

# Sol og Strands ESG-rapport 2025

## Formål med ESG-rapporten

Hos Sol og Strand arbejder vi for at drive en virksomhed, der forener økonomisk ansvarlighed med sociale og miljømæssige hensyn. ESG-rapporten er en del af denne indsats. Den skal skabe gennemsigtighed om vores påvirkning og danne grundlag for en mere ansvarlig udvikling af virksomheden.

Rapporten tager udgangspunkt i vores ansvarlighedspolitik og i, at Sol og Strand blev B Corp-certificeret i december 2025. B Corp-certificeringen forpligter os til løbende forbedringer og til at kunne dokumentere vores påvirkning – både positiv og negativ – på mennesker, samfund og miljø.

ESG-rapporten er baseret på basismodulet i den frivillige SMV-standard, Erhvervsstyrelsens ESG-skabelon og Klimakompasset. Vi har brugt de punkter i standarden, som vi på nuværende tidspunkt har datagrundlag til, og vi supplerer rapporten med en række efter vores vurdering relevante punkter inden for både klima- og miljøpåvirkning (E), sociale forhold (S) og struktur, ledelse og ansvarlig forretningspraksis (G). De data, der anvendes i rapporten, er som udgangspunkt årsdata for 2025.

Målet med ESG-rapporten for 2025 er at etablere et udgangspunkt for det fremtidige ESG-arbejde.

## Sol og Strand i korte træk

Sol og Strand Feriehusudlejning formidler feriehusophold i Danmark i et tæt samarbejde med husejere, feriegæster og lokalsamfund. Vores virksomhed er lokalt forankret gennem vores lokale bureauer. Her møder vi husejere og gæster i øjenhøjde, og vi bidrager til liv og aktivitet i de områder, hvor turismen er en væsentlig del af økonomien.

Vores ansvarlighedsindsats handler ikke kun om "klima og CO2". Den handler også om ordentlighed i hverdagen, gode arbejdsforhold, ansvarlige indkøb, etisk adfærd og om at skabe værdi lokalt, samtidig med at vi driver en sund virksomhed.

## Interessenter – hvem påvirker vi, og hvem påvirker os?

Vi arbejder med fem centrale interessentgrupper, som tilsammen udgør Sol og Strand:

- Fonden/ejerskabet og virksomhedens ledelse
- Medarbejdere (hovedkontor, lokalbureauer, drift og indlejning)
- Husejere og de ferieboliger, vi formidler
- Feriegæster og lokalsamfund
- Leverandører og eksterne samarbejdspartnere

## Environment (E) Klima og miljøpåvirkning

Som feriehusudlejer stammer vores direkte klimaaftryk (Scope 1 og 2) primært fra energiforbrug i kontorer og lokalbureauer samt fra kørsel i firmabiler til rengøring, service og møder med husejere.

Nedenstående nøgletal for 2025 dækker de aktiviteter, vi har direkte kontrol over. Vi har desuden fokus på værdikæden (Scope 3), hvor en væsentlig del af den samlede klimapåvirkning kan ligge. Kortlægningen heraf er fortsat under udvikling, og Scope 3 er derfor endnu ikke inkluderet i rapporten, herunder:

- Energiforbrug i de udlejede feriehusene
- Gæsternes transport til og fra feriehusene
- Medarbejderpendling
- Størstedelen af leverandørkæden
- Affaldsdata

## Environment (E) nøgletal

Nedenfor præsenteres et overblik over udvalgte E-nøgletal for Sol og Strand.

E-nøgletallene er opgjort ved hjælp af Klimakompasset og anvendes som styringsværktøj til at monitorere Sol og Strands udvikling inden for klima- og miljøområdet.

Klimaregnskabet er struktureret omkring en række indikatorer, der er afstemt med relevante datapunkter i EU's frivillige standard for bæredygtighedsrapportering (VSME). Under "Andre nøgletal" suppleres med yderligere indikatorer, der bidrager til en mere nuanceret forståelse af Sol og Strands bæredygtighedsprofil. Disse tager blandt andet udgangspunkt i datapunkter fra den lovpligtige ESRS-standard under CSRD, som fortsat er under udvikling.

Nøgletal for energiforbrug omfatter udelukkende aktiviteter med udledning i scope 1 og 2. Energiforbruget er omregnet til MWh på baggrund af gældende emissionsfaktorer fra Klimakompassets emissionsfaktorark.

Opgørelsen er baseret på en række metodiske valg, herunder anvendelsen af en lokationsbaseret emissionsfaktor for elektricitet, som afspejler det årlige gennemsnit af elproduktionsmixet.

CO <sub>2</sub> e-udledning (Lokationsbaseret)	Resultat	Enhed
CO <sub>2</sub> e-udledning inden for scope 1	287,01	Ton CO <sub>2</sub> e
CO <sub>2</sub> e-udledning inden for scope 2	34,28	Ton CO <sub>2</sub> e
Samlet CO <sub>2</sub> e-udledning (Scope 1 og 2)	321,28	Ton CO <sub>2</sub> e

## Energiforbrug

Nedenfor ses Sol og Strands opgjorte forbrug af elektricitet, heraf hvad der kommer fra vedvarende energikilder. Den nukleare energiandel, som stammer fra importeret el fra nabolande, især Sverige og Tyskland, medregnes i henhold til Klimakompasset som ikke-vedvarende, idet det bør bemærkes, at den nukleare andel ikke udleder CO<sub>2</sub>e.

Energiforbrug (Lokationsbaseret)	Vedvarende	Ikke vedvarende	Total	Enhed
Elektricitet	370,54	70,28	440,81	MWh
Brændsler	59,34	1.085,23	1.144,57	MWh
Fjernvarme og fjernkøling	108,31	31,23	139,53	MWh
Total	538,19	1.186,73	1.724,92	MWh

## Andre nøgletal

Her ses Sol og Strands opgjorte energiforbrug, samt hvor stor andel af energiforbruget der kommer fra hhv. fossile kilder (såsom olie og gas), nukleare kilder (atomkraft) og vedvarende kilder (fx solcelle-energi).

Energiforbrug fordelt på kilder (Lokationsbaseret)	Resultat	Enhed	Andel
Energiforbrug: Fossile kilder	1.158,86	MWh	67,18%

Energiforbrug: Nukleare kilder	29,41	MWh	1,71%
Energiforbrug: Vedvarende kilder	536,65	MWh	31,11%
Samlet energiforbrug	1.724,92	MWh	100,00%

## Energi og drift af lokationer

I 2025 igangsatte vi en systematisk kortlægning af energiforbruget på alle lokationer. Vi har arbejdet med at flytte til mere energieffektive lokaler og iværksat indkøb af strøm fra vedvarende energikilder, hvor det er muligt. Vi har desuden besluttet at flytte hovedkontoret fra Hune til Aalborg i nye energioptimerede lokaler i 2026, ligesom også lokalkontoret i Blokhuse og i Søndervig flytter i nye energioptimerede lokaler i 2026. Det forventes at reducere både energiforbrug og transport.

## Transport og omstilling af bilflåde

Transport er en af de kilder, som vi har kunnet måle, med det største klimaaftryk. Selvom transport med egne køretøjer er scope 1, fremgår CO<sub>2</sub>-udledningen ikke af ovenstående E-nøgletal. Dette er i henhold til Klimakompasset, da transport ikke er direkte sammenligneligt med bygningsenergi.

I 2025 udgjorde transport 304,07 ton CO<sub>2</sub>e. Udledningen stammer fra kørsel i egne og leasede køretøjer i forbindelse med drift, service og tilsyn samt i forbindelse med indlejning af nye feriehusene.

Vi har målrettet arbejdet med at mindske både transportbehov og udledning: I 2025 har vi påbegyndt omstilling af vores bilflåde fra fossile brændstoffer til el, idet 71 % af vores samlede bilflåde ved årets udgang er eldrevet.

Omstillingen er et bevidst strategisk valg med henblik på at reducere vores klimaaftryk fra transport. Som led i indsatsen har vi samtidig etableret ladeinfrastruktur på en række af vores lokationer for at understøtte den daglige drift.

Fra 2026 er det derfor ikke længere muligt at anskaffe nye biler, der kører på fossile brændstoffer. Ambitionen er, at 90 % af hele Sol og Strands vognpark er eldrevet med udgangen af 2027, og at 100 % er eldrevet inden 2030.

I 2025 har vi desuden tilsikret, at 96 % af feriehusene har nøglebokse, så gæster ved ankomst kan køre direkte til feriehuset uden at skulle hente nøgle på et lokalkontor, og ved afrejse undgår at skulle køre tilbage for at aflevere nøglen. Dermed reduceres ekstra kørsel i begge ender af opholdet. Samtidig kan servicemedarbejdere køre direkte til feriehuset i forbindelse med rengøring uden først at hente nøgler på kontoret, hvilket yderligere mindsker unødvendig transport. Samlet bidrager dette til et lavere kørselsbehov og en mere fleksibel gæsteoplevelse.

## Ressourceforbrug og miljøhensyn i driften

Vi arbejder med at reducere miljøpåvirkningen fra den daglige drift. I 2025 var 90 % af vores rengøringsprodukter miljømærkede (Svanemærket eller EU-Blomsten). Det bidrager til et bedre arbejdsmiljø, mindre kemikaliebelastning og en lavere påvirkning af natur og miljø.

Sol og Strand har i 2025 påbegyndt en mere systematisk opgørelse af affald og ressourcehåndtering gennem samarbejde med eksterne partnere. Et af de første initiativer er et samarbejde med El Recycling.

I 2025 registrerede El Recycling i alt 198 kg elektronikaffald, som efter modtagelse er sorteret i fraktioner til henholdsvis genbrug og genanvendelse. Indsatsen har medført en beregnet CO<sub>2</sub>-besparelse på 2.893 kg CO<sub>2</sub>e. Opgørelsen er baseret på en branchestandardiseret klimamodel udviklet af Elretur i samarbejde med COWI, som estimerer CO<sub>2</sub>-besparelser ved genbrug og genanvendelse af elektronik. Beregningen er baseret på gennemsnitsdata og skal derfor betragtes som

et overordnet estimat. Initiativet bidrager til at styrke vores datagrundlag og indsigt i affalds- og materialestrømme som led i vores løbende arbejde med ansvarlig drift og ressourcehåndtering.

## Samarbejdet med husejere om grøn omstilling

De feriehuse, vi udlejer, er privatejede, og det er derfor den enkelte husejer, der træffer beslutninger om investeringer i energi- og miljøforbedringer. Sol og Strand arbejder aktivt for at understøtte en grønnere udvikling ved at rådgive og samarbejde med husejerne om konkrete tiltag, herunder installation af varmepumper, energiforbedringer og andre løsninger, der reducerer energiforbrug og klimaaftryk.

Som led i dette arbejde bidrager vi til udbredelsen af Koglemærket – et brancheinitiativ for ferieboliger, der synliggør bæredygtige tiltag i det enkelte feriehus. Koglemærket dokumenterer blandt andet forbedringer inden for energiforbrug, opvarmningsform, ressourceforbrug og generelle miljøhensyn og giver både husejere og gæster et konkret overblik over husets bæredygtige niveau.

## Sociale forhold (S) Arbejdsstyrke og sociale forhold

Den sociale dimension er tæt knyttet til vores identitet som lokalt forankret virksomhed.

Vores vigtigste sociale påvirkning ligger i:

- medarbejdernes trivsel, sikkerhed og udvikling
- relationen til husejere og gæster
- vores bidrag til lokale fællesskaber i de områder, hvor vi er til stede

Vores mål er at være en arbejdsplads, hvor ordentlighed, hjælpsomhed, kompetencer og innovation ikke bare er ord, men daglig praksis. Det handler om tydelige rammer, fair vilkår og om at investere i mennesker.

### Vores arbejdsstyrke

Sol og Strands medarbejdere består af både funktionærer og timelønnede. Tilsammen bidrager de til en stabil og fleksibel organisation.

I 2025 havde virksomheden i gennemsnit 163 fuldtidsansatte funktionærer (FTE).

Medarbejdersammensætningen har følgende kønsbalance:

- 54 % er kvinder
- 46 % er mænd

Blandt funktionærerne er gennemsnitsalderen ca. 49 år. Ca. 7 % af medarbejderne er under 30 år, mens ca. 34 % er i aldersgruppen 30–49 år. Den største andel – ca. 58 % – er 50 år eller derover. Aldersfordelingen viser samtidig en vis tyngde i de ældre aldersgrupper med livserfaring. Samtidig er der en mindre, men vigtig andel yngre medarbejdere, som bidrager med nye perspektiver.

De timelønnede medarbejdere udgør en væsentlig del af den samlede arbejdsstyrke. I 2025 var der i gennemsnit ca. 1.512 timelønnede medarbejdere hen over året.

Her er kønsfordelingen:

- 65 % kvinder
- 35 % mænd

Blandt de timelønnede medarbejdere er gennemsnitsalderen ca. 36 år. Aldersfordelingen viser en tydelig spredning på tværs af aldersgrupper.

Omkring halvdelen af medarbejderne er under 30 år (ca. 49 %). Det afspejler en stor andel yngre medarbejdere. Samtidig er ca. 24 % i aldersgruppen 30–49 år, og ca. 27 % er 50 år eller derover.

## Ledelsessammensætning

Kønsfordelingen på ledelsesniveau i de forskellige ledelseslag i organisationen så i 2025 således ud:

- Bestyrelsen bestod af tre mænd og én kvinde
- Den øverste ledergruppe bestod af seks mænd
- Ved bureauchefer og mellemledere var fordelingen 5 mænd og 10 kvinder

Vi byder alle velkommen uanset køn, race eller etnicitet og ser diversitet og mangfoldighed som en styrke i organisationen, og hos Sol og Strand er det altid den bedst kvalificerede kandidat, der vælges på baggrund af kompetencer, erfaring og et værdimæssigt match.

## Ansvarlig arbejdsplads i praksis

Vi arbejder målrettet for at skabe en arbejdsplads med ordentlige vilkår og trygge rammer. Det handler både om klare rettigheder, ligebehandling og adgang til støtte, når der er behov for det.

Det kommer blandt andet til udtryk gennem:

- Løn under barsel: Fastansatte funktionærer med anciennitet kan have ret til op til 22 ugers barsel med løn – uanset om man er mor eller far/medmor
- Fokus på ligestilling: Vi arbejder ud fra principper om lige rettigheder og vilkår, også i forbindelse med barsel og karriere
- Sundhed og tryghed: Vi tilbyder heltidsulykkesforsikring samt sundhedsforsikring med hurtig adgang til undersøgelse, behandling og rådgivning – herunder speciallæge, operation, genoptræning og psykologhjælp.

Samtidig har vi gennem organiseringen af driften – herunder servicecenter og nøgleboks løsninger – skabt bedre muligheder for fleksibilitet i hverdagen. Det gælder også i perioder med høj aktivitet som f.eks. i højsæsonen, skolernes ferier og i højtiderne.

## Inklusion og ansvarlig arbejdsgiver

Som en del af vores sociale ansvar arbejder vi aktivt med at inkludere forskellige grupper på arbejdsmarkedet. Det omfatter blandt andet:

- elever
- seniorer
- fleksjobbere
- medarbejdere med international baggrund

I efteråret 2024 startede vi i samarbejde med EUC-Nord en elevordning. I 2025 var vi beriget med 5 kontorelever. Elevforløbene kombinerer praktisk erfaring med skoleophold og bidrager til at udvikle fremtidige medarbejdere.

Vi arbejder aktivt med at fastholde erfarne medarbejdere gennem en seniorordning for medarbejdere fra 60 år med mindst 2 års anciennitet.

Ordnningen giver mulighed for øget fleksibilitet i arbejdslivet, herunder nedsat arbejdstid, mulighed for en ugentlig fridag samt op til én måneds orlov uden løn årligt. Fra 65 år tildeles der 2 årlige seniorfridage. Formålet er at understøtte trivsel og på samme tid fastholde viden og kompetencer i organisationen. I 2025 havde vi 15 seniorer ved Sol og Strand.

Fleksjobordningen er ligeledes en vigtig del af indsatsen. Den bidrager til inklusion af personer med nedsat arbejdsevne, et mere mangfoldigt arbejdsmiljø og øget trivsel og variation i organisationen. I 2025 havde vi 18 medarbejdere, der var ansat på fleksjobsordningen.

Sol og Strand værdsætter internationale medarbejdere som en vigtig ressource, der bidrager med kompetencer, engagement og perspektiver til virksomhedens udvikling og kvalitet. Virksomheden sikrer, at alle ansættelser sker i overensstemmelse med gældende lovgivning, herunder krav til opholds- og arbejdstilladelser, og accepterer ikke ulovlig arbejdskraft, social dumping eller sort arbejde.

## Uddannelse og kompetenceudvikling

Sol og Strand prioriterer løbende uddannelse og kompetenceudvikling som en central del af arbejdet med at styrke både medarbejdere og organisation.

Alle medarbejdere har adgang til Sol og Strand Akademi, som understøtter læring gennem hele ansættelsesforløbet. Akademiet indeholder pre- og onboardingforløb, efteruddannelse, opkvalificering og frivillig træning i faglige, digitale og organisatoriske kompetencer.

Derudover er der løbende interne kurser med vekslende fagligt indhold, førstehjælpskurser og erfaringsseminarer. Der er også mulighed for deltagelse i eksterne kurser, bl.a. via Dansk Erhverv.

I 2025 brugte hver funktionæransat medarbejder i gennemsnit 40,1 timer på uddannelse, opkvalificering og kompetenceudvikling (inkl. Sol og Strand Akademis læringsplatform).

## Onboarding

Alle nye medarbejdere gennemgår et onboardingforløb, der kombinerer digital læring med praktisk oplæring. For de funktionæransatte varierer længden på onboardingforløbene alt efter den nye medarbejders funktion, erfaring og kompetenceniveau. Fælles er dog, at forløbet tilpasses individuelt, indledes med en tiltrædelsessamtale, følges op med en række 1:1-samtaler og afsluttes med en 3-måneders-samtale. For timelønnede medarbejdere består onboarding af ca. 3 timers online kursus og ca. 8 timers praktisk oplæring og mesterlære.

## Arbejdsmiljø og trivsel

Arbejdsmiljø og trivsel havde også i 2025 et stort fokus i Sol og Strand. Arbejdet er forankret i virksomhedens arbejdsmiljøorganisation (AMO) og samarbejdsudvalg (SU), hvor arbejdsmiljø, trivsel og udvikling af arbejdspladsen løbende drøftes.

Som en fast del af arbejdet gennemføres der hvert år en arbejdspladsvurdering (APV) i kombination med en trivselsmåling, som danner grundlag for forbedringstiltag.

I den årlige arbejdsmiljødrøftelse med tilbageblik på 2025 blev der peget på en række centrale indsatsområder og udviklingsområder. Der har blandt andet været et målrettet fokus på kemi og sikkerhed. Alle kemiske produkter er gennemgået og opdateret, og serviceteknikere har gennemført ADR- og stige kurser. Derudover er der gennemført førstehjælpskurser på flere lokalbureauer.

Der er arbejdet med forbedringer af de fysiske rammer, herunder opgraderinger og flytning af kontorfaciliteter flere steder i organisationen.

I 2025 blev der registreret 17 arbejdsskader. Beregner man frekvensen af arbejdsskader baseret på antal timelønsansatte alene, er skadesfrekvensen 1,12 %, svarende til 11,2 skader pr. 1.000 ansatte. Vores skadesfrekvens ligger dermed under det nationale niveau, hvor der i Danmark forekommer ca. 15 arbejdsskader pr. 1.000 beskæftigede årligt, baseret på opgørelser fra Danmarks Statistik.

I arbejdsmiljøorganisationen (AMO) gennemgår vi systematisk alle registrerede arbejdsulykker med henblik på at afdække årsager og vurdere, om der er tale om hændelige forhold eller forebyggelige risici. Hver hændelse analyseres med fokus på læring og forbedring, og der iværksættes relevante tiltag for at forebygge lignende ulykker fremadrettet. Dette sker som led i vores løbende arbejde med at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø.

Sygefraværet lå i 2025 på 3,9 %, hvilket svarer til niveauet i sammenlignelige virksomheder.

Samlet arbejder vi løbende med forebyggelse, læring og forbedringer for at understøtte et sikkert, sundt og velfungerende arbejdsmiljø.

## Medarbejdertilfredshed

Vi måler medarbejdertilfredshed gennem ESI (Employee Satisfaction Index) i samarbejde med en uafhængig ekstern partner, ag analytics/Autoflows. Målingerne har været gennemført i mere end 10 år og anvendes aktivt i vores drift og udvikling.

Resultatet i 2025 blev det bedste nogensinde. Vi landede på en ESI-score på 87,4.

## Samfundsbidrag og lokal forankring

Den høje medarbejdertilfredshed og stærke kultur i Sol og Strand er ikke kun vigtig internt. Den er også en forudsætning for, at vi kan tage ansvar uden for virksomheden. Vores medarbejdere er lokalt forankrede og en aktiv del af de områder, hvor vi driver virksomhed, og det afspejler sig i den måde, vi engagerer os i samfundet på.

At bidrage positivt til de lokalsamfund, vi er en del af, er en central del af vores ansvarlighed. Som fondsejet virksomhed omsættes en del af værdiskabelsen i Sol og Strand til samfundsbidrag gennem uddelinger fra Fonden Sol og Strand.

I 2025 har det udmøntet sig i, at 151 foreninger og organisationer blev støttet gennem fonden, ligesom fonden donerede hovedkontoret og tilhørende grund til Jammerbugt Kommune. Alt sammen til en værdi af 17,1 mio. kr.

Støtten i 2025 spænder bredt – fra sociale indsatser og sundhed til fællesskaber, børn og unge. Både større nationale organisationer og mindre lokale initiativer er blandt modtagerne.

I 2025 har vi derudover arbejdet med lokal forankring gennem vores bureauer. Den lokale håndsækning støttede 140 projekter i hele landet med en samlet lokal støtte på ca. 858.000 kr.

De lokale midler er i 2025 anvendt til blandt andet idrætsforeninger, sociale indsatser og kulturaktiviteter, hvor vores medarbejdere og husejere selv er en del af fællesskabet. Det sikrer, at støtten tager udgangspunkt i konkrete lokale behov.

Vi tillader os at være stolte af vores forretningsmodel, hvor både husejere, gæster og medarbejdere indirekte har været med til at gøre en forskel gennem fonden og de lokale håndsækninger, idet vores overskud kommer samfundet og vores medmennesker til gode.

Det er en tilgang, der er en central del af vores identitet som fondsejet virksomhed. Den er også en naturlig forlængelse af vores ansvar som arbejdsplads og aktør i de lokalsamfund, vi er en del af.

## Governance (G) Struktur, ledelse og ansvarlig forretningspraksis

Governance er fundamentet for vores ESG-arbejde. Det er her, vi sikrer, at ansvarlighed bliver omsat til konkrete handlinger – med klare roller, tydelige beslutninger og løbende opfølgning.

I 2025 har vi styrket vores arbejde med ESG og compliance markant. Det er blandt andet sket ved etableringen af en dedikeret funktion som ESG & Compliance Manager. Funktionen har det samlede ansvar for at koordinere indsatser, sikre fremdrift og opbygge et mere systematisk datagrundlag.

Dermed er ESG i højere grad blevet en integreret del af den måde, vi driver og udvikler virksomheden på.

### Roller og ansvar

For at sikre fremdrift og ejerskab arbejder vi med en klar ansvarsfordeling:

- Bestyrelse og direktion har det overordnede ansvar for strategi, prioritering og opfølgning
- ESG & Compliance Manager koordinerer ESG-arbejdet, datagrundlag og rapportering
- Ledere i drift, indlejning og lokalbureauer omsætter initiativer til praksis og bidrager med data
- Indkøb og kontraktansvarlige sikrer ansvarlige leverandørvalg og gennemfører risikovurderinger

I 2025 har fokus været på at tydeliggøre rollerne og skabe en struktur, der understøtter implementering i hele organisationen.

### Fra politik til praksis

Vores ansvarlighedspolitik sætter rammen for, hvordan vi arbejder med miljø, sociale forhold og ledelse. I 2025 har vi haft fokus på at omsætte politikken til konkret praksis i organisationen.

Som en del af implementeringen af vores indkøbspolitik har vi i 2025 arbejdet med at tydeliggøre vores forventninger til eksisterende leverandører. Dette arbejde fortsætter i 2026 og frem. Det omfatter blandt andet krav og hensyn inden for miljø, arbejdsforhold og etisk virksomhedsadfærd.

I 2025 har fokus også været på at etablere en struktureret tilgang til risikovurdering, når vi indgår nye leverandøraftaler. Fremadrettet vil arbejdet blive udbygget med mere systematisk opfølgning og dokumentation.

### B Corp

I december 2025 blev Sol og Strand B Corp-certificeret med 88,6 point. Det er et resultat, som vi er stolte af, ligesom det er et vigtigt skridt i vores arbejde med ansvarlighed.

Certificeringen er en helhedsorienteret vurdering af virksomhedens arbejde med ledelse, miljø, medarbejdere, leverandører og samfund. Den stiller krav til dokumentation, transparens og løbende forbedringer.

Arbejdet med certificeringen har i 2025 bidraget til at styrke vores datagrundlag og skabe en tydeligere sammenhæng mellem politikker og praksis på tværs af organisationen.

ESG-rapporten er en del af den dokumentation og transparens, som B Corp-certificeringen forudsætter, og danner samtidig grundlag for vores videre arbejde frem mod næste recertificering, som allerede bliver i 2026.

### Ordentlighed i virksomheden

Ordentlighed er en grundlæggende værdi i Sol og Strand, og det er en central del af vores måde at drive virksomhed på.

Vi arbejder med klare rammer for ansvarlig adfærd. De gælder for både medarbejdere, ledelse og bestyrelse.

Det betyder blandt andet:

- Nultolerance over for korruption og uetisk adfærd
- Nultolerance over for misbrug af position eller intern viden
- Forbud mod bestikkelse og utilbørlige fordele
- Klar håndtering af interessekonflikter
- Åbenhed om støtte, sponsorater og bidrag

Medarbejdere har pligt til at reagere ved mistanke om brud på retningslinjerne – enten via nærmeste leder eller gennem virksomhedens whistleblowerordning.

Status for 2025 er, at der ikke er registreret sager om korruption, bestikkelse eller økonomisk kriminalitet.

## Databeskyttelse og IT-sikkerhed

Databeskyttelse er en integreret del af vores risikostyring.

Vi behandler personoplysninger i overensstemmelse med gældende lovgivning, og vi har interne politikker, der beskriver krav til datasikkerhed og anvendelse af IT-systemer.

I 2025 har vi arbejdet systematisk med at styrke sikkerhedsniveauet gennem obligatoriske IT- og GDPR-kurser for medarbejdere, løbende træning og opdatering, simulerede phishing- og hackerangreb med efterfølgende feedback på hændelsen, adgangsbegrænsninger og tekniske sikkerhedsforanstaltninger.

Der gennemføres årlig ekstern IT-revision. Der er i 2025 ikke registreret alvorlige databrud.

## Whistleblowerordning

Sol og Strand har en whistleblowerordning, som giver medarbejdere og andre relevante parter mulighed for at indberette alvorlige forhold anonymt og fortroligt.

Ordnningen kan anvendes i tilfælde af:

- uetisk adfærd
- lovovertrædelser
- arbejdsmiljømæssige forhold
- brud på datasikkerhed

Ordnningen administreres af en ekstern partner og sikrer en uafhængig og fortrolig proces. Status for 2025 er, at Sol og Strand modtog og behandlede 1 sag gennem whistleblowerordningen.

## Kundetillid og ansvarlig feriegæst- og husejeroplevelse

Tillid fra både husejere og feriegæster er kernen i vores virksomhed. Derfor arbejder vi systematisk med at måle og udvikle tilfredsheden og bruge resultaterne aktivt i driften - også på dette område anvender vi det uafhængige analysebureau ag analytics/Autoflows til at varetage målingerne.

Vi måler således løbende tilfredsheden på Customer Satisfaction Index (CSI) og i 2025 fik vi følgende resultat:

- CSI husejere - 88,9
- CSI feriegæster - 88,6

## Den samlede gennemsnitlige tilfredshed er vigtig for udviklingen.

Når vi ser på tilfredsheden, så vægter vi gennemsnittet af tilfredshedsscore hos husejere, feriegæster og medarbejdere ligeligt.

Den samlede gennemsnitlige tilfredshed på tværs af gæster, husejere og medarbejdere var i 2025 med en CSI/ESI-score på 88,3 på sit højeste niveau nogensinde.

Udviklingen bekræfter, at vores fokus på kvalitet, service og ordentlighed skaber værdi i hele værdikæden, og ag analytics/Autoflows vurderer, at vores resultater på tværs af de tre områder placerer os blandt de bedst performende i Danmark.

Vores forretningsmodel bygger på en ansvarlig balance mellem alle parter. Det skaber en sund udvikling, hvor høj tilfredshed går hånd i hånd med økonomisk værdi for husejerne og gode oplevelser for gæsterne. Samtidig styrker det fundamentet for en robust og bæredygtig virksomhed, der kan modstå markedsudsving og uforudsete hændelser samt fortsætte sin udvikling.

Det betyder, at:

- husejere opnår en stabil og konkurrencedygtig indtjening
- gæster får trygge og gode ferieoplevelser
- medarbejdere understøtter kvaliteten i hele kundeoplevelsen
- vi sikrer en økonomisk og organisatorisk robusthed, der gør os i stand til at håndtere udsving og samtidig investere i virksomhedens fortsatte udvikling

Denne balance er afgørende for vores langsigtede tilgang til ansvarlighed, hvor vi vægter tilfredsheden på tværs af de tre grupper lige højt.

Samtidig er vores særlige ejerstruktur med fonden med til at styrke tilliden yderligere. En del af overskuddet går til at støtte humanitære og almennyttige formål og ikke til eksterne ejere, som beskrevet i afsnittet Samfundsbidrag og lokal forankring. Det betyder, at både husejere og gæster er en del af noget større – uden at det påvirker priser eller vilkår.

Samlet set viser 2025, at høj kundetillid, ansvarlig forretningspraksis og stærke resultater går hånd i hånd og er fundamentet for vores videre udvikling.

Tilfredsheden blandt medarbejdere måles særskilt og behandles i afsnittet om sociale forhold.

## Leverandører og værdikæde

En væsentlig del af vores påvirkning ligger i værdikæden.

I 2025 har vi påbegyndt arbejdet med ansvarlige leverandører, da vi har indført en risikovurdering for nye leverandøraftaler, vi har et øget fokus på rammeaftaler og bedre overblik over leverandører og kontrakter. Formålet er at sikre, at vi samarbejder med leverandører, der lever op til vores krav til ansvarlighed – både miljømæssigt, socialt og etisk.

## ESG -fokusområder og mål for næste rapporteringsperiode

Med afsæt i vores ansvarlighedspolitik og de første erfaringer med ESG-rapportering i 2025 har vi identificeret en række centrale fokusområder for 2026 og frem. Samtidig arbejder vi målrettet med at styrke vores datagrundlag og dokumentation, så vores indsatser i stigende grad kan følges og understøttes af valide data.

I 2026 vil vi have særligt fokus på:

- reduktion af transportrelateret klimaaftryk gennem udbredelse af nøglebokse, brug af digitale møder og fortsat elektrificering af bilflåden
- energieffektivisering af egne lokationer, herunder kortlægning af energiforbrug, overgang til vedvarende energikilder og flytning af hovedkontor og udvalgte lokalbureauer til nye og mere energioptimerede lokationer
- styrket indsigt i affalds- og materialestrømme med fokus på genbrug og genanvendelse
- rådgivning og samarbejde med husejere om energiforbedringer og udbredelse af Koglemærket
- videreudvikling af ansvarlige leverandørsamarbejder med øget fokus på krav, risikovurdering og opfølgning
- fortsat fokus på medarbejdertrivsel, arbejdsmiljø og fleksible arbejdsforhold
- Et nyt hold af elever, som starter op i efteråret 2026
- fremme af mangfoldighed og inklusion i vores rekruttering og arbejdsplads
- transparens og ansvarlig ledelse, herunder fortsat arbejde med B Corp og etisk forretningspraksis.

Samtidig vil vi i 2026 arbejde videre med at styrke vores ESG-datagrundlag og dokumentation gennem:

- etablering af en fast ESG-datapakke med klare datakilder
- en årlig intern ESG-status i Q4 som grundlag for den efterfølgende rapportering
- en gradvis udvidelse af kortlægningen af værdikædens påvirkninger
- en enkel og konsistent dokumentationspraksis, der sikrer transparens i vores indsatser og resultater.

## Konklusion

2025 markerer første samlede skridt i Sol og Strands arbejde med ESG. Med denne rapport har vi etableret et samlet overblik over vores indsatser og et datagrundlag, der muliggør en mere systematisk og målrettet tilgang fremadrettet.

På miljøområdet har vi for første gang opgjort vores klimaaftryk for scope 1 og 2, hvor vi bl.a. har identificeret transport som en af de væsentligste kilder til udledning inden for den nuværende afgrænsning. Samtidig er det en vigtig erkendelse, at en betydelig del af vores samlede påvirkning ligger i værdikæden og endnu ikke er omfattet af opgørelsen.

Inden for sociale forhold står vi på et solidt fundament med høj medarbejdertilfredshed, fokus på trivsel og en stærk lokal forankring. Vores bidrag til lokalsamfundene er en integreret del af virksomheden.

På governance-området har vi styrket struktur, ansvar og datagrundlag, herunder gennem etablering af en dedikeret ESG-funktion og arbejdet med B Corp-certificering.

Samlet set giver rapporten et retvisende udgangspunkt for det videre arbejde. Næste skridt er at videreudvikle datagrundlaget samt omsætte indsigterne til konkrete prioriteringer og reduktionstiltag.