

ESG RAPPORT. 2024




HOTEL VEJLEFJORD



Velkommen til Vejlefjord

Se tilbivelsen af vores ESG-strategi her
(tryk på billedet):



Sanatorievej 26, 7140 Stouby
Tlf. 7682 3380
receptionen@hotelvejlefjord.dk
hotelvejlefjord.dk

Indhold.

Direktørens beretning	4
Om Hotel Vejlefjord	6
Vores kerneforretning og værdikæde	8
Grundlag for rapporteringen	10
Det ansvarlige ESG-team	13
Vores strategiske tilgang til bæredygtighed	14
Dobbeltvæsentlighedsanalysen	16

Miljømæssige forhold (E)	18
Sociale forhold (S)	38
Governance (G)	54

Afrunding	61
VSME Index	62

Nogen tager de lavthængende frugter først.

– her på Hotel Vejlefjord starter vi med at kravle op i træet.

Vores første ESG-rapport

Bæredygtighed har i mange år været en integreret del af vores forretning, men med vores første ESG-rapport kan vi nu systematisk dokumentere vores indsats. Rapporten giver os ikke blot et klart overblik over, hvor vi står i dag, men også et solidt, datadrevet grundlag for at sætte endnu mere målrettede initiativer i værk. Ved at kombinere fakta med vores ambitioner sikrer vi, at vores bæredygtighedsarbejde fortsat udvikler sig og skaber reel værdi – både for virksomheden, vores medarbejdere og samfundet omkring os.

Vores klimaaftryk og miljørelaterede initiativer

Vi har allerede taget betydelige skridt fremad i vores bæredygtighedsindsats. Som en virksomhed med et tidligere tungt klimaaftryk, beliggende uden for etablerede infrastruktur-mæssige fordele som fjernvarme, har vi været nødsaget til at anvende gas – og er det stadig. Vi er bevidste om denne udfordring og arbejder målrettet på at reducere vores miljøpåvirkning.

Gennem investeringer i varmepumper har vi reduceret vores gasforbrug med 80 %. Derudover har vi implementeret et avanceret rensningsanlæg til vores termiske bade, hvilket har resulteret i en årlig vandbesparelse på over 2 millioner liter. Selv de små tiltag tæller – vi har blandt andet også fjernet plastiksugerør.

En løbende indsats for at reducere CO2-aftrykket

Disse initiativer markerer en vigtig milepæl i vores bæredygtighedsrejse, men vi er fuldt bevidste om, at der stadig er meget at gøre. Vi ser bæredygtighed som en løbende proces, hvor vi konstant søger nye løsninger, investerer i innovative teknologier og optimerer vores drift for at minimere vores miljøpåvirkning.

Trivsel som en vigtig del af bæredygtighed

Vores succes afhænger ikke kun af miljømæssige forbedringer, men også af en stærk og velfungerende arbejdsplads. Trivsel og arbejdsglæde er afgørende faktorer, og vores medarbejdere er kernen i vores bæredygtighedsindsats. Derfor arbejder vi målrettet på at skabe et sundt, inkluderende og motiverende arbejdsmiljø.

Dette afspejles tydeligt i vores trivselsmålinger, der konsekvent ligger over landsgennemsnittet – en indikator på, at vores indsats gør en reel forskel.

Vores rejse fortsætter

Vi er godt på vej, men vi stopper ikke her. Vores ambition er at fortsætte denne udvikling og tage ansvar på flere fronter – for miljøet, for vores medarbejdere og for det samfund, vi er en del af. Gennem vedholdenhed, innovation og en fælles indsats vil vi fortsat stræbe efter at gøre en positiv forskel og bidrage til en mere bæredygtig fremtid.

Rigtig god læselyst!



Flemming Jakobsen
Hoteldirektør

"Vi er godt på vej, men vi stopper ikke her.

Vores ambition er at fortsætte denne udvikling og tage ansvar på flere fronter – for miljøet, for vores medarbejdere og for det samfund, vi er en del af."



Hotel Vejlefjord.



Aktieselskab

Juridiske form



Green Key



30-60% økologi

Certificeringer



151

Antal medarbejdere

551010

Hoteller og lignende
overnatningsfaciliteter

NACE-sektor

Danmark

Sanatorievej 26,
7140 Stouby

Primært land for drift



Hotel Vejlefjord er mere end et hotel – det er et sted, hvor historie, natur og velvære går hånd i hånd. Med vores unikke kombination af spahotel og konferencecenter skaber vi rammer, der fremmer både afslapning og faglig udvikling.

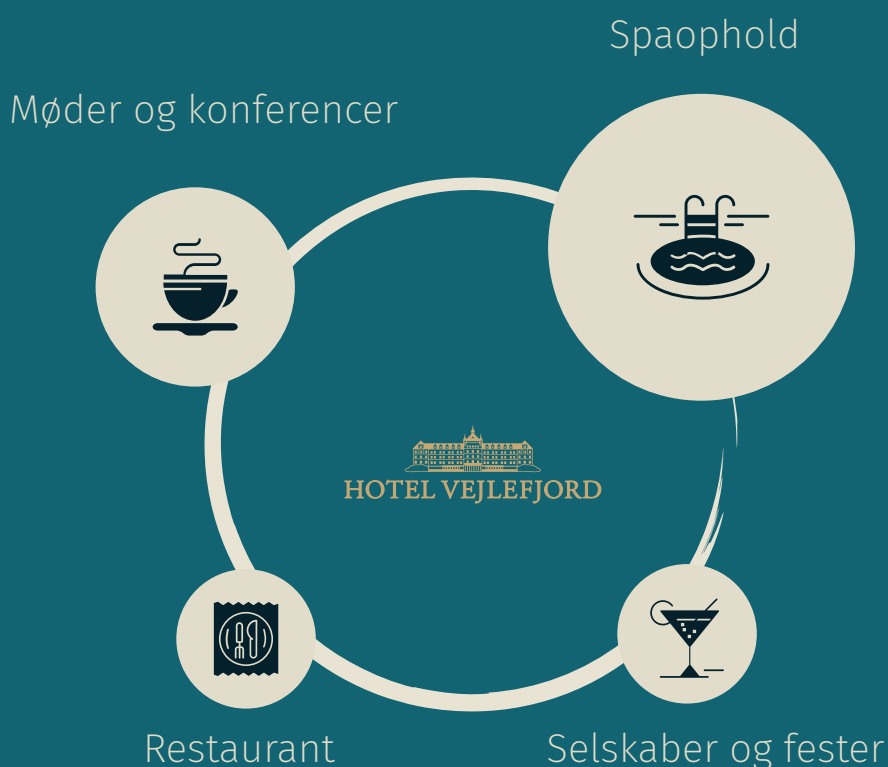
Engang et tuberkulosesanatorium – i dag et prisvindende spa- og konferencehotel. Hotel Vejlefjord har gennem tiden udviklet sig, men naturens enestående skønhed, som grundlægger Christian Saugman fremhævede med ordene: "Naturen her er smilende og af enestående skønhed," er stadig en central del af oplevelsen.

Vores historie er præget af omsorg, udvikling og respekt for vores omgivelser. Dengang som nu er vores mål at skabe et sted, hvor mennesker kan finde ro, fordybelse og fornyet energi. Det forpligter os til at bruge vores ressourcer ansvarligt, sikre trivsel blandt vores medarbejdere og tage ansvar for vores forretningspraksis. Når vi ser tilbage på 2024, gør vi det med stolthed over vores udvikling – et arbejde, der danner fundamentet for Hotel Vejlefjords 125-års jubilæum den 1. marts 2025.

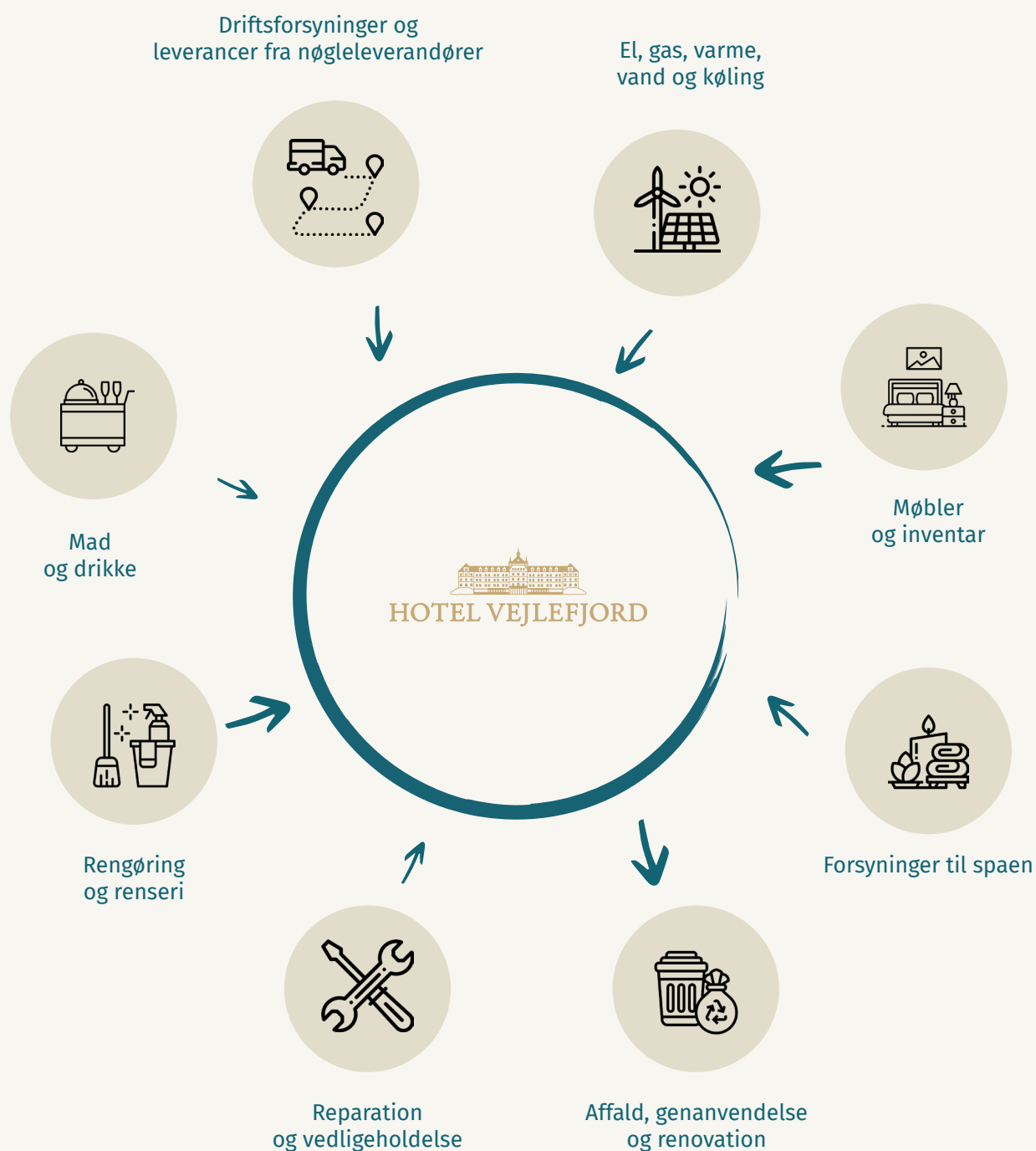
Vores gæster fordeler sig med cirka 60 % spagæster, 35 % konferencekunder og 5 % øvrige gæster, herunder à la carte, selskaber og lignende. Denne sammensætning af gæster afspejler den alsidighed, vi tilbyder – både som et sted for ro og fordybelse og som en professionel ramme for møder og arrangementer.

Som medlem af både Small Danish Hotels og DKBS er vi samtidig en del af stærke netværk, der bygger på kvalitet, samarbejde og gode oplevelser – værdier vi hver dag stræber efter at leve op til i mødet med vores gæster.

Denne rapport giver et indblik i vores indsats for at reducere ressourceforbrug, skabe de bedste rammer for vores medarbejdere og drive hotellet på en måde, der afspejler vores værdier. Vi ønsker at bevare den unikke oplevelse, vores hotel tilbyder, samtidig med at vi udvikler os i takt med de krav og forventninger, der følger med tiden.



Vores kerneforretning og værdikæde.





Grundlag for rapporteringen.

Vi har valgt at udarbejde vores ESG-rapport i overensstemmelse med både Basis- og Udvidet Modul som beskrevet i EU's frivillige standard for ESG-rapportering for ikke-børsnoterede SMV'er – VSME, udgivet i december 2024.

Selvom vi ikke er forpligtet til at udarbejde denne rapport, har vi valgt at tage skridtet nu. Vi ønsker at være åbne og ærlige om vores arbejde, og vi ser rapporteringen som en mulighed for at dele, hvordan vi håndterer de udfordringer, der er væsentlige for os, og hvordan vi konstant stræber efter at blive bedre. Det er vores måde at sikre, at vores gæster, medarbejdere og samarbejdspartnere kan få indsigt i, hvordan vi arbejder med de områder, der betyder noget for os alle.

Ved at vælge både Basis- og Udvidet Modul kan vi give et grundlæggende billede af vores indsats, samtidig med at vi går i dybden med de områder, der har stor betydning for os – herunder miljø, sociale forhold og ansvarlig forretningspraksis. Vi vil dog kun bruge det udvidede modul, når det er relevant, så vi kan give et klart og konkret billede af vores arbejde.

Data i denne rapport dækker kalenderåret 2024 – fra 1. januar til 31. december. Dette er vores første år med ESG-rapportering, og derfor fungerer 2024 som vores baseline-år. Det betyder dog ikke, at vi først nu begynder at arbejde med initiativer inden for bæredygtighed og social ansvarlighed. Vi har længe haft fokus på at forbedre os inden for de respektive områder, og rapporteringen er et naturligt skridt i at strukturere og dokumentere vores indsats. Med denne rapport skaber vi et fundament, der gør det muligt at følge vores udvikling, evaluere vores fremskridt og sætte nye, ambitiøse mål for fremtiden.

Rapporten omfatter udelukkende data fra Hotel Vejlefjord A/S og inkluderer ikke information fra eksterne partnere eller konsoliderede enheder.



Flemming Jakobsen
Hoteldirektør

Rikke Krupa
HR/People &
Culture Manager

Niels Lauritsen
Teknisk chef

Pauline Klærke
Køkkenchef

**Forankring i resten
af Hotel Vejlefjord
organisationen**

Det ansvarlige ESG-team.

For at sikre, at vores strategi bliver omsat til handling i hele organisationen, har vi samlet en dedikeret ESG-arbejdsgruppe. Gruppen består af HR/People & Culture Manager Rikke Krupa, Teknisk chef Niels Lauritsen, Køkkenchef Pauline Klærke og Hoteldirektør Flemming Jakobsen, som alle spiller en central rolle i at drive vores indsats inden for miljø, sociale forhold og ansvarlig ledelse.

Flemming Jakobsen sørger for, at ESG-strategien integreres i den overordnede virksomhedsstrategi og forbliver en naturlig del af vores langsigtede udvikling. Rikke Krupa har ansvaret for de strategiske initiativer inden for medarbejdertrivsel, udvikling og kommunikation af ESG-resultater til både interne og eksterne interessenter. Niels Lauritsen sikrer, at vi arbejder målrettet med energioptimering, dokumentation til certificeringer som Green Key og styring af større tekniske projekter. Pauline Klærke driver det strategiske arbejde i køkkenet med fokus på ansvarlige indkøb og ressourceoptimering.

Vi ønsker, at ESG bliver en naturlig del af hverdagen på Hotel Vejlefjord – ikke kun noget, der diskuteres på ledelsesniveau, men noget vi alle tager ansvar for. Derfor arbejder vi målrettet på at forankre indsatsen i hele organisationen, så den giver mening for både vores medarbejdere og vores gæster.

Det handler ikke kun om at sætte mål, men om at gøre en reel forskel i vores daglige drift. Vi samler løbende data, evaluerer vores fremskridt og inddrager medarbejdere fra alle afdelinger, fordi vi tror på, at de bedste løsninger opstår i fællesskab. Når alle bidrager, bliver ESG ikke en opgave ved siden af, men en del af måden, vi driver virksomheden på.

I 2024 arbejdede vi målrettet med at styrke vores ESG-indsats, og en vigtig læring var behovet for en mere struktureret tilgang til opfølgning og implementering. Derfor har vi i starten af 2025 udarbejdet et årshjul, der hjælper os med at systematisere arbejdet. Det giver os et klart overblik over, hvilke opgaver der skal løses hvornår, og hvem der har ansvaret. På den måde sikrer vi, at vores ESG-ambitioner omsættes til konkrete handlinger, og at vi fastholder vores fokus på udvikling og forbedring.

Vores strategiske tilgang til bæredygtighed.

På Hotel Vejlefjord forstår vi, at bæredygtighed er mere end et modeord. Det er et ansvar, vi tager alvorligt, for at sikre, at vores smukke omgivelser kan nydes af fremtidige generationer. Vi er stolte af at forene luksus med omtanke, og vi arbejder hver dag for, at det også fremover vil være en naturlig del af oplevelsen hos os.

Vi har allerede arbejdet målrettet med initiativer som at energioptimere vores spaafdeling, nedbringe vores gasforbrug og haft stort fokus på medarbejdertrivsel. Derfor er det en naturlig videreudvikling for os at dykke endnu dybere ned i ESG (Environmental, Social, and Governance) og integrere det som en central del af vores daglige drift.

Som en del af vores strategiarbejde har vi gennem et længere forløb samarbejdet tæt med et eksternt konsulentfirma. Forløbet har bestået af en række workshops og møder, hvor en projektgruppe sammensat af medlemmer fra ledelsen på Hotel Vejlefjord har været aktivt involveret.

Det har været afgørende for os, at strategien ikke blot blev en teoretisk øvelse, men et konkret og brugbart værktøj, der afspejler både vores værdier og de udfordringer, vi står overfor. Gennem samarbejdet har vi fået en skarpere forståelse af, hvordan vi kan integrere ESG mere systematisk i vores daglige drift og skabe en sammenhæng mellem vores ambitioner og de praktiske tiltag, der gør en reel forskel.

Gennem denne proces har vi fået et endnu skarpere blik for, hvor vi virkelig kan gøre en forskel. Det har ført til, at vi nu har udpeget fire strategiske temaer, som bliver vores pejlemærker i det videre arbejde. Disse temaer er ikke bare ord på papir – de afspejler vores værdier og den hverdag, vi ønsker at skabe for både vores gæster og medarbejdere.





Ansvarlig og effektiv drift af vores hotel.

Vi stræber efter at drive vores hotel med ansvar og effektivitet for øje, hvor arbejdet med ESG er en integreret del af vores drift. Gennem en række målrettede indsatser vil vi arbejde på at reducere vores CO₂-udledninger, minimere vand- og energiforbrug samt arbejde aktivt med effektivt ressourceforbrug og affaldshåndtering.

Vi vil prioritere ansvarlige indkøb med fokus på kvalitet, etiske standarder og effektiv anvendelse af ressourcer på tværs af hotellets aktiviteter. Vores tilgang bygger på løbende forbedringer, innovation og samarbejde for at skabe en ansvarlig og fremtidsorienteret drift til gavn for vores gæster, medarbejdere og omgivelser.

- E1** Klimaændringer
- E3** Vand
- E5** Cirkulær økonomi



Vores Vejlefjord. Unikt fællesskab. Førende faglighed.

Hos Hotel Vejlefjord er vores stærke faglighed og unikke fællesskab fundamentet for alt, hvad vi gør – både nu og i fremtiden. Vi investerer i vores medarbejdere gennem målrettet uddannelse, vidensdeling og faglig udvikling for at sikre, at vi altid leverer høj kvalitet og unikke gæsteoplevelser. Medarbejdertilfredshed og -involvering er en central del af vores kultur, hvor vi værdsætter engagement, åben dialog og samarbejde på tværs af organisationen.

Vi stræber efter at skabe et arbejdsmiljø, hvor trivsel, sammenhold og stoltheden over vores fælles mission går hånd i hånd, og hvor vi sammen styrker Hotel Vejlefjords position som en førende og inspirerende arbejdsplads.

- S1** Egen arbejdsstyrke



Vores gæster og markedet.

Vores gæster er omdrejningspunktet for vores arbejde, og vi har et stærkt fokus på tydelig, relevant og professionel kommunikation. Vi vælger aktivt, hvordan vi kommunikerer, så vores værdier, service og ansvarlighed skinner igennem på vores platforme.

Vi vil sikre gennemsigtighed og imødekomme kundekrav ved at håndtere forespørgsler om ESG-data og nøgletal hurtigt og præcist. Vores engagement i gæsternes sikkerhed – både fysisk og digitalt – betyder, at vi arbejder systematisk med datasikkerhed, beskyttelse af personlige oplysninger og at skabe trygge rammer for alle hotellets besøgende. Gennem ansvarlig kommunikation og stærke relationer skaber vi tillid og langsigtet værdi for både vores gæster og det marked, vi leverer vores oplevelser til.

- S4** Forbrugere og slutbrugere



Ansvarlig ledelse og stærk virksomhedskultur.

Hos Hotel Vejlefjord er ansvarlig ledelse og en stærk virksomhedskultur fundamentet for vores daglige drift og langsigtede succes. Vi sikrer gennemsigtighed og integritet i vores håndtering af leverandørforbindelser og stiller krav til samarbejdspartnere om ansvarlighed, kvalitet og etisk forretningsadfærd og dermed afspejler vores standarder på tværs af både E, S og G.

Vi overholder gældende overenskomster og sikrer gode ansættelsesvilkår, der skaber tryghed og trivsel for vores medarbejdere. Gennem styrket dialog, ansvarlige beslutninger og en stærk kultur skaber vi en sund og bæredygtig forretning, der gavner både vores medarbejdere, partnere og gæster.

- S2** Arbejdstagere i værdikæden
- G1** Virksomhedsadfærd

Dobbeltvæsentlighedsanalyse.

I tæt samarbejde med vores eksterne konsulent har vi gennemført en dobbeltvæsentlighedsanalyse, der har spillet en central rolle i vores strategiske arbejde. Denne analyse har givet os et stærkt fundament for de beslutninger, vi træffer fremadrettet. Målet har været at identificere de væsentligste ESG-relaterede påvirkninger, risici og muligheder (IRO'er), så vi kan målrette vores indsats og sikre, at vi arbejder effektivt og fokuseret på at nå vores målsætninger.

Analysen er baseret på de data og den viden, vi allerede har til rådighed, såsom vores politikker, indkøbsdata og interne erfaringer fra de forskellige funktioner repræsenteret i projektgruppen. Vi har også inddraget desk research fra eksterne kilder, herunder ESG-rapporter fra relevante aktører. Selvom vi endnu ikke har haft direkte involvering af eksterne interessenter i vurderingsprocessen, overvejer vi at inddrage dem fremover, da det kan give os endnu større indsigt og styrke vores beslutningstagning.

For at få et visuelt overblik over vores prioriteter har vi udarbejdet en væsentlighedsmatrice. Denne hjælper os med at fokusere vores indsats på de områder, hvor vi har størst indflydelse – både for vores virksomhed og for de omgivelser, vi er en del af.

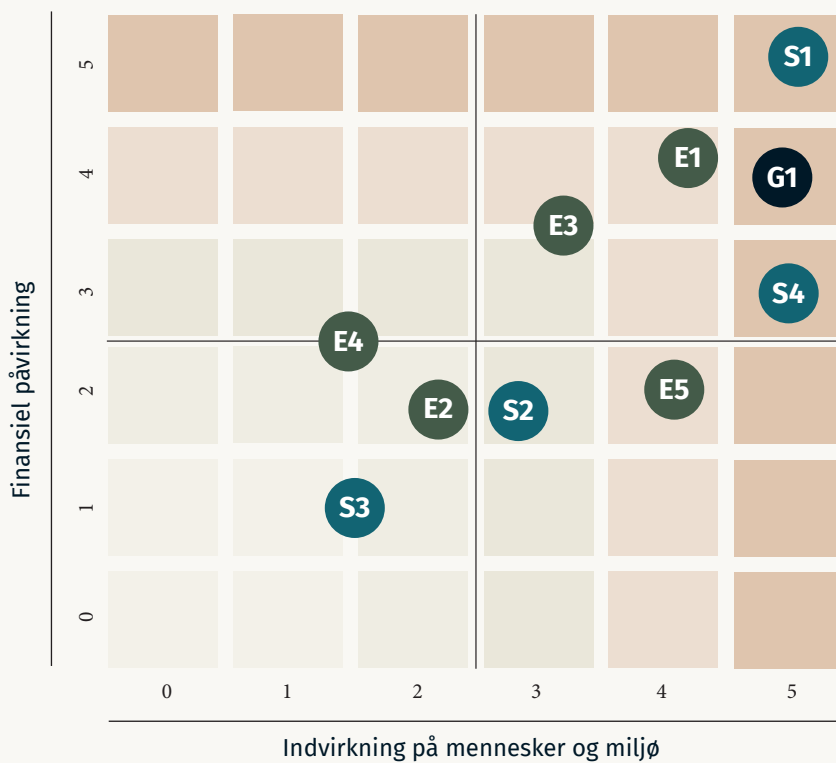
Væsentlighedsmatricen



Med dette solide fundament er vi nu godt rustet til at tage skridt i den rigtige retning med vores ESG-arbejde. Vi har fastlagt konkrete politikker, initiativer og mål, der giver os en struktureret og ambitiøs tilgang til de udfordringer og muligheder, vi står overfor. Vores mål er at give vores gæster en positiv oplevelse, når de bliver opmærksomme på de initiativer, vi har iværksat – både de nye tiltag og dem, vi har arbejdet med over længere tid.

I de næste afsnit deler vi de konkrete tiltag, politikker og mål, vi har arbejdet med. Her tager vi stilling til vores virksomhed på tværs af både E (miljø), S (sociale forhold) og G (governance). Vi dykker ned i de problemstillinger, vi står overfor, hvordan vi planlægger at håndtere dem, og hvad vi har sat af mål og initiativer for fremtiden. Det er vigtigt for os, at vi er transparente omkring, hvor vi er nu, og hvordan vi ser fremtiden udvikle sig.

Væsentlighedsmatrice:



Miljøfaktorer

- E1 Klimaændringer
- E2 Forurening
- E3 Hav- og vandressourcer
- E4 Biodiversitet
- E5 Cirkulær Økonomi

Sociale faktorer

- S1 Egen arbejdsstyrke
- S2 Arbejdstagere i værdikæden
- S3 Berørte samfund
- S4 Forbrugere og slutbrugere

Governance faktorer

- G1 Virksomhedsadfærd

Miljømæssige forhold.



Vores aftryk.



Inden vi dykker ned i de konkrete tiltag og politikker, ønsker vi at starte med at sætte fokus på vores overordnede aftryk. Vi er meget bevidste om den indvirkning, vi har på miljøet og klimaet. Vores aktiviteter påvirker både de ressourcer, vi bruger, og de mennesker, vi arbejder sammen med – både internt og eksternt. Derfor har vi en klar målsætning om at minimere vores aftryk, samtidig med at vi skaber en positiv og udviklende arbejdsplads.

Vores energi- og vandforbrug er blandt de største faktorer, der påvirker vores klimaaftryk. Gennem de seneste år og daterende helt tilbage til 2017 har vi implementeret en række initiativer for at optimere driften og reducere forbruget, og dette arbejde fortsatte i 2024. Vi har blandt andet opdateret vores ventilationsanlæg med nye motorer og ventilatorer samt forbedret indreguleringen via CTS-styring. Disse tiltag sikrer en mere effektiv og præcis varmeregulering, hvilket ikke blot reducerer energiforbruget, men også skaber et mere komfortabelt miljø for vores gæster.

Derudover har vi i de senere år installeret vandbesparende systemer som sparebrusere og håndvaske med sensorer. Et af vores mere markante tiltag er vores anlæg, der renses og genbruger skyllevandet fra de termiske bade. Dette system har været i drift i længere tid og gør det muligt at genanvende over 80% af det vand, der ellers ville være udledt til kloakken.

I forhold til vores energiforbrug har vi været i gang med at udskifte traditionelle lyskilder med lavenergialternativer, hvilket både reducerer vores miljøpåvirkning og medfører økonomiske besparelser på lang sigt. Vi har også integreret lavenergikomponenter i vores renoveringsprojekter, hvilket har forbedret bygningernes samlede energieffektivitet. Med vores energiovervågningssystem kan vi konstant overvåge og reagere på overforbrug, fejl og energilækager, hvilket hjælper os med at minimere spild.

Som en del af vores strategi har vi i 2024 haft øget fokus på at bruge systemet mere aktivt og udbygge det, så vi kan optimere vores energiforbrug endnu bedre. Vi arbejder løbende på at integrere flere datapunkter og analysere vores forbrugsmønstre mere detaljeret, så vi kan identificere nye muligheder for besparelser og effektiviseringer.

Selvom vi allerede arbejder grundigt med de nævnte tiltag, mener vi altid, at der er plads til forbedringer. Derfor fortsætter vi med at finde nye måder at optimere vores drift på, reducere vores påvirkning og samtidig sikre, at vores gæster får en exceptionel oplevelse.

Energiforbrug.



Hos Hotel Vejlefjord arbejder vi målrettet på at optimere vores energiforbrug og reducere vores miljøpåvirkning. Som en del af vores indsats har vi investeret i klimacertifikater gennem vores elleverandør Norlys. Det betyder, at Norlys på vores vegne køber og annullerer oprindelsesgarantier fra Vindpark Overgaard svarende til vores årlige elforbrug. På den måde sikrer vi, at den mængde strøm, vi bruger, modsvarer af elektricitet produceret fra vedvarende energi.

En stor del af vores strømforbrug går til opvarmning af vandet i vores spaområde, da vi har to varmepumper med en samlet kapacitet på 420 kW. Disse varmepumper dækker størstedelen af vores opvarmningsbehov, mens den resterende del dækkes af konventionel gas, som vi dog mest bruger i vintermånederne. Det estimeres at 6 måneder om året har vi kun brug for varmepumperne til vores opvarmningsbehov. Derudover udskifter vi løbende traditionelle lyskilder med energieffektive alternativer, hvilket både mindsker vores miljøaftryk og skaber langsigtede økonomiske besparelser. Samtidig arbejder vi aktivt på at optimere varmereguleringen ved at opgradere vores ventilationsanlæg med nye motorer og ventilatorer samt finjustere systemet gennem vores CTS-styring.

For at få bedre indsigt i vores energiforbrug har vi et samarbejde med Energidata, der tilbyder energiovervågning via deres app, Min Energi. Dette system giver os 24/7 overvågning af forbruget af vand, gas og el. Vi har installeret målere på de kritiske forbrugssteder på hotellet og kan selv tilgå alle data via appen. Vi har også mulighed for at oprette alarmer, der advarer os, hvis forbruget overstiger det forventede, eller hvis der opstår unormalt forbrug. Energidata overvåger også vores forbrug og informerer os om mistænkelige forbrug, som vi straks bliver opmærksomme på. Derudover afholder vi opfølgingsmøder hvert kvartal for at drøfte systemets anvendelse og eventuelle forbedringer.

Det er et strategisk mål for os at bruge disse data mere aktivt, så vi kan optimere vores energiforbrug yderligere i de kommende år. Vi er nået rigtig langt, men der er altid plads til forbedring.

Transport

Vi ejer en Mercedes Vito kassebil, som benyttes af hele hotellet efter behov. Bilen forbruger cirka 50 liter diesel om måneden, og forbruget er beregnet ud fra udlæg og aflæsning af kørte kilometer. Som en del af vores langsigtede strategiarbejde planlægger vi at skifte til en elbil i 2027 for at fremtidssikre vores transport.

Vi har 8 ladestandere til rådighed for gæster, der ankommer i elbiler. I løbet af de første 15 måneder vi har haft dem, er der blevet ladet 62.630 kWh på gæsternes biler, hvilket svarer til cirka 313.150 km kørselsafstand (baseret på et gennemsnit på 5 km pr. kWh ifølge FDM). Havde gæsterne i stedet tanket benzin, ville det svare til et forbrug på cirka 22.400 liter.

Data opgjort i Mwh.	Vedvarende Energiforbrug	Ikke-vedvarende Energiforbrug	Total
El og varme	1.180,78	192,22	1.373
Naturgas	0	726,59	726,59
Brændstoffer	0	6	6
Total	1.180,78	924,81	2.105,59

Beregningsmetode:

Andelen af vedvarende og ikke-vedvarende er beregnet ud fra Energinets miljøvaredeklaration, hvor fordelingsnøglen for Vestdanmark er 86% vedvarende energi i 2024.

Naturgassen er beregnet ved at energienheden fra 1 kubikmeter naturgas svarer til 10,8 kwh. Derfor er et forbrug i 2024 på 67.276,8 kubikmeter omregnet til 726,59 Mwh.

Alt data er opgjort i Mwh.

Klimaregnskab.

Vi har udregnet et klimaregnskab i henhold til Greenhouse Gas Protocol (GHG). Protokollen opdeler udledninger i tre hovedkategorier:

- **Scope 1:** Direkte emissioner fra kilder, som virksomheden ejer eller kontrollerer.
- **Scope 2:** Indirekte emissioner fra køb af energi, herunder elektricitet og varme.
- **Scope 3:** Andre indirekte emissioner i op- og nedstrøms værdikæde, herunder indkøb af varer, transport samt affaldshåndtering.

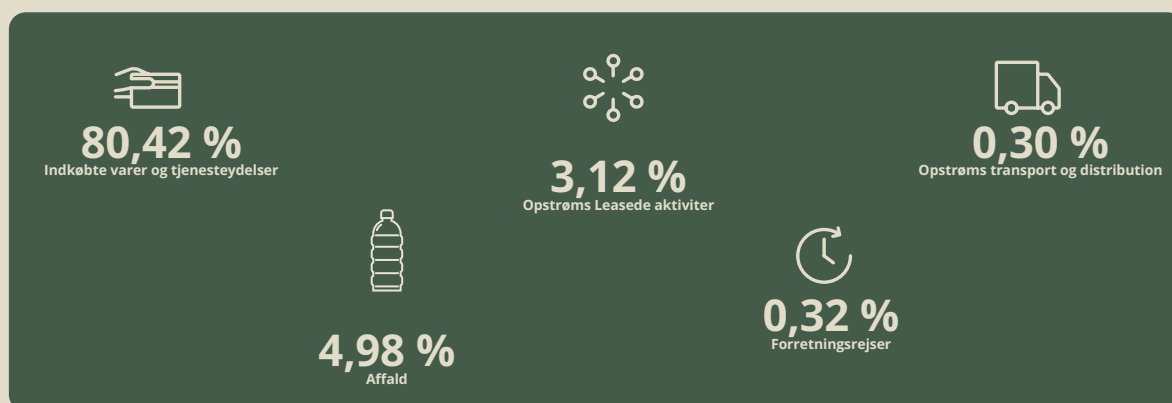
Vi har anvendt en operationel kontroltilgang til at definere den organisatoriske afgrænsning, hvilket betyder, at vi rapporterer emissioner fra Hotel Vejlefjord A/S, hvor vi har den bestemmende operationelle indflydelse. Til udarbejdelsen af klimaregnskabet for Hotel Vejlefjord har vi anvendt en ekstern softwareløsning, der ved brug af AI sikrer et præcist klimaregnskab. Softwaren har automatisk gennemgået købsfakturaer for at identificere relevante klimadata. Herefter er der anvendt et væsentlighedsniveau, der sikrer at alle indkøb med købspris over 0,1% af den totale indkøbsværdi er blevet gennemgået for at undgå væsentlige fejl. Denne tilgang sikrer en systematisk og gennemsigtig beregning af vores klimapåvirkning og understøtter vores ambition om at reducere CO₂-udledningen i hele værdikæden.

Kortlægningen af Scope 1 og Scope 2-emissioner er baseret på data fra eget forbrug herunder indkøb af diesel, gas til opvarmning og el. Forbrugstallene er kombineret med relevante emissionsfaktorer samt en lokationsbaseret emissionsfaktor fra Energinets energideklarationer.

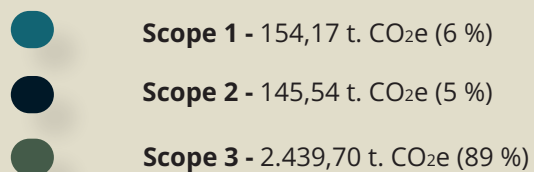
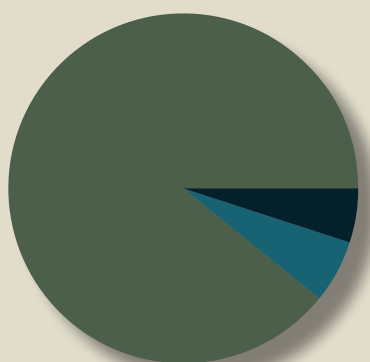
For Scope 3-emissionerne har vi identificeret og kategoriseret klimarelevante aktiviteter baseret på fakturadata fra alle vores leverandører, hvor fakturarer fra de største leverandører inden for fødevarer, rengøringsmidler, tekstiler og øvrige driftsmaterialer er blevet gennemtjekket manuelt. Det har i denne omgang ikke været muligt at skaffe leverandørspecifikke emissionsfaktorer fra vores leverandører, hvorfor activity- eller spend-based emissionsfaktorer er benyttet til at udregne emissionerne for vores aktiviteter. Fremadrettet har vi fokus på, at indsamle emissionsfaktorer fra vores leverandører, så vi kan højne datakvaliteten i klimaregnskabet yderligere.

Datagrundlaget for klimaregnskabet i 2024 består af 16 % activity-based data, mens de resterende 84 % er estimeret ud fra spend-based metoden. Væsentlige Scope 3-kategorier fremgår af oversigtstabelen herunder.

Vores scope 3 udledninger fordelt i procent (i GHG-kategorier):



Klimaregnskab opdelt i scopes



CO₂-udledninger (i tons):

Scope 1

154,17 t. CO₂e

Scope 2

145,54 t. CO₂e

Lokationsbaseret

145,54 t. CO₂e

Markedsbaseret

0 t. CO₂e

Scope 3

2439,70 t. CO₂e

Indkøbte varer og tjenesteydelser

2.202,93 t. CO₂e

Affald

136,45 t. CO₂e

Opstrøms leasede aktiviteter

85,47 t. CO₂e

Opstrøms transport og distribution

8,21 t. CO₂e

Forretningsrejser

5,97 t. CO₂e

Total

2.739,40 t. CO₂e

Klimarisici.



Som en del af vores strategiske arbejde har vi taget os tid til at identificere de risici, vi står overfor i fremtiden. Det handler både om de klimarelaterede udfordringer, vi forventer at møde, og de risici, vi står overfor, hvis vi ikke formår at tilpasse os hurtigt nok til de ændrede forhold. Det har været en øjenåbnende proces, hvor vi har fået indblik i flere specifikke forhold, som vi bliver nødt til at forholde os til for at kunne fortsætte vores drift på den bedst mulige måde.

Vores hotel ligger i et smukt og roligt område, men vi er opmærksomme på de udfordringer, som klimaændringerne medfører. I februar 2024 oplevede vi, hvordan kraftig nedbør førte til oversvømmelser i blandt andet Vejle. Dette har understreget vigtigheden af at forberede os på potentielle vejrforhold, der kan påvirke vores faciliteter.

For at håndtere mulige øgede vandmasser har vi allerede taget skridt som nedgravning af riste og justering af gulvbelægninger i kælderarealer for at reducere risiciene ved sådanne hændelser.

Forstyrrelser i forsyningskæden er også en stor risiko for os. Ekstreme vejrforhold kan påvirke transport og levering af de materialer og råvarer, vi er afhængige af, hvilket kan føre til forsinkelser og øgede omkostninger ved import. Vi ved, at det er vigtigt at være forberedt på disse klimaforandringer og forudse, hvordan vi bedst kan håndtere de udfordringer, de bringer med sig.



Forurening.



Vi er bevidste om, at vores daglige drift kan have en påvirkning på miljøet – både luft, vand og jord – og selvom risiciene ikke er store, tager vi dem alvorligt. Vi ønsker at sikre, at vi håndterer vores påvirkning ansvarligt og har derfor foretaget en række tiltag for at reducere vores aftryk.

Når det kommer til luftforurening, er vi opmærksomme på, at afbrænding af gas, transport til og fra hotellet samt partikler og stoffer fra køkkenet bidrager til udledninger. Vi har dog installeret induktionskogeplader i køkkenet, og der er naturligvis passende udsugningssystemer for at minimere eventuel forurening. I spaområdet har vi en pejs, der lever op til de gældende krav for emissioner og sikkerhed.

Vandkvalitet er et andet vigtigt fokusområde for os. Vi håndterer klor og syre, der bruges i spaområdet, i samarbejde med eksterne partnere, der sikrer en sikker og ansvarlig håndtering. Derudover holder vi øje med vores spildevand og vandforbrug for at reducere vores belastning på miljøet.

Når det gælder jordforurening, er vi særligt opmærksomme på de kemikalier, der bruges i vores spaområde, såsom tankning af klor og syre. Disse bliver håndteret af en ekstern partner, som har mange års erfaring med at håndtere disse kemikalier ansvarligt. Vi er også bevidste om, at vores værdikæde – herunder landbruget og vores fødevarerleverandører – har en indirekte påvirkning.

Som et hotel har vi et stort ansvar for at opretholde høje standarder for renlighed og hygiejne. For vores gæsters trivsel og sikkerhed er det vigtigt, at hotellet er rent og indbydende til enhver tid. Samtidig er vi bevidste om, at de rengøringsmidler, vi bruger, kan have en betydelig indvirkning på miljøet. Derfor har vi valgt at samarbejde med et eksternt rengøringsfirma, der benytter skånsomme rengøringsmidler. Vi ved, at små justeringer i vores processer kan gøre en stor forskel, og vi evaluerer løbende, hvordan vi kan optimere driften og drive hotellet med omtanke for både vores gæster og omgivelserne.

Biodiversitet.



Hotel Vejlefjord ligger midt i en smuk og unik natur, som vi er stolte af at være en del af. Vores omgivelser er ikke bare en del af gæsternes oplevelse – de er også et område med særlig beskyttelse, da vi befinder os inden for Natura 2000-området "Skove langs nordsiden af Vejle Fjord". Det betyder, at vi har et ansvar for at passe på naturen omkring os og tage hensyn til de restriktioner, der følger med at være i et beskyttet naturområde.

Vi lejer os ind i bygningerne, men på ejendommen, som hotellet er en del af, er der 43 hektar jord, hvoraf 2 hektar er park omkring hotellet. Der drives ingen kommerciel skovdrift, hvilket hjælper med at bevare områdets naturlige karakter og dyreliv. Samtidig betyder det også, at vi har begrænsede muligheder for at udvide hotellet, da vi skal sikre, at eventuelle ændringer ikke skader den omkringliggende natur.

Det er vigtigt for os, at gæsterne får glæde af de smukke omgivelser, og mange nyder at gå ture på de afmærkede stier eller opleve roen i naturen omkring hotellet. Derfor gør vi en indsats for at vedligeholde området, så det både bevares for fremtiden og samtidig skaber en ekstra værdi for vores gæster.

Vi er også opmærksomme på, at vores valg af leverandører og produkter kan have en indirekte påvirkning på naturen og biodiversiteten. Derfor arbejder vi aktivt på at vælge råvarer og fødevarer, der er produceret på en måde, der respekterer og beskytter vores miljø. Dette indebærer blandt andet at undgå opdrætslaks, da produktionen af disse kan have en negativ indvirkning på vandmiljøer og biodiversiteten.



Vand.



Vi har i mange år haft stor opmærksomhed på vores vandforbrug, da spaområdet er en central del af vores tilbud, og vand er en væsentlig ressource i vores drift. Det har været et område, vi strategisk har arbejdet med for at minimere vores påvirkning, samtidig med at vi opretholder en høj kvalitet i de oplevelser, vi tilbyder vores gæster.

I vores termiske bade og Thalasso Spa bruger vi primært spædevand, som erstatter det vand, der fordamper, eller det vand, som gæsterne tager med sig i badetøj og håndklæder. For at optimere vores vandforbrug har vi siden 2017 implementeret et regenereringsanlæg til vandet, der bruges til skylning af sandfiltre i de termiske bade. Tidligere blev alt vand til returskylning sendt direkte til kloakken, men i dag opsamler vi det i to beholdere på cirka 35 m³, som vi bruger til at rense og genbruge vandet. Cirka 80 % af dette vand genbruges, hvilket betyder, at vi sparer omkring 2.000 m³ vand om året, som tidligere ville være blevet ledt til afløbet.

Vi er også opmærksomme på vandforbruget i forbindelse med vask af tekstiler, linned og håndklæder. Denne proces har vi outsourcet til et eksternt firma, der har stort fokus på at optimere vandforbruget i deres vaskerier. Vi har valgt en partner, der arbejder målrettet på at reducere vandforbruget i vask, samtidig med at de sikrer, at vores tekstiler bliver behandlet med omhu og opretholder den kvalitet, vores gæster forventer. Vores vandforbrug til kaffe og madlavning er ikke målt specifikt, men vi er opmærksomme på, at det også bidrager til vores samlede forbrug. Dette er noget, vi løbende overvejer, og vi ser på muligheder for at optimere og reducere forbruget på disse områder. Vi planlægger at starte en dialog med leverandører for at vurdere alternative løsninger til kaffemaskiner og andet udstyr, som kan hjælpe med at reducere vandforbruget.

Derudover er vandhanerne på vores offentlige områder berøringsfri og indstillet til at overholde retningslinjerne fra Green Key, hvilket sikrer et minimalt vandforbrug.

Alt i alt har vi arbejdet strategisk med vandforbruget i mange år, og vores mål er fortsat at finde nye måder at optimere vores ressourcer på, samtidig med at vi leverer en exceptionel oplevelse for vores gæster. Vi har allerede taget flere skridt mod at forbedre vores vandforbrug, og vi fortsætter med at fokusere på dette område.

Helt konkret arbejder vi på at opsætte flere målere og implementere mere effektiv monitorering af vores vandforbrug. Dette giver os bedre indsigt i forbrugets fordeling, så vi hurtigt kan identificere eventuelle lækager og sikre, at vi ikke bruger unødvendigt meget vand.

På sigt er vores ambition at kunne granulere dataniveauet endnu mere, hvilket vil give os mulighed for at følge forbruget endnu tættere og optimere vores ressourcer endnu bedre over de kommende år.

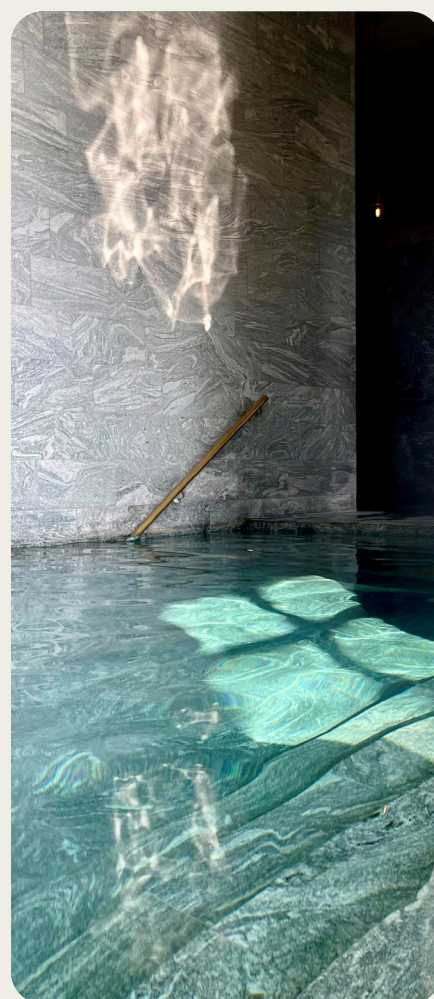
16.150 m³

Spaen og hotellets samlede vandforbrug



1.200 m³

Vandforbrug (fra spaen)



0 m³

Udledt fra lokationer med mangel på vand



Ressourceforbrug.



Hos Hotel Vejlefjord er vi bevidste om, at vores ressourceforbrug som spa- og konferencehotel er et område, hvor vi kan gøre en forskel. Vi har arbejdet målrettet med at optimere vores ressourceforbrug i mange år, og vi fortsætter med at finde nye løsninger, der både sparer ressourcer og skaber værdi for vores gæster og samfundet omkring os.

Vi har et betydeligt forbrug af ressourcer i vores daglige drift, som strækker sig over flere områder og services – fra hotelovernatninger og konferencer til spaoplevelser og festarrangementer. Vores ressourceforbrug omfatter blandt andet vand, energi, arbejdsmaterialer, emballage og andre forbrugsartikler, der er nødvendige for at sikre både en fremragende gæsteoplevelse og en velfungerende drift på tværs af vores aktiviteter.

I køkkenet

I vores køkken tænker vi os godt om, når det kommer til vores ressourcer. Vi arbejder tæt sammen med vores leverandører for at finde løsninger, der minimerer emballage og sørger for, at de materialer, vi bruger, holder længere. Når vores køkkenudstyr og maskiner er ved at være slidt op, forsøger vi altid at finde en ny brug for dem – enten ved at genanvende delene eller sælge dem videre, så de kan få et nyt liv et andet sted.

Vi har også tænkt over, hvordan vi tager stilling til vores kokketøj. I stedet for at købe nyt, lejer vi det gennem en ekstern partner, der giver gamle materialer nyt formål. Det betyder, at vores kokkejakker for eksempel er syet af kasseret sengetøj, som ellers ville være blevet smidt ud. På den måde får vi stadig arbejdstøj i høj kvalitet, men uden at bruge flere ressourcer end nødvendigt.

På sigt har vi fokus på at opnå Refood-certificering for vores køkken. For at opnå certificeringen skal vi dokumentere vores arbejde med at reducere spild på alle områder, lige fra indkøb og menuplanlægning til genanvendelse af madaffald.

Vi har allerede taget flere skridt, der bringer os tættere på Refood-certificeringen. At opnå certificeringen vil være en naturlig forlængelse af det arbejde, vi allerede har sat i gang, og en måde at forpligte os endnu mere til at håndtere vores ressourceforbrug ansvarligt. Vi er overbeviste om, at det er et mål, vi kan nå inden udgangen af 2026.

Den personlige relation i et samarbejde betyder meget, og det har vi med Hotel Vejlefjord. De er nysgerrige på de nye tiltag, vi kommer med og har også besøgt Det Lille Økori for at se, hvordan vi arbejder. Hvis vi skal formidle de gode historier sammen, kræver det, at hele personalegruppen er engageret og har en følelse af at gøre en forskel, og det er vores samarbejde et godt eksempel på.

- Sissel Uhrskov, Det Lille Økori



Madspild

Vi har et stort fokus på at minimere madspild i køkkenet. Det handler for os om at tilpasse vores serveringer, så vi undgår unødvendigt overskud, samtidig med at vi sikrer en velsmagende og tilfredsstillende oplevelse for vores gæster – uanset om de er her til morgenmad, frokost eller aftensmad.

Madspild har været et fokusområde for os i mange år, og vi arbejder konstant på at optimere vores processer og indkøb, så vi kan reducere spild og bruge ressourcerne på bedst mulige måde. Det madspild, vi ikke kan undgå, bliver via vores affaldskværn omdannet til biobrændsel, så det stadig kommer til gavn i stedet for at gå til spilde.

Vi er derudover spændte på at følge udviklingen af vores initiativ "Red Maden", som vi startede i slutningen af 2024. Gennem dette initiativ får vores medarbejdere mulighed for at købe overskudsmad til en symbolsk pris, og overskuddet går til velgørenhed. Vi har allerede set positive reaktioner blandt medarbejderne, og det føles godt at vide, at maden bliver brugt i stedet for at blive smidt ud. Vi ser frem til at se, hvordan dette initiativ kan fortsætte med at bidrage både til vores medarbejderes trivsel og til gode formål, der har brug for støtte.

Vi lægger også stor vægt på at sammensætte vores menuer med sæsonbestemte råvarer. Ved at vælge råvarer, der er i sæson, kan vi mindske transportafstanden, da de ikke skal sendes langvejs fra, hvilket både reducerer vores indirekte klimaaftryk og giver vores gæster friske, velsmagende måltider.

I 2025 tager vi et skridt videre og udarbejder et råvaremanifest, der blandt andet vil indeholde klare retningslinjer for vores kødforbrug. Vi har allerede taget skridt mod at reducere forbruget af oksekød og lam, som har et højere klimaaftryk end andre kødprodukter, og vi har fokus på at sammensætte menuer, der i højere grad er plantebaserede. Derudover vil vi sikre, at de fisk, vi bruger, stammer fra ikke-truede bestande og undgå opdrætsfisk, der skader vandmiljøet. På den måde håber vi at bidrage til et mere ansvarligt forbrug og samtidig give vores gæster en god smagsoplevelse.



Affaldshåndtering.



Vi er meget fokuserede på at forlænge levetiden på de ressourcer og materialer, vi bruger. Et godt eksempel er vores håndtering af konferenceborde, hvor vi kun skifter bordpladerne ud, når de er udtjente, mens stellet bevares og genbruges. Vi samarbejder også tæt med vores leverandører om at finde løsninger, der både mindsker emballage og sikrer, at materialerne holder længere.

Når det kommer til affald, er vi opmærksomme på at sortere og genanvende korrekt. Vi sorterer affald i op til 11 fraktioner, og på værelserne er der affaldssortering i 3 forskellige fraktioner. Vi arbejder løbende på at finde nye måder at optimere vores affaldshåndtering på og reducere mængden af affald, vi producerer.

Vi arbejder aktivt på at reducere brugen af engangsemballage og har allerede skiftet til drikkedunke af genanvendt plastik i spaen. Nu undersøger vi, om der findes endnu bedre leverandører, så vi hele tiden kan forbedre vores løsninger. Derudover har vi i 2024 udfaset engangsglas på værelserne og erstattet dem med melaminglas samt skiftet engangskrusene til kaffen i termene ud.

I 2025 planlægger vi også at udfase slippers for yderligere at reducere affaldet. Det bliver spændende at se, hvordan dette tiltag bliver taget imod, da vi forventer at reducere forbruget med ca. 60.000 slippers om året, hvilket vil resultere i både mindre affald og færre materialer til vask.

Et andet skridt, vi har taget, er at udfase meloner i vores frugtskåle, som vi giver til gæsterne. Det kan virke som små tiltag, men vi mener, at alle skridt tæller. Vi ser også på, hvordan vi kan vælge frugt, der er dyrket lokalt, da det kan hjælpe med at reducere transportudledninger.

Det vigtigste med disse tiltag er, at vi bliver dygtigere til at formidle dem til vores gæster, så de får en forståelse af baggrunden for vores valg. Vi håber, at vores gæster vil tage godt imod disse initiativer og støtte op om dem, da vi er overbeviste om, at små handlinger kan have stor betydning.

Affaldsmængder.

Ikke farligt affald

Dåser	794 kg.
Emballage (plast/kartoner)	3.818 kg.
Flasker og glasemballage	16.650 kg.
Papir og pap, blandet.	18.060 kg.
Plastfolie	660 kg.
Sanitet (porcelæn)	650 kg.
Småt brændbart	78.810 kg.

Farligt affald

Blandede småbatterier	73 kg.
E-affald, lav kvalitet	313 kg.
Lyskilder	26 kg.

I alt **118.559 kg.**



Vores egne produkter

Vi har en række lokalproducerede produkter i vores eget brand, såsom for eksempel ansigtsserie, olier samt gin og øl. Disse produkter betyder meget for os, da de er med til at give vores gæster en unik oplevelse og afspejler vores engagement i kvalitet og oplevelser.

Vi har en ambition om at gøre det endnu nemmere for både vores gæster og os selv at håndtere affaldet fra disse produkter på den korrekte måde. Derfor arbejder vi på at finde ud af, hvordan vi kan få affaldssorteringsguides på emballagen af vores egne produkter. Vi vil i 2025 afdække, om oplysningerne på emballagen er tydelige nok, og om vi kan forbedre kommunikationen for at gøre affaldssorteringen lettere. Det vil vi gøre ved at styrke dialogen med vores leverandører. Vores mål er, at det i 2026 skal være både nemt og praktisk at sortere emballagen korrekt, så vi kan reducere affaldet og sikre, at vi tager ansvar for vores ressourcer på bedst mulige måde.



Vores indkøbspolitik

Vores indkøbspolitik er allerede godt etableret, men gennem vores strategiarbejde har vi fået et endnu skarpere overblik over, hvor vi kan gøre det endnu bedre. Vi arbejder allerede målrettet på at minimere unødvendige leverancer og transport, samtidig med at vi har stor fokus på at handle lokalt, når det er muligt. Derudover sender vi større udbud ud til flere aktører for at sikre, at flere får mulighed for at byde på leverancerne.

Men vi har en ambition om at gøre det endnu bedre. I 2025 planlægger vi at udarbejde en mere specifik indkøbspolitik, som vi vil basere på alt det, vi har lært gennem vores strategiarbejde. Vi ønsker at gøre vores indkøb endnu mere struktureret og målrettet, så vi kan fortsætte med at handle ansvarligt og optimere vores processer.

Vi vil blandt andet indarbejde et cirkulært perspektiv i vores indkøbspolitik, da vi allerede arbejder intensivt på at sikre, at køkkenmaskiner, dyner, puder, senge og andet inventar får nyt liv, når de ikke længere opfylder hotellets standard. Vi sørger for, at disse genstande bliver solgt eller givet videre, så de kan anvendes et andet sted.



Mere kommunikation til vores gæster

Vi ønsker at blive endnu bedre til at dele vores indsats med vores gæster, så de kan forstå, hvor meget arbejde og omtanke vi lægger i at give vores ressourcer en længere levetid. Vi håber, at ved at gøre dette mere synligt for dem, kan vi inspirere vores gæster til at blive en aktiv del af vores arbejde.

Det handler ikke kun om vores egne initiativer, men også om at skabe en forståelse for, hvordan deres handlinger kan spille en rolle i at bidrage til at mindske spild og ressourceforbrug. Vi tror på, at en åben og ærlig dialog om vores arbejde vil give vores gæster et større engagement og lyst til at støtte op om vores indsats.





Vores miljømæssige målsætninger

- for 2024, 2025 og 2026

2024

Overgang til plantepakken.

Implementering af melaminglas i stedet for engangsglas på værelser og i spaen.

Udfasning af meloner i frugtskålen i spaområdet.



2025

Undersøg om der findes bedre alternativer til vores drikkedunke i spaområdet.

Udarbejde et 'råvaremanifest' for vores køkken.

Udfase slippers i de termiske bade.

Opdatere vores indkøbspolitik.



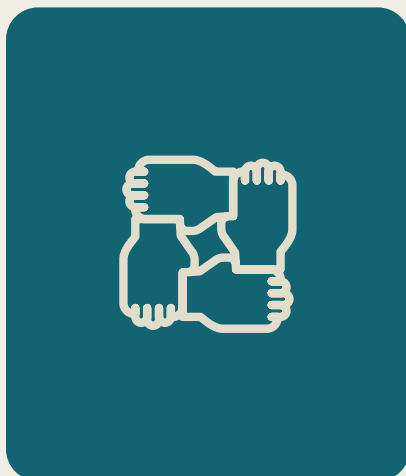
2026

Opnå refood-certificering.

Tilbyde et alternativ til konferencearrangementer, hvor der er mere fokus på bæredygtighed.

Det skal være nemt at sortere emballagen fra vores egne produkter.

Sociale forhold.



Unikt fællesskab. Førende faglighed.

Vores medarbejdere er hjertet på Hotel Vejlefjord, og det er dem, der får vores virksomhed til at fungere hver eneste dag. Vi ved, at en velfungerende og motiveret medarbejderstyrke er grundlaget for at kunne levere den exceptionelle service, som vores gæster forventer. Derfor har vi altid haft et stort fokus på at skabe et arbejdsmiljø, hvor alle føler sig værdsatte, har det godt og har de bedste betingelser for at give vores gæster en oplevelse, der kommer fra hjertet. Vi tror på, at når vores medarbejdere trives, smitter det af på vores gæster og den service, vi leverer.

Tanken om, at "ingen kan undværes", er dybt integreret i vores kultur. Vi tror på, at hver enkelt persons bidrag, uanset hvilken rolle de har, er lige vigtigt. Alle er en uundværlig brik i det fælles puslespil om at give vores gæster en verdensklasse oplevelse. Denne værdi gennemsyrrer hele organisationen og giver os alle et fælles formål og retning.

GRY-tilgangen er det, der virkelig binder os sammen og skaber en kultur, hvor samarbejde, respekt og åbenhed altid er i fokus. GRY står for Gensidighed, Relevans og Ytringer, og det er netop de her værdier, der driver os i vores daglige arbejde – både når vi kommunikerer med hinanden som medarbejdere og når vi møder vores gæster.

GRY-tilgangen

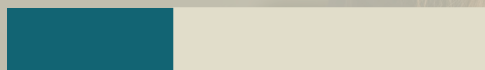
Gensidighed betyder, at vi ser værdien i samarbejde og forståelse. Vi stræber efter at skabe et miljø, hvor alle føler sig set, hørt og værdsat, og hvor vi hjælper hinanden til at opnå fælles mål. Det handler om at forstå, at vores succes afhænger af, at vi alle bidrager og arbejder mod det samme formål.

Relevant er nøglen til at sikre, at vi hele tiden fokuserer på det, der virkelig betyder noget for vores gæster og vores team. Vi ønsker at være i front i vores branche og skabe værdi gennem løsninger, der er både praktiske og meningsfulde for dem, vi er her for at tjene.

Ytringer er den åbne kommunikation, der er grundlaget for vores kultur. Vi opfordrer alle til at dele deres tanker og idéer, da vi tror på, at ærlige og konstruktive ytringer skaber en atmosfære, hvor innovation og læring trives. Vi lægger stor vægt på, at alles stemme bliver hørt og respekteret.



Antal medarbejdere



Mænd (55)

Kvinder (96)

Bestyrelse



Mænd (4)

Kvinder (1)

Ledelse



Mænd (4)

Kvinder (4)

Vores medarbejdere.

Vi har i alt 151 medarbejdere, hvoraf 76 arbejder fuldtid, 27 på deltid, og 48 er afløsere. Vores team består af 96 kvinder og 55 mænd, hvilket giver en bred repræsentation og forskellighed.

Vores medarbejderomsætning ligger på 18 %, og dette tal er blandt andet påvirket af, at vi har mange unge mennesker, der arbejder hos os under deres sabbatår. Disse medarbejdere bringer energi og et friskt perspektiv til arbejdet, og mange af dem vender tilbage efter deres rejser. Det er noget, vi værdsætter, da det viser, at vi skaber et arbejdsmiljø, hvor folk trives og ønsker at fortsætte deres rejse hos os, både professionelt og personligt.

Vi stræber altid efter at skabe et arbejdsmiljø, hvor alle føler sig værdsat, hørt og forstået. Vi er stolte af vores diverse team og arbejder kontinuerligt på at fremme et positivt, respektfuldt og støttende fællesskab.



Medarbejdertrivsel.

Vi taler ofte om "Vejlefjord-familien", og det er ikke bare noget, vi siger. Vores medarbejdere bekræfter det også, og vi ser det hver dag i den måde, vi arbejder sammen på.

Nye medarbejdere fortæller, at de føler sig velkomne fra første dag. Vi gør en dyd ud af at fejre både store og små begivenheder, og langt de fleste af vores ansatte er stolte af at fortælle, at de arbejder her. Det betyder meget for os, at vi har en arbejdsplads, hvor folk trives, udvikler sig og har lyst til at blive.

I 2024 startede vi for første gang vores arbejde mod at blive certificeret i Great Place to Work Danmark, og vi forventer at opnå certificeringen i 2025. Det vil være en fantastisk anerkendelse af den unikke kultur, vi har opbygget sammen på Hotel Vejlefjord. Hver dag stræber vi efter at give vores gæster uforglemmelige oplevelser – og det er kun muligt, fordi vi også sørger for at passe godt på hinanden.

Hvad betyder det for os?

GPTW-certificeringen bygger på vores medarbejders oplevelse af at arbejde her. Det betyder, at vi er en arbejdsplads, hvor der er tillid, fællesskab og arbejdsglæde. Hotel Vejlefjord er et sted, hvor vi hjælper hinanden, udvikler os sammen og skaber et miljø, hvor alle føler sig værdsat.

Vores ambitioner for fremtiden

Vi er stolte af vores arbejde med certificeringen, men vi vil endnu mere. Vi har derfor sat os nogle ambitiøse mål:

- **2027: Vi vil være blandt de 5 bedste arbejdspladser i Danmark inden for vores kategori.**
- **2030: Vi går efter førstepladsen i Great Place to Work inden for vores kategori.**

For at nå dertil vil vi fortsætte med at lytte til hinanden, udvikle vores arbejdsplads og sikre, at Hotel Vejlefjord forbliver et sted, hvor medarbejderne trives og har lyst til at være – hver dag.

For at sikre et positivt og støttende arbejdsmiljø har vi implementeret en række initiativer, der fremmer arbejdsglæde og anerkendelse blandt vores medarbejdere. Et af de tiltag vi har iværksat, er vores arbejdsglædeambassadører – et team af dedikerede medarbejdere, der lytter til kollegernes behov og aktivt medvirker til at styrke en kultur, hvor trivsel og fællesskab er i fokus.

Derudover fejrer vi ekstraordinær indsats gennem kåringen af Månedens Kollega, hvor en medarbejder hver måned anerkendes for sin dedikation, samarbejdsevne eller service. Dette initiativ understøtter en kultur med værdsættelse og positiv opmærksomhed, hvor vi hylder de små og store bidrag, der gør en forskel i hverdagen.

"Som arbejdsglædeambassadør er min primære opgave at skabe et positivt arbejdsmiljø, hvor mine kollegaer føler sig motiverede, engagerede og glade for at gå på arbejde. Det kan jeg bl.a. gøre ved at selv udstråle arbejdsglæde og positivitet for at inspirere andre. Jeg kan også fungere som lyttepost for mine søde kollegaers evt. bekymringer og idéer til forbedringer, og tilbyde støtte og løsninger".

Emma Kathrine Hansen, Tjener og arbejdsglædeambassadør





"Vi drømmer om at blive Danmarks bedste arbejdsplads. Det sker ikke fra den ene dag til den anden, men vi er på rette vej. Jeg er utrolig stolt af vores kollegaer – de er med til at skabe noget helt unikt her på Hotel Vejlefjord."

- Flemming Jakobsen, Hoteldirektør





Trivselsundersøgelse.

Hver dag arbejder vi for at gøre Hotel Vejlefjord til et fantastisk sted – ikke kun for vores gæster, men også for os, der har vores daglige gang her. Derfor tager vi vores trivselsundersøgelse seriøst, og vi udarbejder den hvert år. Den giver os indsigt i, hvordan vi har det på arbejdspladsen, hvor vi gør det godt, og hvor vi kan blive endnu bedre.

I 2024 viste undersøgelsen, at vi har et stærkt fællesskab og gode relationer:



Social kapital refererer til det netværk af relationer, tillid og gensidig støtte mellem medarbejdere, ledelse og vores gæster. Vi mener, at en stærk social kapital er afgørende for at skabe et positivt arbejdsmiljø, fremme samarbejde og innovation samt øge medarbejdertilfredshed og engagement.

Ledelseskvalitet indebærer at træffe beslutninger, der tager hensyn til både kortsigtede og langsigtede konsekvenser for vores medarbejdere, vores lokalsamfund og miljøet. Vi forpligter os til at overholde alle relevante love, regler og standarder og til aktivt at søge måder at forbedre os på.

En tryk og respektfuld arbejdsplads.

Vi tilbyder naturligvis alle medarbejdere retten til barselsorlov, og i 2024 benyttede alle relevante medarbejdere sig af denne mulighed – herunder én mand og fire kvinder. Vi ser det som en selvfølge, at man kan tage den nødvendige tid med sin familie. Vores work-life balance-score var i 2024 på 41,3, hvilket er på niveau med resten af hotel- og restaurationsbranchen. Det er et område, vi fortsat har fokus på, da vi ved, hvor vigtigt det er at kunne trives både på arbejdet og i privatlivet.

I løbet af 2024 havde vi i alt 341 sygedage fordelt ud over alle vores medarbejdere. Dette dækker både over kortere sygdomsforløb og enkelte længerevarende forløb, herunder få tilfælde af stress. Vi ved, at et godt arbejdsmiljø også handler om at passe på hinanden, og vi vil fortsætte med at skabe gode rammer, hvor alle har mulighed for at trives – både fysisk og mentalt.

Vi er stolte af det fællesskab, vi har, og vi vil fortsætte med at lytte, udvikle og skabe de bedste rammer for os alle. Hotel Vejlefjord er ikke bare en arbejdsplads – det er et sted, hvor vi løfter i flok.



Træning og uddannelse

Vi tror på, at dygtige og engagerede medarbejdere er nøglen til den gode oplevelse – både for gæsterne og for os selv. Derfor prioriterer vi løbende uddannelse og kompetenceudvikling for alle ansatte. I 2024 har hver medarbejder i gennemsnit modtaget 39 timers træning uafhængigt af køn, hvilket sikrer, at vi hele tiden udvikler os fagligt og personligt.

Træningen er fordelt på tværs af afdelinger og roller, fordi vi mener, at alle skal have mulighed for at lære nyt og blive endnu bedre til deres arbejde. Uanset om det handler om service, ledelse, trivsel eller sikkerhed, sørger vi for at klæde vores medarbejdere på til at levere den høje kvalitet, som kendetegner Hotel Vejlefjord.

Et af vores nyeste initiativer er vores eget Hotel Vejlefjord Akademi. Dette uddannelsesforløb giver medarbejdere med lyst og potentiale mulighed for at udvikle sig yderligere, uanset hvilken afdeling de tilhører. Det er en tværfaglig indsats, hvor vi investerer i dem, vi ser et særligt udviklingspotentiale i, og skaber muligheder for vækst, som vi ikke tidligere har kunnet tilbyde.

Hotel Vejlefjord Akademiet har stor værdi, ikke kun for de deltagende medarbejdere, men også for hele organisationen. Det styrker både den enkelte og fællesskabet ved at samle folk på tværs af afdelinger og skabe nye forbindelser og samarbejder.

I 2024 etablerede vi vores første akademihold, og det var en stor succes. Derfor planlægger vi at gentage det i 2026.

Hos os er læring noget, der aldrig stopper. Derfor betyder det meget for os, når en medarbejder kommer og siger: 'Jeg kunne godt tænke mig at tage et kursus' – for det viser engagement og lyst til at blive endnu dygtigere. Vi lytter, og vi gør, hvad vi kan for at støtte op. Senest har vi lavet et kursus om bæredygtighed, og det var en stor glæde at se, hvor positivt det blev modtaget.

"Jeg meldte mig til forløbet, fordi det giver mening at lære mere om, hvordan vi tænker bæredygtighed ind i hverdagen. Det har gjort mig mere opmærksom på affaldssortering, og vi har nu skiftet papkrus og -skåle ud med genanvendelige alternativer. Der bliver lyttet, hvis jeg har forslag til mere bæredygtige valg i min afdeling. Det er fedt at være på en arbejdsplads, der har lyst til at udvikle personalet og give os mulighed for at lære mere om et vigtigt emne".

Rikke Louise Petersen,
Spasupervisor.



Talenttiltrækning.

Vi har altid haft en god medarbejdertilgang, hvilket vidner om, at Hotel Vejlefjord er et attraktivt sted at arbejde. Men vi tager ikke dette for givet – vi arbejder aktivt for at sikre, at det også fremover vil være tilfældet.

En vigtig del af vores strategi er at investere i uddannelse og udvikling af nye talenter. Vi har en klar målsætning om at have 12 elever i huset, fordi vi ser det som vores ansvar at bidrage til branchens fremtid. Lærlinge og elever bringer ny energi og friske perspektiver til vores arbejdsplads, og vi ønsker at skabe de bedste rammer for, at de kan udvikle sig og vokse i deres roller.

I 2024 gennemførte vi en inspirerende elevtur, hvor vores elever fik mulighed for at lære mere om branchens tendenser, møde erfarne fagfolk og få indsigt i den praktiske anvendelse af deres uddannelse. Denne tur var en vigtig del af deres faglige udvikling og bidrog til at styrke deres engagement og motivation.

Vi tilbyder elevpladser inden for flere områder af vores virksomhed – blandt andet i køkkenet, restauranten, receptionen og vores behandlerteam. Uanset om man drømmer om at blive kok, tjener, receptionist eller kosmetiker, skaber vi rammerne for et godt og lærerigt uddannelsesforløb. Elever hos os får både praktisk erfaring, tæt sparring med erfarne kolleger og følger en struktureret læringsplan, der støtter deres faglige og personlige udvikling.

Derudover bakker vi også op om videreuddannelse for vores faste medarbejdere. For eksempel har vi aktuelt en medarbejder, der tager en akademiuddannelse med støtte fra os – både i form af fleksibilitet i arbejdstiden og opbakning til at kombinere teori med praksis i hverdagen.

For at sikre en stabil tilgang af nye elever og skabe interesse for vores branche vil vi i stigende grad deltage i uddannelsesmesser og aktivt promovere vores uddannelsesmuligheder på skolerne. Vi samarbejder blandt andet med Hedensted Skoles erhvervsklasse, som i 2024 var i praktik en dag på hotellet, mens en anden klasse arbejdede med en case fra vores dagligdag som en del af undervisningen.

Vi ønsker at vise unge mennesker, at Hotel Vejlefjord er et sted, hvor de ikke blot kan få en uddannelse, men også blive en del af et stærkt fællesskab og opbygge en karriere i en spændende og dynamisk branche. Det gør vi blandt andet ved samarbejder med de lokale folkeskoler samt uddannelsesmesser.

Rikki:
Vinder af VM for
konferencekokke.



Anne:
Færdiguddannet
kok.



Marcus:
Sølvvinder i DM for
tjenerelever.



Sundhed og sikkerhed.

Vi tager sundhed og sikkerhed for vores medarbejdere meget alvorligt. I 2024 har vi desværre haft 5 arbejdsskader, og vi er meget opmærksomme på, hvordan hver enkelt hændelse kan påvirke den pågældende medarbejder både fysisk og psykisk.

Når en arbejdsskade opstår, handler vi hurtigt for at indberette og undersøge hændelsen grundigt. Dette giver os mulighed for at forstå, hvad der er gået galt, og hvordan vi kan forbedre vores procedurer fremadrettet for at undgå gentagelser. Heldigvis har vi ikke haft dødsfald eller alvorlige ulykker, og vi er stolte af, at dette aldrig har været tilfældet i vores historie.

I vores køkken, restaurant og tekniske afdeling er der en høj arbejdsbelastning med tunge løft og varme, og derfor har vi implementeret løftevogne, som skal hjælpe med at reducere risikoen for skader. Vi er også opmærksomme på, at vores natportierer, der arbejder om natten, er udsat for specifikke helbredsrelaterede udfordringer, og derfor bliver de hvert år tilbudt en helbredsundersøgelse. Vi ser det som et ansvar at sikre, at vores medarbejdere trives i deres arbejde og får den opmærksomhed, de behøver for at være i stand til at udføre deres arbejde sikkert.

Vi ved, at der kan opstå øgede omkostninger i forbindelse med sygdom, men vi er også bevidste om, at vores medarbejdere er vores største ressource. Derfor er det vores mål at skabe en arbejdsplads, hvor alle føler sig trygge og har mulighed for at opretholde et sundt og balanceret arbejdsliv. Vi fortsætter med at investere i både de fysiske og mentale rammer, så alle på Hotel Vejlefjord kan trives og være deres bedste.

5

Arbejdsskader

0

Dødsulykker

Lønninger, vederlag og overenskomster

Hos Hotel Vejlefjord sørger vi for, at vores medarbejdere modtager en løn, der afspejler deres kompetencer, erfaring og det ansvar, de påtager sig. Lønningerne ligger på et gennemsnitligt niveau for branchen, og vi sikrer os, at alle medarbejdere får en løn, der er over minimumslønnen. Der er ingen forskel på lønningerne mellem kønnene – vi har fokus på ligestilling i vores lønstruktur.

Lønnen hos os består af flere komponenter:

- Personlige tillæg, der gives ud fra kompetence og som er forhandlet individuelt.
- Anciennitetstillæg i henhold til overenskomsten, som anerkender de år, vores medarbejdere har været ansat hos os.
- Fagtillæg, som gives til medarbejdere, der besidder specifik faglig viden eller kvalifikationer, der er relevante for deres rolle.

Vi er stolte af at kunne meddele, at 64 % af vores medarbejdere er dækket af en kollektiv overenskomst, og blandt de fastansatte er dette tal cirka 80 %. Vi følger de gældende overenskomster og sikrer, at vores medarbejdere får de rettigheder og goder, som de har krav på.

For de medarbejdere, der ikke er omfattet af en overenskomst, sikrer vi, at de har de samme vilkår med hensyn til barsel, pension, sundhedssikring og feriefridage m.m.

Medarbejdere ansat under overenskomst bliver automatisk tilmeldt sundhedsforsikring gennem Pension Danmark. Medarbejdere udenfor overenskomst bliver automatisk tilmeldt tillægssikring, som bliver tilkøbt gennem Pension Danmark.

Vi er desuden medlem af både HORESTA, DKBS og Small Danish Hotels, hvilket giver os adgang til et stærkt netværk og hjælper os med at sikre, at vi lever op til branchens standarder for både arbejdsvilkår og servicekvalitet. Vi ser medlemskaberne som en vigtig del af vores engagement i at opretholde de bedste arbejdsforhold og levere den højeste service til vores gæster.

64 %
Af alle ansatte
er på overenskomst

80 %
Af alle fastansatte
er på overenskomst

Vores sociale målsætninger

- for 2025, 2026, 2027 og 2030

2025

Styrkelse af arbejdsmiljøorganisationen

- Uddannelse af nye arbejdsmiljørepræsentanter
- Intern kommunikation og oplysning om arbejdsmiljøorganisationens funktioner og muligheder (circulation af materiale, møder, m.m.)

Forebyggelse og håndtering af stress

- Opstart af samarbejde med Cocuura for at blandt andet reducere risici for stress
- Stress bliver et tema for alle afdelinger i 2025

Fokus på vinviden i service

- Daglig træning ved briefing
- Målsætning om minimum én somelier-uddannelse årligt

Elever og talentudvikling

- Målsætning om at have 12 elever i huset
- Deltagelse i uddannelsesmesser og øget synlighed på skolerne

Fagdage og faglig udvikling

- Ambition om at tilbyde ledere relevant uddannelse hvert år
- Sikring af, at alle souschefer sendes på uddannelse årligt

Sprogundervisning og tilgængelighed af information

- Oversættelse af personalehåndbogen til engelsk
- Opdatering af generelt materiale, så det afspejler virksomhedens praksis og holdning

Styrkelse af en god og inkluderende kultur

- Uddannelse i generationsledelse for at forbedre samarbejdet på tværs af aldersgrupper





2026 & 2027

Digitalisering af APV-undersøgelsen i 2026

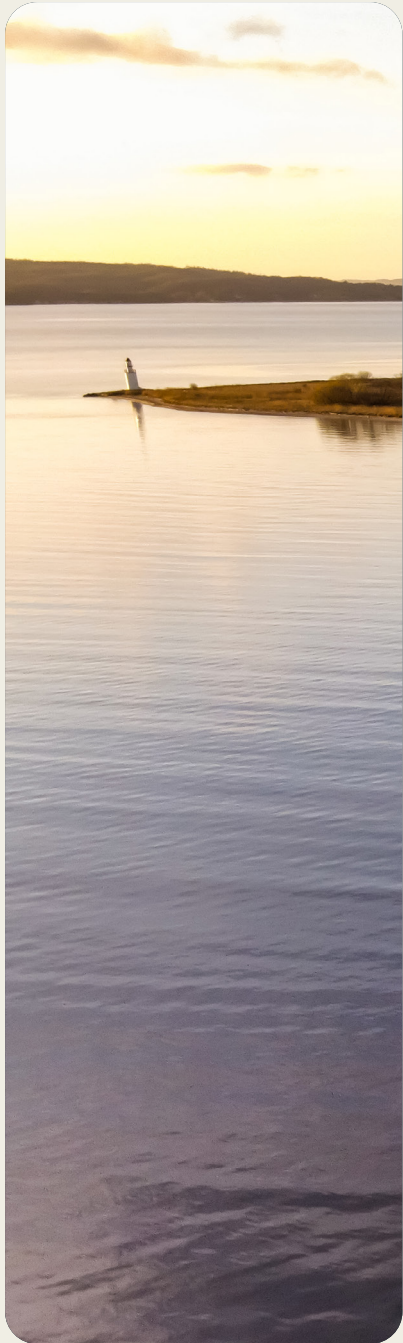
Delmålsætning om at være i top 5 i Great Place to Work i 2027

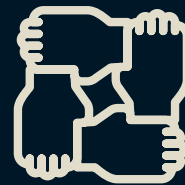


2030

2030 målsætning om 1. pladsen i Great Place to Work

Governance.





Vi har en stærk virksomhedskultur, der er grundlaget for vores daglige arbejde og samarbejde. Vores vision, mission og manifest er tydeligt indskrevet i vores personalehåndbog, hvilket sikrer, at alle medarbejdere har et klart billede af, hvad vi står for og stræber efter. Vi arbejder aktivt på at fremme et arbejdsmiljø, hvor vi ikke taler om hinanden, men med hinanden. Dette er et centralt princip i vores kommunikation, som vi tror på styrker både samarbejdet og tilliden i vores team.

Vi lægger stor vægt på humor, ordentlighed og gensidigt respektfulde ytringer, hvilket afspejles i vores arbejdskultur og adfærd. Dette princip gælder både internt blandt os medarbejdere og i vores interaktioner med gæster og samarbejdspartnere.

Derudover er vi engageret i initiativer som "Ansvarlig Hedensted", som er en vigtig del af vores ansvar som virksomhed. Vi støtter lokale projekter og samarbejder med andre aktører i området for at bidrage til et sundt og ansvarligt lokalsamfund. Vores engagement i "Ansvarlig Hedensted" understøtter vores ambition om at være en virksomhed, der ikke kun tager ansvar for vores egne handlinger, men også aktivt bidrager til den udvikling, der sker i vores lokalområde.

Vores ledelse.





Vores ledelse på Hotel Vejlefjord består af et team med en ligelig opdeling af mænd og kvinder i den daglige ledelse. I bestyrelsen er der 4 mænd og 1 kvinde, og vi er bevidste om mulighederne for yderligere balance i fremtiden. Vores ledelsesstil er præget af åbenhed, respekt og samarbejde. Vi værdsætter humor, ordentlighed og gensidig respekt i vores interaktioner, og vi arbejder aktivt for at skabe en arbejdsplads, hvor alle føler sig hørt og værdsat. Ledelsen fokuserer på både kortsigtede og langsigtede mål og sikrer, at vi skaber et sundt og trygt arbejdsmiljø, hvor medarbejdernes trivsel og personlig udvikling er i centrum.

Vi gør brug af GRY (nævnt på side 39), som fremmer en kultur, hvor vi taler med hinanden i stedet for om hinanden. Denne tilgang sikrer, at alle medarbejdere føler sig inddraget og respekteret i beslutningsprocesser, hvilket er fundamentalt for vores arbejdsplads.

Vores virksomhed har aldrig oplevet tilfælde af bestikkelse eller korrupsion, og vi er forpligtede til at sikre, at alle beslutninger og handlinger er i overensstemmelse med gældende lovgivning samt vores etiske retningslinjer. Vi har heller ikke haft tilfælde af børnearbejde, tvangsarbejde eller menneskehandel. Vi har etableret procedurer og systemer for at forebygge diskrimination og arbejdsskader, som er beskrevet i vores personalehåndbog. Vi har derudover ikke kendskab til nogen bekræftede hændelser, der involverer arbejdstagere i vores værdikæde, berørte samfund, forbrugere eller slutbrugere.

Vores adfærdskodeks, som er en central del af vores personalehåndbog, er med til at forme vores kultur og arbejdsplads. Kodekset understøtter vores grundlæggende værdier og sikrer, at vi altid handler i tråd med de høje etiske standarder, vi ønsker at opretholde i alt, hvad vi gør.

Personalehåndbogen.



#voresvejløfjord

Unikt
fællesskab.
Førende
faglighed.



Personalehåndbog

Oktober 2024


HOTEL VEJLEFJORD

Personalehåndbogen er udarbejdet for at sikre vores medarbejderes rettigheder og give dem en grundig introduktion til Hotel Vejlefjord som arbejdsplads. Den indeholder information om:

- *Arbejds miljø og arbejdsvilkår – herunder arbejdsmarkedspension, arbejdstid, arbejdsulykker og ferie.*
- *Rettigheder og beskyttelse – f.eks. anmeldelser af mobning, seksuel chikane og vold, samt regler for barsel og barnets første sygedag.*
- *Værdier og kultur – mission, vision og værdier samt oplysninger om bestyrelsen og vores miljøfokus.*
- *IT og kommunikation – IT-politik og regler for mobiltelefonbrug samt kontaktinformation og mødetider.*
- *Medarbejderrelationer – herunder faglig organisation, kollegialt samarbejde, ideer, møder og mærkedage.*

Derudover har vi i tæt samarbejde med vores medarbejdere udviklet en række leveregler, der skal sikre et respektfuldt, støttende og produktivt arbejdsmiljø på Hotel Vejlefjord. Disse leveregler udgør fundamentet for vores adfærd og kultur, og de beskriver, hvordan vi interagerer med hinanden, hvordan vi håndterer konflikter, og hvordan vi reagerer, når noget ikke lever op til vores standarder.

Vores leveregler dækker blandt andet, hvordan vi møder ind på arbejde, hvordan vi kommunikerer med hinanden som kolleger og ledere, samt hvordan vi håndterer krænkelser eller konflikter, hvis de opstår. Vi accepterer ikke nogen form for krænkelser eller upassende adfærd på arbejdspladsen, og vi har implementeret en konfliktrappe for at sikre, at vi håndterer uenigheder og misforståelser på en konstruktiv og respektfuld måde. Vores mål er, at vi aldrig skal bevæge os over trin 1 i konfliktrappeens trin, da vi altid stræber efter at løse eventuelle udfordringer og misforståelser i fællesskab, før de eskaleres.

Vi forventer, at vores ledere går forrest i at opretholde disse standarder, og vi er alle ansvarlige for at 'blande os/undre os', hvis vi ser noget, der ikke lever op til vores værdier. Når en krænkelser opstår, har vi klare retningslinjer for, hvordan vi reagerer, og hvordan vi støtter den berørte person.

Vi er forpligtede til at sikre, at alle vores medarbejdere føler sig trygge, respekterede og værdsatte, og vores leveregler spiller en central rolle i at skabe et arbejdsmiljø, hvor vi kan trives og udvikle os sammen. Vi vil derfor inddrage procedurer for eventuelle ulykker i vores personalehåndbog fra 2025.

Som en del af vores langsigtede mål ønsker vi at supplere personalehåndbogen med videomateriale, der skildrer kulturen på Hotel Vejlefjord. Dette materiale vil fungere som et værdifuldt værktøj til onboarding af nye medarbejdere. Ved at bruge videoformatet håber vi at kunne formidle vores værdier, arbejdsmiljø og kultur på en levende og engagerende måde. Det vil give de nye medarbejdere et klart indblik i vores arbejdsmiljø, vores leveregler og de forventninger, vi har til adfærd og samarbejde.

Videomaterialet vil ikke kun være en introduktion til vores arbejdsplads, men også et redskab til at skabe en fælles forståelse af vores kultur og værdier, som kan hjælpe de nye medarbejdere med at blive hurtigt integreret i teamet.

Whistleblowerordning.

På Hotel Vejlefjord ønsker vi at opretholde en åben virksomhedskultur, hvor alle ansatte frit kan indberette rimelig mistanke eller viden om uretmæssigheder eller ulovligheder, der måtte være relateret til vores virksomhed. Vi er lovmæssigt forpligtet til at have en whistleblowerordning, og vi opfordrer til, at alle indberetninger behandles professionelt og seriøst.

Vi har etableret en whistleblowerordning, hvor indberetninger sendes til og behandles af DAHL Advokatpartnerselskab, som foretager en indledende vurdering af, om indberetningen falder indenfor whistleblowerordningens anvendelsesområde. DAHL Advokatpartnerselskab gennemfører også en habilitetsvurdering for at sikre, at indberetninger ikke overgives til en person på Hotel Vejlefjord, der måtte være involveret i sagen. Vi ønsker at sikre, at indberetninger behandles korrekt og i overensstemmelse med gældende regler og principper.

ESG er kommet for at blive

Vi har ambitioner om at være på forkant af markedet og arbejder løbende på at overgå gældende standarder. Vi ønsker ikke kun at være kendt som det "grønne" sted, men derimod også at overraske vores gæster og samarbejdspartnere med de mange initiativer, vi har omkring ansvarlighed og bæredygtighed.

Som organisation har vi den klare ambition at arbejde målrettet med målene fremsat i denne rapport, men vi ønsker ikke, at kommunikation og branding skal være drivkræfterne i vores arbejde. I stedet er det vores autentiske engagement i bæredygtighed, der skal være fundamentet for, hvordan vi agerer. Det betyder, at vi som organisation tager ansvar for vores handlinger og beslutninger, og at disse værdier gennemsyrrer alle dele af vores drift – fra vores medarbejdernes arbejdsforhold til de oplevelser, vi tilbyder vores gæster.

Afrunding.

Bæredygtighed har i mange år været en naturlig del af måden, vi driver Hotel Vejlefjord på. Men med denne første ESG-rapport har vi fået et vigtigt redskab til systematisk at dokumentere og følge vores indsats. Rapporten giver os ikke blot indsigt i, hvor vi står i dag – den giver os også et solidt, datadrevet grundlag for at sætte mere målrettede og effektive initiativer i gang fremadrettet.

Vores ambition er at være et forbillede for ansvarlig drift i branchen. Det betyder ikke, at vi er i mål – tværtimod. Vi ser denne rapport som et startskud til at arbejde endnu mere strategisk med bæredygtighed. Det er en rejse, hvor vi løbende vil lære, justere og forbedre os. Samtidig ved vi, at det kræver engagement fra hele organisationen, og derfor vil vi fortsat involvere vores medarbejdere, samarbejdspartnere og gæster i arbejdet med at finde de bedste løsninger – store som små.

Jeg vil gerne takke alle, der har bidraget til rapporten og til vores bæredygtighedsindsats i det hele taget. Det er en fælles opgave, og det er kun gennem vedholdenhed, samarbejde og vilje til forandring, at vi kan skabe varig værdi.

Tak fordi du læser med – og for at følge med i vores fortsatte rejse.

Med venlig hilsen

Flemming Jakobsen
Hoteldirektør, Hotel Vejlefjord



VSME Index

<i>Basis modul</i>	<i>Side</i>
B1 Grundlag for rapporten	10
B2 Praxis, politikker og fremtidige initiativer for overgangen til en mere bæredygtig økonomi	14-15
B3 Energi og drivhusgasemissioner	22-25
B4 Forurening af luft, vand og jord	26
B5 Biodiversitet	27
B6 Vand	28-29
B7 Ressourceforbrug, cirkulær økonomi og affaldshåndtering	30-33
B8 Arbejdsstyrke generelle karakteristika	40
B9 Arbejdsstyrke - Sikkerhed og sundhed	50
B10 Arbejdsstyrke - Løn, kollektive forhandlinger og uddannelse	51
B11 Domme og bøder for korruption og bestikkelse	57

* IR: Ikke rapporteret da vi ikke har indtægter fra de sektorer, der berøres i VSME-standard.

<i>Udvidede modul</i>	<i>Side</i>
C1 Strategi: Forretningsmodel og bæredygtighedsrelaterede initiativer	6-17
C2 Beskrivelse af praksis, politikker og fremtidige initiativer for overgangen til en mere bæredygtig	18-60
C3 Mål for reduktion af drivhusgasser (GHG)	22
C4 Klimarisici	24
C5 Yderligere (generelle) arbejdsstyrkekaraktistika	42-48
C6 Yderligere oplysninger om egen arbejdsstyrke - Menneskerettighedspolitikker og processer	57
C7 Alvorlige negative menneskerettighedshændelser	59
C8 Indtægter fra bestemte sektorer og udelukkelse fra EU-referencebenchmarks	IR*
C9 Kønsdiversitetsforhold i ledelsesorganet	40



ESG

RAPPORT.

2024

"Hotel Vejlefjord bygger på kvalitet og troværdighed, med omtanke for gæsten, de engagerede medarbejdere og med respekt for naturen og historien"

www.hotelvejlefjord.dk


HOTEL VEJLEFJORD