er tilgængelige. Dette inkluderer bl.a. hoteller og fjernkøling i Aarhus.
- Tilstrækkelig data for fordeling af forbrug for ventilation på Aarhus-kontoret har ikke været tilgængelige i dette regnskabsår. Forbruget er derfor estimeret ud fra hvad anlæggende er dimensioneret til, i stedet for faktiske forbrugsdata. Vi arbejder på at sikre nemmere adgang til mere præcise og retvisende data fremadrettet.
- Søren Jensen anvender som udgangspunkt emissionsfaktorer i overensstemmelse med Real ESG og Klimakompasset. Der benyttes altid de senest verificerede emissionsfaktorer for at sikre en opdateret og retvisende beregning af emissioner.

# Regnskabspraksis

## SYSTEMGRÆNSER FOR KLIMAREGNSKABET

Klimaregnskabet følger GHG-protokollens opdeling i Scope 1, Scope 2 og Scope 3, som også anvendes i Klimakompasset. Da Klimakompassets emissionsfaktorer i flere tilfælde er opdelt i forskellige scopes (fx forbrænding i Scope 1 og well-to-tank i Scope 3), kan samme aktivitet fremgå i flere scopes i resultattabellen.

### Inkluderede aktiviteter

Klimaregnskabet omfatter følgende aktiviteter:

#### Scope 1 - Direkte udledninger

- Transport - delte firmabiler (benzin)
- Transport - individuelle firmabiler (benzin og diesel)

#### Scope 2 - Indirekte udledninger fra energi

- Elforbrug i bygninger
- Fjernvarme
- Fjernkøling
- El til ventilation / ventilationsaggregater
- Strøm til opladning af delte firmabiler
- Strøm til opladning af individuelle firmabiler
- El og varme på fællesarealer

#### Scope 3 - Øvrige indirekte udledninger (upstream)

##### Transport:

- Forretningsrejser med fly (nationalt og internationalt)
- Forretningsrejser med tog, færge og taxi
- Well-to-tank for benzin, diesel og el til firmabiler og private biler
- Private biler anvendt i arbejdstiden (benzin, diesel og el)

##### Indkøb og drift:

- Madforbrug (Aarhus)
- Vand
- Hotelovernatninger

##### Energi (upstream):

- Upstream udledninger knyttet til el, fjernvarme og fjernkøling (produktion og distribution)

##### Uden for scope

- Affald: er på nuværende tidspunkt placeret uden for scope. Klimakompasset har oplyst at der er fejl i opdelingen af affaldsrelaterede emissioner. Vi følger Klimakompassets nuværende placering, men er opmærksomme på, at der forventes ændringer i datagrundlaget.

- Biogene emissioner fra brændstoffer
- Visse kategorier af taxakørsel hvor Klimakompasset placerer biogene andele uden for scope

### Aktiviteter uden for årets opgørelse

Følgende områder indgår ikke, men vurderes relevante fremadrettet, når datagrundlaget er etableret:

- Køb af produkter og tjenester: fx IT-udstyr, møbler, kontorartikler og madforbrug i København
- Medarbejderpendling: transport til og fra arbejde

### Aktiviteter uden relevans

Følgende kategorier er ikke relevante for en rådgivningsvirksomhed og indgår derfor ikke:

- Downstream-transport: Som rådgivningsvirksomhed sælges ingen fysiske produkter, kun ydelser - derfor er der intet at transportere.
- Brug, behandling og slutbehandling af solgte produkter: Ingen fysiske produkter og har derfor ingen brug- eller bortskaffelsesfase.
- Downstream leased assets: Firmaet udlejer ikke aktiver til kunder, så der opstår ingen downstream-emissioner herfra.
- Franchising: Virksomheden driver ikke franchise og har derfor ingen franchiserelaterede emissioner.

# Regnskabspraksis

- Investeringer: Kun relevant for finansielle investorer - firmaet er en rådgivningsvirksomhed og foretager ikke investeringer som led i sin drift.

## FORUDSÆTNINGER

Dette dokument er udarbejdet på baggrund af de oplysninger og metoder, der var tilgængelige pr. december 2025. Da emissionsfaktorer og opgørelsesmetoder løbende udvikles, forbeholder Søren Jensen sig retten til at ajourføre og tilpasse fremtidige klimaregnskaber i overensstemmelse med gældende bedste praksis.

De anvendte emissionsfaktorer afspejler de mest relevante data for den pågældende regnskabsperiode. Eventuelle opdaterede eller forbedrede emissionsfaktorer vil alene blive implementeret fremadrettet og medfører som udgangspunkt ikke ændringer i tidligere opgørelser. Bagudrettede justeringer foretages kun i særlige tilfælde, hvor det vurderes nødvendigt for at sikre datakonsistens. Sådanne justeringer vil fremgå eksplicit af denne rapport.

Bagudrettede justeringer foretaget i regnskabsåret 2024/2025:

Der er ikke foretaget bagudrettede justeringer i regnskabsåret 2024/2025, da ingen forhold har givet anledning til korrektion af tidligere opgørelser.

For detaljeret datagrundlag henvises til "Klimaregnskab Specifikationshæfte".

## REGNSKABSPRAKSIS FOR S - SOCIAL

### METODISKE PRÆCISERINGER

Følgende metodiske præciseringer til *Real ESG - The Real Estate Reporting Framework, version 1.2.* er anvendt.

#### S3 organisationens sammensætning

- Der tilføjes et datapunkt for kvinder blandt ledere med personaleansvar, som inkluderer medejere, direktionsmedlemmer og ledere (dvs. samtlige forretningsenhedschefer og forretningsenhedsledere). Dette er for at dække den dobbeltfunktion, som flere af Søren Jensens direktionsmedlemmer har - både som direktører og ledere med personaleansvar. Dette sikrer, at kønsfordelingen ikke forvrænges i opgørelsen.

#### S7 arbejdsmiljø for medarbejdere

- Der rapporteres også på medarbejdertrivsel via vores medarbejdertilfredshedsundersøgelse. Denne gennemføres med værktøjet PeopleXact.

## REGNSKABSPRAKSIS FOR G - GOVERNANCE

### METODISKE PRÆCISERINGER

Følgende metodiske præciseringer til *Real ESG - The Real Estate Reporting Framework, version 1.2.* er anvendt.

#### G3 ansvarlighed i værdikæder

- Der tilføjes et datapunkt for CO<sub>2</sub>-intensitet både ift. omsætning, medarbejder og arbejdstime.
- Der rapporteres desuden på CO<sub>2</sub>-udviklingen iht. opstillede SBTi mål.



Søren Jensen

# Bilag D: Metode og beregningsforudsætninger for livstidsbaserede CO<sub>2</sub>-udledninger

# Metode og beregningsforudsætninger for livstidsbaserede CO<sub>2</sub>-udledninger

Dette bilag beskriver den metode, der er anvendt til at beregne Søren Jensens livstidsbaserede CO<sub>2</sub>-udledninger fra firmaets etablering i 1945 og frem til 2030. Formålet er at skabe en transparent opgørelse af virksomhedens CO<sub>2</sub>-aftryk gennem hele perioden.

## SCOPE FOR BEREGNINGEN

Beregningen bygger på:

- Faktiske klimaregnskaber for de år, hvor data findes
- Estimerede udledninger for perioden før 2020 baseret på udviklingen i Danmarks el-intensitet og CO<sub>2</sub>-intensitet i økonomien

Scope omfatter:

- Hele firmaets driftsrelaterede udledninger
- Scope 1, Scope 2 og de Scope 3-kategorier, der indgår i Søren Jensens faktiske klimaregnskaber (uddybte i Bilag C: Regnskabspraksis og yderligere i klimaregnskabets specifikationshæfte)
- Alle år fra virksomhedens registrerede omsætningsstart i 1946

## AFGRÆNSNINGER

Den livstidsbaserede beregning omfatter de virksomheder, som Family Invest ejer 100 %. Det betyder i praksis, at afgrænsningen svarer til den, der anvendes i Søren Jensens faktiske klimaregnskaber, da dette er den eneste enhed med fuldt ejerskab og tilgængelige klimadata. Øvrige virksomheder er enten for små til at have klimadata eller ejet i et omfang, hvor det ikke er metodisk meningsfuldt at inkludere dem.

Historiske forhold:

- Firmaet blev etableret i 1945. Aktiviteten starter her, men første regnskabsår og dermed første omsætning opgøres i 1946.
- Det første år med registrerede omsætningstal i datasættet er 2008/09.
- For perioden 1946-2008 er der beregnet en modelleret historisk omsætning ved at anvende en gennemsnitlig årlig vækstrate (CAGR) bagudrettet.

- Den bagudrettede omsætning er kvalitetssikret og tilpasset i henhold til kendte historiske nedslag. Herunder er der indarbejdet faktiske omsætningstal fra perioden 1973-1978, fundet i interne beretninger. Udviklingen omkring disse nedslag er modelleret ved matematisk kurvetilpasning for at sikre en realistisk vækstprofil mellem og omkring de kendte værdier.
- Klimaregnskaberne for 2019/20-2024/25 fungerer som reference for firmaets nutidige CO<sub>2</sub>-intensitet.

## METODISK TILGANG

Beregningen af de historiske udledninger bygger på en modeltilgang, hvor virksomhedens nutidige CO<sub>2</sub>-intensitet (tCO<sub>2</sub>e pr. omsætningsmillion) justeres bagud i tid. Justeringen sker ud fra dokumenterede historiske udviklingstal for:

- CO<sub>2</sub>-intensiteten i det danske el-system
- Danmarks CO<sub>2</sub>-intensitet per BNP-krone

## EMISSIONSKATEGORIER OG SYSTEMGRÆNSER

Modellen opdeler firmaets samlede udledninger i to dele: el-relaterede udledninger og øvrige udledninger. Opdelingen bruges udelukkende til at justere udledningerne historisk.

# Metode og beregningsforudsætninger for livstidsbaserede CO<sub>2</sub>-udledninger

## El-relaterede udledninger:

På tværs af de år, hvor der foreligger klimaregnskaber, udgør el mellem ca. 16-25 % af virksomhedens samlede udledninger. For at sikre en konservativ historisk beregning anvendes den højeste registrerede andel fra perioden (24,85 %) som fordelingsnøgle. Andelen er beregnet ud fra forskellen mellem markedsbaseret og lokationsbaseret metode og giver et samlet og konsistent billede af, hvor stor en del af udledningerne der reelt stammer fra elforbrug.

Ved beregningen for de historiske år anvendes ikke-grøn strøm for hele perioden, da firmaet ikke har købt grøn strøm tilbage i tiden.

For de år, hvor der findes dokumentation for køb af grøn strøm, justeres dette særskilt i slutresultatet.

El-delen justeres bagud i tid efter udviklingen i CO<sub>2</sub>-intensiteten i det danske el-system.

## Øvrige udledninger

De resterende 75 % omfatter alle andre udledningskilder.

Disse justeres historisk efter Danmarks CO<sub>2</sub>-intensitet per BNP-krone, som afspejler bredere teknologiske og økonomiske forhold.

## DATAGRUNDLAG OG DATAKILDER

### Interne data

- Klimaregnskaber for 2019/20-2024/25
- Årlig nettoomsætning for 2008/09-2024/25. samt i perioden 1973-1978.
- Beregning af el-andel i udledninger baseret på forskellen mellem markedsbaseret og lokationsbaseret metode.

### Eksterne data

Historiske el-emissionsfaktorer (g CO<sub>2</sub>/kWh), anvendes til at beregne det historiske el-indeks.

- Energinet / Energistyrelsen: Nationale danske emissionsfaktorer for elforbrug for perioden 1990-2025.
- Our World in Data (OWID): Historiske el-emissionsfaktorer for Danmark for perioden før 1990.

Historisk CO<sub>2</sub>-intensitet for Danmarks BNP, anvendes til at beregne det historiske BNP-intensitetsindeks.

- Our World in Data (OWID): CO<sub>2</sub>-intensitet pr. BNP-enhed, baseret på PPP-justerede internationale dollars (2011-prisniveau). (Dvs. tallene er korrigeret for både inflation og købekraft, så de kan sammenlignes direkte mellem år.).  
Periode: 1946-2025.  
OWID's årlige CO<sub>2</sub>-intensitetsværdier anvendes til at beregne det historiske BNP-intensitetsindeks. For år uden tilgængelige OWID-data er værdierne interpoleret lineært mellem nærmeste foreliggende datapunkter, så indeksets årlige udvikling forbliver konsistent.

## DATABASEHANDLING OG ANTAGELSER

Følgende databehandlingstrin og antagelser er anvendt for at sikre en konsistent beregning:

- Virksomhedens nutidige CO<sub>2</sub>-intensitet (tCO<sub>2</sub>e pr. omsætningsmillion) er beregnet som et gennemsnit af årene 2020-2025 og anvendes som baseline for skalering bagud i tid.
- El-andelen i udledningerne er fastlagt til 25 % på baggrund af forskellen mellem markedsbaseret og lokationsbaseret metode i firmaets klimaregnskaber.

# Metode og beregningsforudsætninger for livstidsbaserede CO<sub>2</sub>-udledninger

- For historiske år antages, at virksomheden ikke købte grøn strøm. Derfor anvendes lokationsbaserede emissionsfaktorer for al strøm i perioden før de dokumenterede køb.
- Historiske omsætningstal før 2008/09 er modelleret ud fra en gennemsnitlig årlig vækstrate (CAGR), kvalitetssikret og justeret mod kendte historiske nedslag.
- Hvor der mangler danske el-data, suppleres med internationale OWID-data for at sikre en fuld tidsserie.
- BNP-intensiteten er baseret på én internationalt anerkendt kilde (OWID), der bruger PPP-justerede internationale dollars, hvilket gør tallene sammenlignelige over hele perioden.

## EMISSIONSFAKTORER OG OMREGNINGSNØGLER

Beregningen benytter følgende emissionsfaktorer og indekser:

- El indeks: forholdet mellem årets CO<sub>2</sub> intensitet for el og referenceårets intensitet (2022 = 1,0).
- BNP indeks: forholdet mellem årets CO<sub>2</sub> intensitet pr. BNP enhed og referenceåret (2022 = 1,0).

- El indekset anvendes på 25 % af baseline intensiteten, mens BNP indekset anvendes på de resterende 75 %.
- De to indekser kombineres til en samlet historisk intensitet pr. omsætningsmillion for hvert år.
- Faktiske CO<sub>2</sub> udledninger erstatter modelberegninger i årene 2020-2025, hvor klimaregnskaber foreligger.

## BEREGNINGSMETODE

For hvert historisk år beregnes en samlet CO<sub>2</sub> intensitet som:

Historisk intensitet = (El andel × el indeks) + (Øvrig andel × BNP indeks) × firmaets baseline intensitet (tCO<sub>2</sub>e pr. omsætningsmillion)

Den historiske CO<sub>2</sub> udledning beregnes herefter som:

Årets omsætning × årets historiske intensitet

For perioden 2020-2025 anvendes de faktiske klimaregnskabsdata i stedet for de modellerede værdier.

## TIDSSERIEOPBYGNING

- For årene 1946-2008 anvendes modellerede omsætningstal i kombination med de historiske intensitetsfaktorer.
- For årene 2009-2019 anvendes faktiske omsætningstal kombineret med de historiske intensiteter.
- For årene 2020-2025 anvendes faktiske udledninger fra klimaregnskaberne.
- Resultatet er en sammenhængende tidsserie for 1945-2025, baseret på dokumenterbare og konsistente indeks for el og BNP intensitet.

# Metode og beregningsforudsætninger for livstidsbaserede CO<sub>2</sub>-udledninger

## USIKKERHEDER, KVALITETSSIKRING OG BEGRÆNSNINGER

Beregningen af de livstidsbaserede CO<sub>2</sub>-udledninger strækker sig over 80 år og bygger derfor delvist på modellerede data. De vigtigste usikkerheder ligger i manglende danske el-data før 1990, manglende omsætningstal før 2008/09 og generel usikkerhed i de tidligste BNP-intensitetsdata.

Disse forhold håndteres ved at anvende lange, konsistente udviklingsindeks for el og BNP og en fælles baseline-intensitet for hele perioden, suppleret med internationale datasæt, hvor danske værdier mangler.

Modellen er kvalitetssikret ved at krydstjekke danske og internationale el-data for overlappende år, sammenholde den modellerede omsætning med kendte historiske milepæle og validere resultaterne mod virksomhedens faktiske udledninger i 2020-2025.

Modellen giver et fagligt robust estimat af firmaets livstidsbaserede CO<sub>2</sub>-aftryk, men den kan ikke afspejle alle historiske ændringer i driftsmønstre, projekttyper eller teknologivalg, og den bygger på antagelsen om, at udviklingen i virksomhedens klimaintensitet følger de brede nationale trends for el-intensitet og CO<sub>2</sub>-intensitet per BNP-krone.

Beregningen bygger på de samme afgrænsninger og emissionskategorier, som er defineret i firmaets klimaregnskabspraksis (Bilag C). Den omfatter derfor kun de Scope 1, 2 og de Scope 3-kategorier, der indgår i det faktiske klimaregnskab.



Søren Jensen