ESG RAPPORT 2025

Af:
Lasse Fruergaard Nielsen
Sustainable Data Analyst
&
Frederik Bo Pedersen
Kommerciel Udviklingschef

Gest Hotel Odense Aps

Jernbanegade 18, DK- 5000 Odense C
CVR: 41526971
Odense@firsthotels.dk
Firsthotels.com // Grandodense.dk

14-04-2026

INDHOLD

Indledning

Om denne rapport	05
ESG nøgletal	06
Ledelsesberetning	08
Grundlag for udarbejdelsen	12

Environment

IRO - Environment	16
Politikker & retningslinjer for miljø & klima	22
Vores klimapåvirkning	24
Affaldsplan	26
Bistader	28
Miljømål 1: Synliggørelse af gæstens CO2 aftryk	30
Miljømål 2: Rengøring	32
Miljømål 3: Leverandørstyring	34

Social

IRO - Social	38
Introduktion til social	42
Social – politikker & retningslinjer	44
Inddragelse af medarbejdere	46
Medarbejdersundhed & arbejdsmiljø	48
Personaleforening	50
Uddannelse & kompetenceudvikling	52

Governance

IRO - Governance	56
Politikker & retningslinjer for ledelse	58
Forretningsadfærd	60
Dataetik & kvalitet	62
Governancemål: ESG rapport	64

Regnskabspraksis

Anvendt regnskabspraksis for klimadata	66

OM DENNE RAPPORT

Denne ESG rapport for 2025 fungerer som et supplement til Grand Hotels øvrige rapportering og giver et samlet indblik i vores arbejde med miljø, sociale forhold og ansvarlig virksomhedsdrift.

Rapporten er udarbejdet med ønsket om at skabe større gennemsigtighed omkring vores indsatser og resultater samt at give vores gæster, medarbejdere, samarbejdspartnere og øvrige interessenter et klart billede af, hvordan vi arbejder med bæredygtighed i praksis.

Rapporten dækker perioden fra 1. januar til 31. december 2025 og omfatter hele driften af Grand Hotel i Odense af selskabet Gest Hotel Odense ApS

ESG rapporten er baseret på en dobbelt væsentlighedsvurdering gennemført i 2026, som danner grundlaget for de temaer og målsætninger, vi har valgt at fokusere på. Formatet er udarbejdet, så læseren får en forståelse af både vores strategiske retning og den konkrete status på vores arbejde med ESG.

Baseline året for Grand Hotels ESG rapportering er 2025, hvor vi for første gang etablerer et samlet datagrundlag efter de nye rapporteringskrav.

Det betyder, at sammenligningstal fra tidligere år i denne rapport kommer fra vores miljøcertificeringskrav, der stilles af Green Key. I takt med at vores datagrundlag styrkes, vil kommende rapporter indeholde år til år sammenligninger, med baseline i 2025 så udviklingen i vores indsatser og resultater bliver tydeligere over tid.

Data i rapporten bygger på de oplysninger, vi har indsamlet og kvalitetssikret i løbet af 2025. Drivhusgasemissioner er opgjort i henhold til GHG protokollen og omfatter scope 1, 2 og relevante dele af scope 3.

I løbet af året har vi arbejdet målrettet på at forbedre vores datakvalitet, blandt andet gennem en mere detaljeret opdeling af vores indkøb og en styrket intern registreringspraksis. Dette giver os et mere præcist billede af vores klimaaftryk og et bedre grundlag for at målrette vores fremtidige indsatser.

Rapporten afspejler både vores ambitioner og vores nuværende ståsted og vil fungere som referencepunkt for de kommende års udvikling.

ESG NØGLETAL

Environment

Lokationsbaseret	Enheder	Mål	2024	2025	Ændring
Scope 1	tCO2		1,95	3,68	+ 89 %
Scope 2	tCO2		75,32	78,75	+ 5 %
Scope 3	tCO2		1184,74	1010,59	- 15 %

Markedsbaseret	Enheder	Mål	2024	2025	Ændring
Scope 1	tCO2		1,95	3,68	+ 89 %
Scope 2	tCO2		212,59	219,91	+ 3 %
Scope 3	tCO2		1.201,07	1.020,71	- 15 %

Social

Sociale Data	Enheder	Mål	2024	2025	Ændring
Fuldtidsarbejdsstyrke	FTE		40	40,2	+ 0,2 pct.-point
Kønsdiversitet (Mænd)	%		26,70 %	31 %	+ 4,3 pct.-point
Kønsdiversitet I ledelsen	%		50 %	40 %	- 10 pct.-point
Elever	Antal	4	3	3	+ 0,8 pct.-point
Flexjobbere	Antal	3	3	3	+ 0,8 pct.-point
Praktikanter	Antal	5	7	2	- 6 pct.-point
Sygefravær	Dage/FTE	3	4,15	3,03	- 1,12
Antal arbejdsskader	Antal	0	0	2	2
Antal arbejdsulykker	Antal	0	0	0	-
Trivsel - engagementscore	eNPS-score	50	49	45	- 4

Governance

Ledelsesdata	Enheder	Mål	2024	2025	Ændring
Køndiversitet i øverste ledelse	%	50 %	50 %	50 %	-
Andel politikker revideret seneste 12 mdr	%	100 %	N/A	100 %	N/A
Andel leverandører screenet for bæredygtighedsarbejde*	%	75 %	N/A	77 %	N/A
Datakvalitet**	%		N/A	27 %	N/A

* Der foretages leverandørscreening af alle leverandører, hvorfra der årligt indkøbes for mere end 5.000,- kr.
** Procentandel af leverandører med tilgængelige CO2-data.

LEDELSESBERETNING

Vores forretning
Grand Hotel har siden 1897 været en integreret del af Odenses byliv og kulturhistorie. Hotellet er opført i nationalromantisk stil og udgør fortsat et markant arkitektonisk og historisk varetegn i centrum af byen. Bygningsmassen er bevaringsværdig i kategorien SAVE 3 og er med sin centrale placering i Jernbanegade mellem Odense station og bykernen en væstenligt del af den lokale kulturarv og ankomsten til Odense.

Siden etableringen har Grand Hotel været et naturligt samlingspunkt for både internationale og nationale gæster, fra erhvervsfolk og diplomater til kulturpersonligheder og private rejsende. I dag tiltrækker hotellet et bredt og mangfoldigt publikum, og vi arbejder målrettet på at forene vores historiske identitet med moderne, ansvarlige og fremtidssikrede driftsprincipper.

Beretning fra ledelsen
Med vores første ESG rapport markerer Grand Hotel et strategisk skifte, hvor ansvarlighed og bæredygtighed ikke længere betragtes som et supplement, men som et fundamentalt element i vores forretningsmodel.

ESG er integreret i vores langsigtede strategi og udgør et centralt pejlemærke for, hvordan vi udvikler hotellet, skaber værdi og styrker vores konkurrenceevne i en branche der lige som Odense er i hastig forandring.

Vi har sat klare mål og etableret en systematisk tilgang til alle tre ESG dimensioner. Det betyder, at vi bevæger os fra intentioner til dokumenterbare resultater, og at vi arbejder med en tydelig ambition om at skabe reel og målbar forandring.

Vi er bevidste om, at rejsen kræver vedholdenhed og kontinuerlig læring, men vi er overbeviste om, at ansvarlig drift, miljømæssigt, socialt og ledelsesmæssigt, er afgørende for at skabe langsigtet værdi for både gæster, medarbejdere, samarbejdspartnere og lokalsamfundet.

Konkret handling
På Grand Hotel arbejder vi målrettet og handlingsorienteret med hele ESG området, og vores tilgang bygger på gennemsigtighed, datadrevet styring og kontinuerlig forbedring. På miljøområdet har vi styrket vores datagrundlag markant, hvilket gør os i stand til at måle, dokumentere og optimere vores ressourceforbrug med større præcision. I 2026 udvider vi dette arbejde ved at tilbyde bæredygtighedsrapporter til vores konferencegæster, så de får indsigt i CO_2 udledningen fra deres arrangementer og mulighed for at træffe mere ansvarlige valg.

Vores restaurant fortsætter som fiskerestaurant, et bevidst valg, der understøtter brugen af råvarer med lavere klimaaftryk og fremmer mere bæredygtige spisevaner. Samtidig arbejder vi med ansvarlige materialevalg, energieffektive løsninger og en styrket leverandørstyring, så vores miljøindsats forankres på tværs af hele værdikæden.

På det sociale område prioriterer vi et trygt, inkluderende og udviklende arbejdsmiljø, hvor trivsel, sikkerhed og kompetenceudvikling er centrale elementer. Vi stiller samtidig klare krav til ansvarlighed hos vores samarbejdspartnere, så vores værdier afspejles i hele forsyningskæden.

Dette arbejde understøttes af en governance struktur, der sikrer klare politikker, gennemsigtige processer og høj integritet i alle beslutninger. Vi forpligter os til løbende forbedringer, styrket dataindsamling og fuld transparens om vores fremdrift, så vi opretholder troværdighed og ansvarlighed i alle led af vores forretning.

Vores tilgang
Grand Hotel bygger på klassisk servicehåndværk og en ambition om at skabe autentiske og nærværende gæsteoplevelser.

Vores produktudvikling tager udgangspunkt i respekt for bygningens historie og i en bevidsthed om vores rolle som kulturinstitution i Odense.

Vi ønsker at tilbyde en gæsteoplevelse, der rækker ud over det funktionelle, og som skaber tryghed, kvalitet og personlig værdi. Dette opnår vi gennem professionel service, faglig stolthed og en vedvarende indsats for at sikre ansvarlig drift – miljømæssigt, socialt og økonomisk.

Når det gælder mennesker, er vores ambition klar: Vi vil være bedst, både for vores medarbejdere og for vores gæster.

Mette K. Hafstrøm
Hotel Manager
Mette K. Hafstrøm

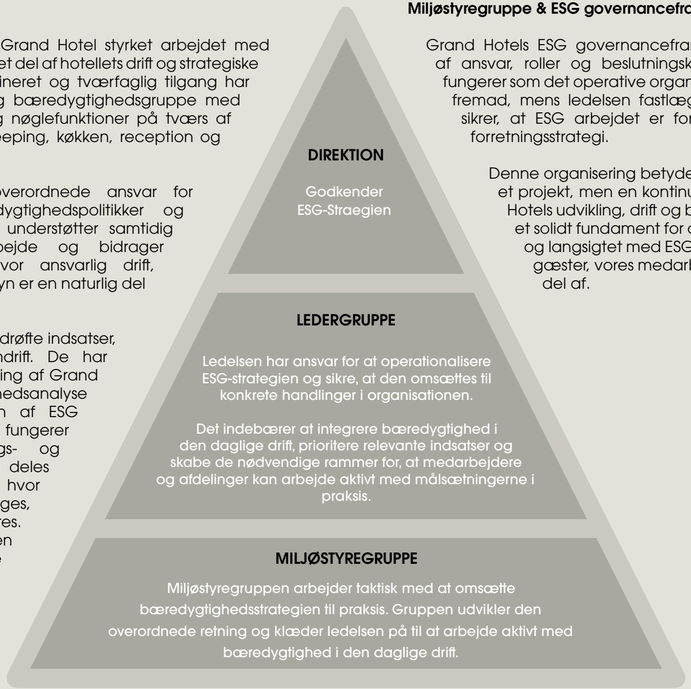
Food & Beverage Manager
Kenneth Hansen

Bæredygtig ledelse

I regnskabsåret 2025/2026 har Grand Hotel styrket arbejdet med bæredygtighed som en integreret del af hotellets drift og strategiske udvikling. For at sikre en koordineret og tværfaglig tilgang har vi etableret en intern miljø- og bæredygtighedsgruppe med repræsentanter fra ledelsen og nøglefunktioner på tværs af hotellet, herunder drift, housekeeping, køkken, reception og administration.

Hotellets ledelse har det overordnede ansvar for implementeringen af bæredygtighedspolitikker og strategiske initiativer. Ledelsen understøtter samtidig bæredygtighedsgruppens arbejde og bidrager til at forankre en kultur, hvor ansvarlig drift, medarbejdertrivsel og miljøhensyn er en naturlig del af den daglige praksis.

Gruppen mødes løbende for at drøfte indsatser, prioritere tiltag og sikre fremdrift. De har ansvaret for den årlige opdatering af Grand Hotels dobbeltvæsentlighedsanalyse og understøtter udarbejdelsen af ESG rapporteringen. Gruppen fungerer som et centralt beslutnings- og koordinationsforum, hvor viden deles på tværs af afdelinger, og hvor konkrete initiativer planlægges, implementeres og evalueres. Derudover rådgiver gruppen ledelsen om behov for nye politikker eller justeringer af eksisterende retningslinjer.



Miljøstyregruppe & ESG governanceframework

Grand Hotels ESG governanceframework sikrer en klar fordeling af ansvar, roller og beslutningskompetencer. Miljøstyregruppen fungerer som det operative organ, der driver de konkrete indsatser fremad, mens ledelsen fastlægger de strategiske rammer og sikrer, at ESG arbejdet er forankret i hotellets overordnede forretningsstrategi.

Denne organisering betyder, at bæredygtighed ikke blot er et projekt, men en kontinuerlig og integreret del af Grand Hotels udvikling, drift og beslutningsprocesser. Det giver os et solidt fundament for at arbejde målrettet, transparent og langsigtet med ESG, til gavn for både hotellet, vores gæster, vores medarbejdere og det samfund, vi er en del af.

GRUNDLAG FOR UDARBEJDELSEN

På Grand Hotel er vi bevidste om, at vores handlinger har betydning, for vores gæster, vores medarbejdere, vores leverandører og det lokalsamfund, vi er en del af. Vores tilgang til ansvarlighed udspringer af vores værdier og afspejles i den måde, vi driver hotellet på. Vi arbejder for at skabe værdi med integritet, gennemsigtighed og respekt for mennesker og miljø, og denne rapport giver et indblik i, hvordan vi omsætter vores ansvar til konkrete handlinger og dokumenterede resultater.

Grand Hotel er ikke omfattet af CSRD direktivet eller de fulde ESRS standarder. Rapporten er derfor udarbejdet i overensstemmelse med kravene for VSME standarden, som er målrettet mindre virksomheder. For at sikre en struktureret, fremadskuende og professionel tilgang har vi dog valgt at lade os inspirere af udvalgte principper fra ESRS, hvor det har været relevant og proportionalt for en virksomhed af vores størrelse.

Denne tilgang styrker kvaliteten af vores rapportering og giver et solidt fundament for videre udvikling i takt med fremtidige krav og vores egne ambitioner.

Rapporten omfatter Grand Hotels egne aktiviteter og dækker de væsentlige indvirkninger, risici og muligheder, som er identificeret gennem vores dobbeltvæsentlighedsanalyse. Hvor det har været muligt og relevant, er væsentlige opstrøms- og nedstrømsforhold, herunder leverandørrelationer, affaldshåndtering og gæsteaktiviteter, afspejlet i rapportens nøgletal og beskrivelser.

Da VSME rammen fortsat er under udvikling på EU niveau, forventes yderligere afklaringer og forenklinger i de kommende år. Grand Hotel følger udviklingen tæt og vil løbende tilpasse vores rapportering, så den afspejler både gældende krav og vores ambition om at drive en ansvarlig og bæredygtig forretning.

Dobbeltvæsentlighedsanalyse & vurdering
Grand Hotels dobbeltvæsentlighedsanalyse er udarbejdet på baggrund af tilgængelig viden om både interne og eksterne interessenters krav, behov og forventninger. Analysen vurderer, hvordan hotellets aktiviteter påvirker mennesker og miljø, og hvordan bæredygtighedsrelaterede forhold kan påvirke Grand Hotels drift, økonomi og udviklingsmuligheder, både positivt og negativt, og både på kort, mellemlang og lang sigt.

Analysen omfatter en bred gruppe af interessenter, herunder medarbejdere, gæster, leverandører, samarbejdspartnere, myndigheder og lokalsamfundet. Den inkluderer både de grupper, der direkte påvirkes af hotellets aktiviteter, og de grupper, der anvender eller påvirker vores ESG rapportering. Vi har samtidig forholdt os til øvrige interessenter, som kan udøve indflydelse på virksomhedens rammevilkår og udvikling.

I denne første rapporteringscyklus er interessenterne ikke blevet direkte konsulteret eller involveret i valideringen af analysens resultater. I stedet er der indhentet kvalificerede indsigter fra nøglemedarbejdere med ansvar for interne og eksterne relationer, herunder ledelsen, driftsansvarlige og medarbejdere med tæt kontakt til gæster og leverandører.

Denne tilgang har sikret et solidt og realistisk billede af de forventninger og tendenser, der præger vores omverden.

Inddragelse af interessenter
Grand Hotel arbejder løbende med de identificerede og prioriterede interessentgrupper gennem en række kommunikationskanaler på tværs af organisationen. Vi indsamler kontinuerligt information om emner, der vurderes som potentielt væsentlige for vores interessenter, eksempelvis gæstetilfredshed, medarbejdertrivsel, lokale markedstendenser, leverandørkrav, myndighedsforventninger og makro udviklingen i hotelbranchen.

Disse indsigter anvendes aktivt i vurderingen af væsentlige bæredygtighedsforhold og understøtter udviklingen af initiativer, der imødekommer både nuværende og fremtidige forpligtelser. Fremadrettet vil Grand Hotel styrke strukturen og formaliteten i vores interessentinddragelse som en del af den årlige dobbeltvæsentlighedsvurdering.

Målet er at sikre en mere systematisk og kontinuerlig dialog med både interne og eksterne interessenter, så vores arbejde med bæredygtighed afspejler de forhold, der er mest relevante for hotellet og for de mennesker og miljøer, vi påvirker.

Tærskel
Grand Hotel har i forbindelse med udarbejdelsen af dobbeltvæsentlighedsanalysen fastlagt en tærskelværdi på 3. Valget af denne tærskel er truffet for at sikre en balanceret og metodisk stærk vurdering, hvor kun de forhold, der reelt har en betydelig påvirkning på virksomheden eller vores omgivelser, klassificeres som væsentlige. En score på 3 eller derover afspejler, at en IRO enten udgør en væsentlig risiko, en betydelig påvirkning eller en mulighed med strategisk betydning for hotellets drift, økonomi eller interessenter.

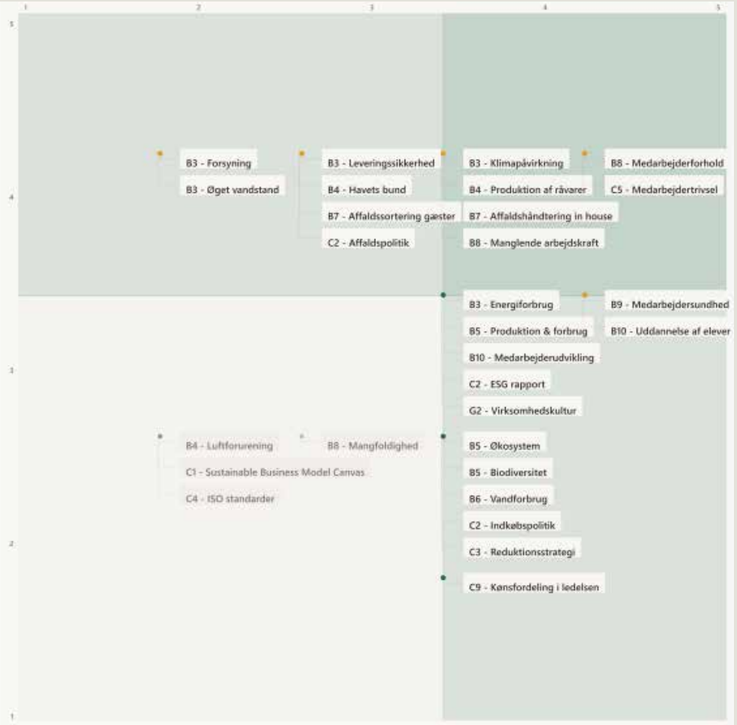
Score
Vurderingen af de enkelte IRO'er er foretaget ud fra tre kriterier: karakter, omfang og afhjælpelighed.

- Karakter beskriver, hvor stor vores påvirkning er på mennesker eller miljø, før der tages højde for eventuelle mitigerende handlinger.
- Omfang vurderer påvirkningens bredde og geografiske spredning samt hvor mange mennesker, der potentielt berøres.
- Afhjælpelighed handler om, hvor vanskeligt det er at afhjælpe skaden både tidsmæssigt og økonomisk.

Hver IRO er vurderet på en femtrins skala fra 1 til 5, hvor 1 repræsenterer lav betydning og 5 repræsenterer kritisk betydning. Den endelige score er beregnet som gennemsnittet af de tre kriterier, hvilket giver en konsistent og balanceret vurdering af hver enkelt IRO.

For at sikre objektivitet og faglig kvalitet er vurderingen gennemført som en flerstrenget proces. Sustainable Data Analyst og Kommerciel Udviklingschef har uafhængigt af hinanden vurderet og scoret alle IRO'er.

De individuelle vurderinger er efterfølgende blevet sammenholdt, og der er udarbejdet argumentation for forskelle i vurderingerne. De IRO'er, hvor vurderingerne var ens, blev godkendt direkte, mens de resterende blev drøftet i miljøstyregruppen. Her blev der truffet en fælles og dokumenteret beslutning om den endelige score, hvilket sikrer både faglig forankring og organisatorisk legitimitet.



Environment

Miljø er et vigtigt fokus i vores ESG-arbejde. For at forstå, hvor vi har de væsentligste, indvirkninger, risici og muligheder, har vi i det følgende afsnit kortlagt vores IRO'er i kategorien miljø.

Den følgende gennemgang giver et samlet overblik over de miljøforhold, der er mest relevante for den daglige drift af Grand Hotel, og som fremadrettet skal danne grundlag for de indsatser og prioriteringer, der skal gøre en forskel både nu og i fremtiden.

IRO - ENVIRONMENT

Impact, Risk & Opportunity Analyse

Nedenstående viser de emner som vi vurderer væsentlige i kategorien environment.

B3	Væsentlig påvirkning	Hvor I værdikæden kommer påvirkning fra	Hvordan påvirker den	Hvilken påvirkning	Hvornår	Handlingsplan
3.1	Forsyning	Vi er afhængige af energi, og manglede forsyning eller forøget omkostninger vil have en negativ indvirkning på vores forretning	Risiko for øget omkostninger	Negativ indvirkning, Finansiel trussel	Mellemlang sigt	Leverandørscreening
3.2	Energiforbrug	Forbrug af energi bidrager til en øget drivhusgasemission og har en negativ effekt på den samlede udledning	-	Negativ indvirkning	Mellemlang sigt	Internt analyseprogram til forbrug af energi
3.3	Leveringssikkerhed	-	Klimaforandinger kan påvirke produktionen af råvarer og skabe forskydninger eller mangler på råvarer I fremtiden.	Finansiel trussel	Lang sigt	Leverandørscreening
3.4	Klimapåvirkning	CO2-udledning forbundet med produktion af råvarer vi bruger I driften samt transport	-	Negativ indvirkning	Mellemlang sigt	Internt analyseprogram til CO2 udledning
3.5	Øget vandstand	Egen drift ved arealanvendelse eller dræningssystemer, der negativt kan bidrage til øgede vandmængder. Samt kommunens dræningssytem ikke kan følge med voldsomme mængder regnvand."	Negativ påvirkning på vores drift samt risiko for store omkostninger, samt tabt fortjenste på værelser	Negativ indvirkning, Finansiel trussel	Lang sigt	Løbende overvågning af vandstande + egen bygning

Impact, Risk & Opportunity Analyse

Nedenstående viser de emner som vi vurderer væsentlige i kategorien environment.

B4	Væsentlig påvirkning	Hvor I værdikæden kommer påvirkning fra	Hvordan påvirker den	Hvilken påvirkning	Hvornår	Handlingsplan
4.1	Havets bund	Brug af sprøjtemidler & intensivt fiskeri har en negativ påvirkning på omkringliggende miljø & havbund.	Negativ påvirkning på havbund & omkringliggende miljø hvilket kan true vores forretning	Negativ indvirkning, Finansiel trussel	Lang sigt	Leverandørscreening
4.2	Produktion af råvarer	Forurening af jord & hav har en effekt på de råvarer der produceres.	-	Negativ indvirkning	Lang sigt	Leverandørscreening

B5	Væsentlig påvirkning	Hvor I værdikæden kommer påvirkning fra	Hvordan påvirker den	Hvilken påvirkning	Hvornår	Handlingsplan
5.1	Økosystem	Positiv påvirkning på miljøet	Mulighed for at lave tiltag på den omkringliggende områder til at øge økosystemer	Positiv indvirkning, Finansiel mulighed	Kort sigt	Bistader
5.2	Biodiversitet	Positiv påvirkning på miljø	Mulighed for at lave tiltag på den omkringliggende områder til at øge biodiversiteten	Positiv indvirkning, Finansiel mulighed	Kort sigt	Bistader
5.3	Produktion & forbrug	Forurening opstår i forbindelse med produktionen af råvarer, hvilket påvirker biodiversiteten. Nybyg og renovering påvirker det omkringliggende biodiversitet samt produktion & transport af materialler	-	Negativ indvirkning	Kort sigt	Ikke lave nybyg som påvirker biodiversiteten negativt

Impact, Risk & Opportunity Analyse
Nedenstående viser de emner som vi vurderer væsentlige i kategorien environment.

B6	Væsentlig påvirkning	Hvor I værdikæden kommer påvirkning fra	Hvordan påvirker den	Hvilken påvirkning	Hvornår	Handlingsplan
6.1	Vandforbrug	Vandforbruget brugt i forbindelse med produktionen af føde- & drikkevarer samt eget forbrug på hotellet og efterfølgende behandlinger påvirker vandressourcer	-	Negativ indvirkning	Mellemlang sigt	Internt analyseprogram til vandforbrug

B7	Væsentlig påvirkning	Hvor I værdikæden kommer påvirkning fra	Hvordan påvirker den	Hvilken påvirkning	Hvornår	Handlingsplan
7.1	Affaldssortering gæster	Negativ påvirkning på miljøet	Forkert affaldssortering resulterer i bøder & negativ påvirkning på miljøet	Negativ indvirkning, Finansiel trussel	Kort sigt	Affaldspolitik
7.2	Affaldshåndtering in house	Restaffald, som ikke kan efterbehandles, har en negativ påvirkning på miljøet	-	Negativ indvirkning	Mellemlang sigt	Affaldspolitik

C3	Væsentlig påvirkning	Hvor I værdikæden kommer påvirkning fra	Hvordan påvirker den	Hvilken påvirkning	Hvornår	Handlingsplan
3.1	Reduktionsstrategi	På Grand Hotel sætter vi realistiske mål for vores CO2 regnskab, med udgangspunkt i vores 2025 CO2 regnskab som basisår, for fremadrettet at kunne sætte optimistiske mål også.	Mulighed for bedre låne muligheder til renovering af hotellet, for at fremme bæredygtighed	Positiv indvirkning, Finansiel mulighed	Kort sigt	ESG rapport

POLITIKKER & RETNINGSLINJER FOR MILJØ & KLIMA

Grand Hotels politik for bæredygtighed udgør den overordnede ramme for vores arbejde med miljø og klima og er tæt forankret i vores værdier og i den måde, vi driver hotellet på. Politikken er integreret på tværs af organisationen og omsættes i praksis af både ledelsen og medarbejdere i drift, housekeeping, køkken, reception og alle øvrige gæstevendte funktioner.

Vores tilgang bygger på resultaterne af vores dobbeltvæsentlighedsanalyse, som hjælper os med at forstå både vores påvirkning af omverdenen og de miljø- og klimaforhold, der kan påvirke hotellets drift og udvikling.
Inden for miljø og klima arbejder Grand Hotel ud fra en ambition om at reducere vores samlede miljøbelastning og styrke en ansvarlig og fremtidssikret drift.

Vi har fastlagt målsætninger for vores CO_2 udledning i Scope 1 og 2, og vi arbejder systematisk med energieffektiv drift, optimering af varme- og ventilationssystemer og ansvarligt forbrug af el og vand.

Samtidig kortlægger og vurderer vi vores udledninger i Scope 3, herunder indkøb, leverandørkæde, affaldshåndtering og gæsterelaterede aktiviteter, så vi kan identificere de områder, hvor vores indsats kan skabe størst effekt.

En central del af vores miljøarbejde er løbende forbedring af affaldssortering og ressourcehåndtering. Vi arbejder målrettet for at reducere affaldsmængderne, øge genanvendelsen og sikre korrekt sortering i overensstemmelse med gældende krav.

I vores daglige drift prioriterer vi ansvarlig brug af kemikalier og rengøringsmidler og vælger miljømærkede produkter og skånsomme metoder, hvor det er muligt. I køkken og restaurant arbejder vi aktivt for at forebygge madspild gennem optimerede processer, planlægning og bevidste valg af råvarer.

Grand Hotel styrker løbende vores interne processer, datagrundlag og rapportering, så vi kan følge udviklingen og sikre transparens i vores arbejde. Hotellets ledelse har det overordnede ansvar for at godkende og forankre bæredygtighedspolitikken, mens den interne bæredygtighedsgruppe rådgiver ledelsen, koordinerer indsatser og sikrer videndeling på tværs af afdelinger.

De enkelte afdelinger har ansvar for at udvikle og implementere konkrete miljø- og klimaindsatser i deres daglige arbejde, så bæredygtighed ikke blot er en strategisk ambition, men en naturlig og integreret del af hotellets drift og kultur.

Grand Hotels politik for miljø og klima afspejler vores ambition om at drive en ansvarlig og fremtidssikret virksomhed, der tager aktivt ansvar for sin påvirkning og arbejder målrettet for at reducere miljøbelastningen. Politikken er et levende dokument, som løbende udvikles i takt med ny viden, nye krav og vores egne ambitioner om at bidrage til en mere bæredygtig hotelbranche.

VORES KLIMAPÅVIRKNING

Scope 1
Grand Hotels Scope 1 udledning omfatter de direkte emissioner, der stammer fra kilder, som hotellet selv kontrollerer, herunder primært forbrænding af brændsler til drift af køkkenudstyr. Udledningen i 2025 viser en stigning sammenlignet med året før, hvilket i høj grad kan forklares af et markant højere aktivitetsniveau og flere gæster.

Den øgede drift har medført mere tid bag komfuret og dermed et højere energiforbrug.
Selvom Scope 1 udledningen er steget, vurderes udviklingen som proportional med hotellets vækst og aktivitetsniveau. Der arbejdes løbende med energieffektivisering i køkkenet og optimering af driftsrutiner for at reducere de direkte emissioner fremadrettet.

Scope 2
Grand Hotels Scope 2 udledning dækker de indirekte emissioner, der stammer fra forbruget af indkøbt elektricitet og fjernvarme. Beregningerne er udført i overensstemmelse med anerkendte emissionsfaktorer fra Klimakompasset og omfatter både lokationsbaserede og markedsbaserede faktorer.

I 2025 er emissioner relateret til vandforbrug ligeledes indregnet. Når denne ekstra emissionskilde fratrækkes, fremstår udviklingen i de energirelaterede udledninger relativt stabil. Det indikerer, at hotellets energiforbrug pr. gæst er opretholdt på et effektivt niveau trods den markante stigning i gæsteantal. Den observerede stigning i Scope 2 udledningen vurderes derfor som proportional og forventelig i forhold til hotellets øgede drift og gæsteaktivitet.

Den markedsbaserede udledning kan variere afhængigt af energileverandørernes brændselsmix og eventuelle køb af grøn strøm, mens den lokationsbaserede udledning afspejler den gennemsnitlige CO_2 intensitet i elnettet.

Ved at anvende Klimakompassets emissionsfaktorer sikres en konsistent og metodisk korrekt opgørelse, som gør det muligt at følge udviklingen i hotellets indirekte energirelaterede udledninger år for år.

Scope 3
Scope 3 omfatter alle øvrige indirekte emissioner forbundet med hotellets aktiviteter, herunder indkøb af varer og tjenester, affaldshåndtering, transport og andre upstream og downstream kategorier. En stor del af Grand Hotels Scope 3 udledning er beregnet ud fra monetære værdier via Green Keys standardmetode.

Denne metode betyder, at udledningen i høj grad følger de økonomiske transaktioner frem for de faktiske fysiske aktiviteter. Det medfører blandt andet, at poster som husleje vægter uforholdsmæssigt højt i CO_2 regnskabet, selvom det ikke afspejler en reel klimabelastning, hotellet kan påvirke. Da husleje ikke er en faktor, der kan reduceres gennem driftsmæssige eller adfærdsmæssige tiltag, giver dette et skævt billede af de reelle handlemuligheder i Scope 3.

På trods af metodens begrænsninger giver den et nyttigt overblik over de indirekte emissioner og gør det muligt at identificere områder, hvor hotellet faktisk kan påvirke sin klimaindsats, eksempelvis gennem valg af leverandører, reduktion af affald og optimering af indkøb.

Environment

Lokationsbaseret	Enheder	Mål	2024	2025	Ændring
Scope 1	tCO2		1,95	3,68	+ 89 %
Scope 2	tCO2		75,32	78,75	+ 5 %
Scope 3	tCO2		1184,74	1010,59	- 15 %

Markedsbaseret	Enheder	Mål	2024	2025	Ændring
Scope 1	tCO2		1,95	3,68	+ 89 %
Scope 2	tCO2		212,59	219,91	+ 3 %
Scope 3	tCO2		1.201,07	1.020,71	- 15 %

Energiforbrug	Enheder	Mål	2024	2025	Ændring
Kosangas	kg		564,00	1128,00	+ 100 %
El	MWh		327,7	337,0	+ 2,8 %
Fjernvarme	GJ		4136,6	4162,4	+ 0,6 %
Vand	m^3		N/A	6987	N/A

AFFALDSPLAN

Affaldssortering
Affaldssortering er fortsat et centralt element i Grand Hotels bæredygtighedsarbejde. De nationale krav, som blev indført i 2022, danner stadig rammen for vores indsats, arbejdet i 2025 har været målrettet imod at styrke kvaliteten af sorteringen og øge graden af reel genanvendelse.

Erfaringerne fra de seneste år viser tydeligt, at effektiv affaldssortering opstår i et tæt samspil mellem medarbejdere, gæster og vores leverandører. For at udnytte potentialet fuldt ud arbejder vi løbende med at evaluere og forbedre vores procedurer.

Det indebærer blandt andet tydeligere og mere intuitive retningslinjer for sortering, bedre visuel kommunikation samt løbende tilpasning af vores faciliteter og infrastruktur, så de understøtter de aktuelle krav og den praktiske hverdag på hotellet.

Køkken & Madspild
Målet er at gøre korrekt sortering så let og naturlig som muligt for alle, der færdes på hotellet.Køkkenet på Grand Hotel arbejder fortsat med en detaljeret sortering af affald, hvor mad- og restaffald, mad- og drikkekartoner, hård og blød plast samt pap håndteres hver for sig. I 2025 er systemet yderligere optimeret, så sorteringen foregår så smidigt som muligt i en travl køkkenhverdag.

Det betyder, at arbejdsgangene er tilpasset, så personalet let kan sortere korrekt, samtidig med at vi øger mængden af affald, der kan genanvendes. Løbende oplæring og opfølgning sikrer, at alle medarbejdere er fortrolige med de gældende krav og procedurer.

Vores ambition er dog ikke kun at sortere affaldet korrekt. Vi arbejder målrettet på at reducere den samlede mængde affald, der produceres i køkkenet, og særligt madspild er et område, hvor vi har intensiveret vores indsats.

I 2025 fokuserede vi derfor på bedre planlægning og udnyttelse af råvarer, mere præcis produktion og portionering samt systematisk registrering og analyse af madspild.

Denne tilgang gør det muligt at identificere mønstre og finde nye løsninger, der både reducerer spild og styrker vores bæredygtighedsprofil. Samtidig arbejder vi aktivt med ny viden og nye metoder inden for madspildsreduktion, så vi løbende kan forbedre vores praksis og sikre, at ressourcer udnyttes bedst muligt.

BISTADER

Som led i vores samlede indsats inden for miljømæssig bæredygtighed, lokal biodiversitet og ansvarlig drift har vi indgået et samarbejde med en lokal biavler om etablering af to bistader på taget af vores fløjbygning. Initiativet er iværksat med henblik på at understøtte bestøverbestanden i lokalområdet og dermed bidrage positivt til nærmiljøet, den biologiske mangfoldighed.

Projektet repræsenterer således en konkret miljøindsats med lokal forankring, hvor hensynet til natur og omgivelser integreres i den daglige drift på en måde, der både er synlig, meningsfuld og operationelt anvendelig.

Samtidig er det en væsentlig dimension i projektet, at indsatsen ikke alene har en miljømæssig effekt, men også skaber et konkret output i form af lokal honningproduktion, som kan anvendes aktivt i husets køkken og bar.

Honningen skal blandt andet indgå i oste- og dessertserveringer samt i produktionen af sirupper til cocktails, hvorved projektet skal skabe en direkte forbindelse mellem vores bæredygtighedsindsats og de produkter og oplevelser, vi tilbyder vores gæster.

Initiativet understøtter dermed en tilgang, hvor miljømæssige tiltag ikke betragtes som isolerede indsatser, men som integrerede elementer i den samlede værdiskabelse.

Projektet illustrerer vores ambition om at udvikle og implementere bæredygtige løsningsmodeller, der både bidrager positivt til omverdenen og samtidig kan omsættes til konkrete, gæstenære anvendelser.

Ved at integrere honningproduktionen i den samlede gæsteoplevelse etablerer vi en tydelig og formidlingsstærk kobling mellem vores miljøarbejde, vores værtskab og den serviceleverance, som kendetegner huset.

Bistaderne skal i praksis bidrage til at gøre bæredygtighedsinitiativerne mere nærværende, forståelige og relevante for gæsten, idet indsatsen bliver synliggjort gennem oplevelser i smag, anvendelse og fortælling.

Initiativet en væsentlig kommunikativ og bevidsthedsskabende dimension. Gennem aktiv historiefortælling og synlige anvendelser i huset skaber projektet et afsæt for at formidle vores miljømæssige indsatser på en måde, der bringer dem tættere på gæsten.

Det styrker ikke alene gæstens oplevelse af autenticitet og lokal forankring, men bidrager også til at skabe opmærksomhed på biodiversitet, miljøhensyn og værdien af lokale bæredygtighedstiltag.

På den måde fungerer projektet både som en praktisk miljøindsats og som en formidlingsplatform, der understøtter vores overordnede ambition om at koble ansvarlig drift med meningsfulde gæsteoplevelser.

Samlet set er etableringen af bistaderne et eksempel på, hvordan vi arbejder med bæredygtighed som en integreret del af vores forretning og ikke som en parallel aktivitet.

Projektet demonstrerer, hvordan lokale miljøtiltag kan skabe værdi på flere niveauer samtidig: for nærmiljøet gennem styrket biodiversitet, for driften gennem anvendelsen af et lokalt produceret råprodukt og for gæsteoplevelsen gennem konkrete, sanselige og fortællingsbårne anvendelser.

Dermed understøtter initiativet vores ambition om at omsætte bæredygtighed til handlinger, der både har reel miljømæssig effekt og tydelig relevans i mødet med gæsten.

MILJØMÅL 1: SYNLIGGØRELSE AF GÆSTENS CO2 AFTRYK

Vi ønsker at Informere konferencegæster om deres CO_2-aftryk under deres konference.

Som en central del af vores strategi for at fremme en bæredygtig drift indfører vi i 2026 et internt system, der kan beregne præcise CO_2-tal for den forplejning, der indgår i afholdelsen af konferencer hos os. Initiativet understøtter vores samarbejde med interessenter om at skabe mere bæredygtige konferenceoplevelser.

Efter endt konference får gæsterne mulighed for at modtage en detaljeret rapport over det samlede CO_2-aftryk for deres arrangement på Grand Hotel. Rapporten omfatter mad, drikkevarer og øvrig forplejning, der har indgået i konferencen.

Vi arbejder løbende på at videreudvikle rapportens indhold med afsæt i feedback fra vores konferencegæster. Målet er at kunne rådgive og samarbejde endnu tættere med gæsterne om at træffe mere bæredygtige valg, til gavn for både deres arrangement og vores fælles miljøindsats.

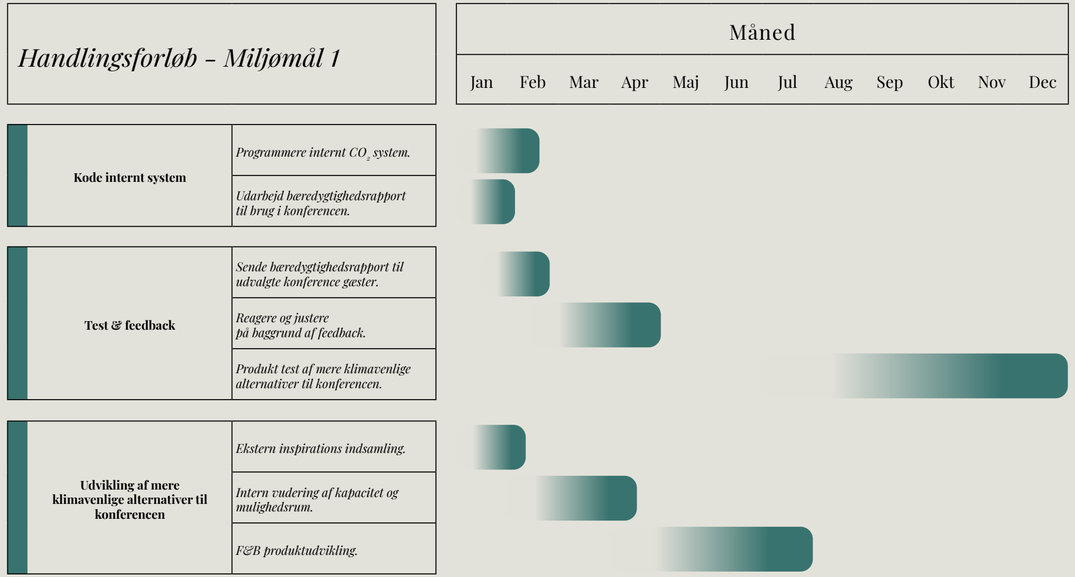
Med dette miljømål ønsker vi at styrke vores transparens og give vores gæster et solidt grundlag for at træffe bæredygtige beslutninger, når de vælger at afholde deres konference hos os.

Handlingsplan
Arbejdet med at informere konferencegæster om deres CO_2 aftryk igangsættes i primo 2026, hvor vi på Grand Hotel udvikler et internt beregningssystem, der kan levere valide og detaljerede klimadata for den forplejning, der indgår i vores konferenceafholdelse. Processen begynder med at fastlægge de datakilder og emissionsfaktorer, der skal danne grundlag for beregningerne, så systemet bygger på anerkendte metoder og kan levere resultater, der er både præcise og sammenlignelige. Herefter etableres en intern struktur, hvor alle relevante oplysninger om mad, drikkevarer og øvrig forplejning registreres systematisk, så rapporterne kan udarbejdes automatisk og med høj datakvalitet.

Når systemet er udviklet, gennemføres en testfase, hvor vi afprøver beregningsmodellen på udvalgte konferencer for at sikre, at rapporterne er forståelige, relevante og brugbare for gæsterne. I denne fase indsamles feedback fra både interne medarbejdere og konferencegæster, som bruges til at justere både indhold og formidling. Målet er at skabe en rapport, der ikke blot dokumenterer CO_2 aftrykket, men som også giver gæsterne et klart indblik i, hvilke valg der har størst betydning for klimaet.

Efter implementeringen bliver CO_2 rapporterne en fast del af konferenceoplevelsen, og gæsterne får mulighed for at modtage en individuel opgørelse efter deres arrangement. Rapporterne skal samtidig fungere som et dialogværktøj, hvor vi kan rådgive om mere klimavenlige alternativer og samarbejde om at planlægge konferencer med lavere miljøpåvirkning. I takt med at systemet modnes, vil vi løbende udvide datagrundlaget, så flere relevante faktorer, eksempelvis energiforbrug i mødelokalerne, kan indgå i beregningerne.

Med denne tilgang skaber Grand Hotel et gennemsigtigt og datadrevet grundlag for bæredygtige konferencevalg, samtidig med at vi styrker vores egen miljøledelse og bidrager til en mere ansvarlig drift i hotelbranchen.



MILJØMÅL 2: RENGØRING

I 2024 introducerede Grand Hotel et nyt rengøringstiltag baseret på en grundig analyse af vores værdikæde og de områder, hvor vi kunne træffe mere bæredygtige beslutninger. Tiltaget indebærer, at rengøring ved ophold over flere dage skal tilvælges af gæsten.

Denne ændring har reduceret antallet af rengøringer markant og dermed også vores forbrug af rengøringsmidler, engangsartikler og arbejdstimer. Resultatet har været en tydelig miljømæssig gevinst, samtidig med at gæsteoplevelsen fortsat har været i fokus.

I 2025 arbejdede vi særligt med at udskifte gæstnære produkter fra engangs- til genanvendelige eller genopfyldelige løsninger. Dette har reduceret affaldsmængderne og styrket vores cirkulære tilgang til forbrugsmaterialer. Erfaringerne fra dette arbejde danner grundlag for vores næste skridt.

I 2026 intensiverer vi indsatsen ved at rette fokus mod vores interne driftsprodukter i housekeeping. Målet er at udskifte flere af de produkter, der anvendes i den daglige rengøring, til mere miljøvenlige alternativer med længere levetid, lavere kemikalieindhold og bedre dokumenteret miljøprofil. Dette omfatter blandt andet rengøringsmidler, redskaber og tekstiler, hvor vi arbejder mod løsninger, der både reducerer miljøbelastningen og understøtter en mere effektiv drift.

Vi fortsætter samtidig vores systematiske registrering af vores gæsters tilvalg af rengøring når de har mere end en overnatning, da dataindsamlingen giver os et solidt grundlag for at udvikle vores miljøindsats og styrke vores bæredygtighedskultur. Målet er at sikre, at vores rengøringspraksis fortsat understøtter både miljø- og driftshensyn samt en høj gæsteoplevelse.

Ydermere kan vi løbende kan dokumentere effekten af de tiltag, vi implementerer og korrigere derefter.

Handlingsplan
Arbejdet med at effektivisere rengøringen fortsætter i 2026, hvor Grand Hotel omsætter erfaringerne fra de seneste års tiltag til en mere målrettet og datadrevet indsats.

Første skridt er at fastholde og videreudvikle ordningen, hvor gæster aktivt tilvælger rengøring ved længere ophold, da dette har vist sig at reducere både ressourceforbrug og miljøbelastning. Samtidig udvider vi fokus fra gæstnære produkter til de interne driftsmaterialer, der anvendes i housekeeping.

Her igangsættes en systematisk gennemgang af rengøringsmidler, redskaber og tekstiler med henblik på at identificere produkter, der kan udskiftes til mere miljøvenlige alternativer med længere levetid og lavere kemikalieindhold.

Denne proces omfatter både markedsresearch, test af nye løsninger og dialog med leverandører for at sikre, at de valgte produkter lever op til vores krav om kvalitet, driftssikkerhed og dokumenteret miljøprofil.

Parallelt fortsætter vi den løbende registrering af vores gæsters tilvalg af rengøring når de har mere end en overnatning, som giver os et solidt datagrundlag til at vurdere effekten af de ændringer, vi implementerer.

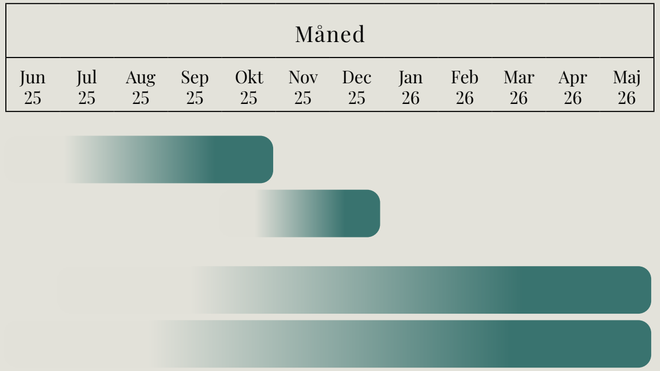
Data bruges aktivt til at identificere mønstre, optimere arbejdsrutiner og sikre, at vores beslutninger understøtter både miljøhensyn og en effektiv drift.

Når nye produkter eller metoder tages i brug, følger vi op med evalueringer, der måler deres reelle miljømæssige og driftsmæssige effekt, så vi løbende kan justere indsatsen.

På den måde arbejder Grand Hotel målrettet mod en rengøringspraksis, der kombinerer høj gæstetilfredshed med en markant reduktion i ressourceforbrug og miljøpåvirkning.

Handlingsforløb – Miljømål 2

Analyse af rengøring	*Analyse af rengøringsartikler.*
	Vurdering af nye rengøringsartikler.
Løbende feedback	*Løbende feedback fra medarbejdere.*
	Løbende feedback fra gæster måles via trust you.



MILJØMÅL 3: LEVERANDØRSTYRING

Aktiv leverandørstyring skal bidrage til at mindske udledning på scope 3. I regnskabsåret 2025 intensiverede Grand Hotel arbejdet med at screene og vurdere vores Scope 3 udledninger.

Da dette stadig er et ny process for os, fokuserer vi i denne fase på at skabe et grundlæggende overblik over de indirekte udledninger i vores værdikæde. Arbejdet omfatter en indledende kortlægning af de Scope 3 kategorier, hvor Grand Hotel har aktiviteter, eksempelvis indkøb af varer og services, affaldshåndtering, transport, leverandørkæde og gæsterelaterede aktiviteter.

Formålet er at opnå en forståelse af, hvor vores væsentligste indirekte udledninger potentielt ligger, og at skabe et datagrundlag, der kan danne fundamentet for fremtidige vurderinger af væsentlighed og handlingsrum.

Screeningen skal give os et samlet billede af, hvilke Scope 3 kategorier der kan være mest betydningsfulde, både i kvantitativ forstand og i forhold til deres forretningsmæssige betydning for hotellet. Resultaterne vil blive anvendt til at prioritere de områder, hvor der er størst behov for yderligere dataindsamling, beregninger og eventuelle reduktionstiltag.

Grand Hotel vil fremadrettet løbende evaluere, hvilke Scope 3 kategorier vi har aktiviteter i, og vurdere væsentligheden af disse. Målet er at sikre et så retvisende og komplet billede som muligt af vores samlede drivhusgasudledninger, i takt med at vores datagrundlag styrkes og vores arbejde med bæredygtighed modnes.

Handlingsplan
Arbejdet med at styrke leverandørstyringen og reducere Grand Hotels Scope 3 udledninger begynder i regnskabsåret 2025/2026, hvor vi etablerer en grundlæggende kortlægning af de indirekte emissioner i vores værdikæde. Første skridt er at identificere de Scope 3 kategorier, der er relevante for vores drift, så vi får et klart billede af, hvor de væsentligste udledninger potentielt ligger. Denne screening danner udgangspunktet for en vurdering af både omfang og forretningsmæssig betydning.

På baggrund af kortlægningen arbejder vi videre med at indsamle mere detaljerede data og analysere de områder, hvor der er størst behov for yderligere beregninger eller reduktionstiltag. I denne proces indleder vi dialog med udvalgte leverandører for at forstå deres klimaindsats og identificere muligheder for fælles forbedringer i værdikæden.

I takt med at datagrundlaget styrkes, udvikler vi en mere struktureret tilgang til leverandørstyring, hvor bæredygtighedskriterier gradvist integreres i vores indkøb.

Målet er at opnå et retvisende billede af vores samlede indirekte udledninger og skabe et tættere samarbejde med leverandørerne om at reducere klimaaftrykket i hele værdikæden.

Social

Den sociale dimension er et centralt fokusområde for en hotel og restaurationsvirksomhed som vores. Derfor arbejde vi aktivt med de indvirkninger, risici og muligheder der er forbundet med virksomheden.

I det følgende afsnit præsenterer vi et struktureret overblik over de væsentligste sociale forhold, der udspringer af Grand Hotels aktiviteter, relationer og værdikæde, som kan få betydning for virksomhedens fremadrettede udvikling.

Dette afsnit sætter rammen for den videre gennemgang af S – Social og bidrager til en transparent og veldokumenteret forståelse af virksomhedens sociale væsentlighed.

IRO - SOCIAL

Impact, Risk & Opportunity Analyse

Nedenstående viser de emner som vi vurderer væsentlige i kategorien social.

B8	Væsentlig påvirkning	Hvor I værdikæden kommer påvirkning fra	Hvordan påvirker den	Hvilken påvirkning	Hvornår	Handlingsplan
8.2	Manglende arbejdskraft	Mangel på medarbejdere påvirker vores evne til at drive forretning hvilket både påvirker vores medarbejdere & gæster	Risiko for tab af forretning	Negativ indvirkning, Finansiel trussel	Mellemlang sigt	Virksomhedskultur
8.3	Medarbejderforhold	Mangel på medarbejdere kan betyde øget pres på vores øvrige medarbejdere ligesom skiftende arbejdstider kan have en indvirkning på sundhed & trivsel	Negativ påvirkning for medarbejdere & risiko for tab af forretning	Negativ indvirkning, Finansiel trussel	Kort sigt	Medarbejdertrivselundersøgelse

B9	Væsentlig påvirkning	Hvor I værdikæden kommer påvirkning fra	Hvordan påvirker den	Hvilken påvirkning	Hvornår	Handlingsplan
9.1	Medarbejdersundhed	Kan have negativ påvirkning, hvis ikke vi som forretning bestræber os på en arbejdsplads med fokus på trivsel og sundhed.	-	Negativ indvirkning	Mellemlang sigt	Arbejdspladsvurdering Sundhedsforsikring Psykisk førstehjælp

Impact, Risk & Opportunity Analyse
Nedenstående viser de emner som vi vurderer væsentlige i kategorien social.

B10	Væsentlig påvirkning	Hvor I værdikæden kommer påvirkning fra	Hvordan påvirker den	Hvilken påvirkning	Hvornår	Handlingsplan
10.1	Uddannelse af elever	Elevuddannelse på Grand Hotel er med til at styrke vores interne arbejdsstyrke med faglærte medarbejdere	Positiv påvirkning på medarbejdere & gæster	Positiv indvirkning, Finansiel mulighed	Mellemlang sigt	Elevuddannelser
10.2	Medarbejderudvikling	Ved at tilbyde vores medarbejdere mulighed for uddannelse & løbende kompetenceudvikling øger vi motivationen og trivslen, samtidig med at vi dygtiggør os.	Positiv påvirkning på medarbejdere & gæster	Positiv indvirkning, Finansiel mulighed	Kort sigt	Kompetenceudviklingsplan

C5	Væsentlig påvirkning	Hvor I værdikæden kommer påvirkning fra	Hvordan påvirker den	Hvilken påvirkning	Hvornår	Handlingsplan
5.1	Medarbejdertrivsel	At holde overblik og skabe en forståelse for om vores medarbejdere er glade og trives, og ydermere hvorfor og hvad der gør de trives, giver os mulighed for at skabe et bedre arbejdsmiljø for vores medarbejdere		Positiv indvirkning	Kort sigt	Medarbejdertrivselundersøgelser

INTRODUKTION TIL SOCIAL

På Grand Hotel er vores medarbejdere fundamentet for vores succes. Derfor arbejder vi målrettet på at skabe en attraktiv og ansvarlig arbejdsplads, hvor faglig udvikling, trivsel og engagement er centrale elementer. Vores medarbejdere er fordelt på hele hotellets drift, herunder reception, housekeeping, køkken, restaurant, teknik og administration, og hver funktion bidrager væsentligt til den samlede gæsteoplevelse.

Dette afsnit beskriver håndteringen af de væsentlige indvirkninger, risici og muligheder (IRO´er) relateret til vores egen arbejdsstyrke, som blev identificeret i vores dobbeltvæsentlighedsanalyse. De væsentlige IRO´er er præsenteret i tabellen på side 38 - 41.

Processen for identificering af IRO´er tager udgangspunkt i Grand Hotels medarbejdere og vores egne aktiviteter, og oplysningerne i dette afsnit omfatter alle relevante medarbejdergrupper på tværs af hotellet.

Vi har ikke identificeret medarbejdergrupper, der er særligt udsatte for væsentlige sociale risici. Vi er dog opmærksomme på, at hotel- og servicebranchen kan være præget af perioder med højt arbejdspres, særligt i højsæsoner og ved større arrangementer, hvor der kan forekomme ekstra arbejdstimer. Dette stiller krav til god planlægning, tydelig ledelse og fokus på trivsel.

Grand Hotel tager alle identificerede indvirkninger og risici alvorligt og arbejder løbende på at styrke arbejdsmiljøet og sikre høj trivsel blandt medarbejderne.

Vi prioriterer gode kontraktforhold, klare arbejdstider, familievenlige politikker, sundhedsfremmende tiltag og ergonomiske arbejdsforhold. Derudover tilbyder vi lige adgang til uddannelse og kompetenceudvikling, så alle medarbejdere har mulighed for at styrke deres faglige kompetencer og udvikle deres karriere.

De konkrete indsatser og tiltag, der understøtter vores sociale ansvar, er beskrevet i de efterfølgende afsnit.

SOCIAL - POLITIKKER & RETNINGSLINJER

Grand Hotels politik for bæredygtighed danner den overordnede ramme for vores arbejde med miljø og klima, sociale forhold & ledelse.

Politikken er forankret i vores værdier og integreret på tværs af organisationen, fra ledelsen til medarbejdere i drift, housekeeping, køkken, reception og øvrige gæstevendte funktioner.

Vores tilgang bygger på resultaterne af vores dobbeltvæsentlighedsanalyse, som guider os i forhold til både vores indvirkning på omverdenen og de forhold, der kan påvirke hotellets drift og udvikling. Politikken understøttes af konkrete strategier, målsætninger og handlingsplaner, der skal sikre en systematisk og målrettet indsats.

Fokus på mennesker & trivsel
Bæredygtighed handler ikke kun om miljø og klima, det handler i lige så høj grad om mennesker. Dette afspejles i vores tilgang til sociale forhold, hvor medarbejdernes trivsel, udvikling og sikkerhed er centrale elementer. Vi ønsker at skabe en arbejdsplads, hvor alle medarbejdere trives både fagligt og personligt, og hvor der er plads til forskellighed, dialog og udvikling.

Vi prioriterer et sundt og sikkert arbejdsmiljø, der understøtter både fysisk og mental trivsel. Det indebærer blandt andet fokus på ergonomi i housekeeping, sikre arbejdsgange i køkkenet, klare procedurer i receptionen og løbende uddannelse af medarbejdere i gæstehåndtering, service og sikkerhed. Derudover arbejder vi aktivt med kompetenceudvikling, så medarbejdere får mulighed for at styrke deres faglighed og udvikle sig i deres karriere på Grand Hotel.

Menneskerettigheder & ansvarlig adfærd
Respekt for menneskerettigheder er en naturlig og integreret del af vores kultur. Grand Hotel opererer i Danmark, hvor grundlæggende menneskerettigheder er beskyttet ved lov, og vores vurdering viser, at der ikke er identificeret væsentlige risici relateret til menneskerettigheder i forbindelse med vores aktiviteter. På den baggrund har ledelsen vurderet, at der ikke på nuværende tidspunkt er behov for særskilte politikker, der dækker alle aspekter af menneskerettigheder.

Vi er dog bevidste om, at hændelser relateret til menneskerettigheder kan opstå, også i en dansk kontekst. Derfor arbejder vi målrettet på at fremme en inkluderende kultur, hvor respekt, ordentlighed og ansvarlig adfærd er en naturlig del af hverdagen. Dette gælder både i relation til medarbejdere, gæster, leverandører og samarbejdspartnere.

Forebyggelse & håndtering af krænkende adfærd
Grand Hotel har klare retningslinjer, der skal forebygge og håndtere krænkende adfærd, herunder mobning, chikane og seksuel chikane. Retningslinjerne gælder for alle medarbejdere, ledere og eksterne samarbejdspartnere, og de sikrer, at alle behandles med respekt og værdighed.

Vi arbejder aktivt med at skabe en kultur, hvor medarbejdere trygt kan sige fra og henvende sig, hvis de oplever eller er vidne til krænkende adfærd. Der er etableret tydelige procedurer for, hvordan sådanne hændelser håndteres, herunder fortrolig rapportering, hurtig opfølgning og støtte til de involverede parter

INDDRAGELSE AF MEDARBEJDERE

På Grand Hotel tror vi på, at engagerede og velinformerede medarbejdere er fundamentet for en sund og bæredygtig drift. Derfor arbejder vi målrettet på at inddrage medarbejderne i både deres egen udvikling og i hotellets samlede retning. Dette gør vi løbende ved at afholde personalemøder. Vi ønsker at skabe rammer, hvor alle kan trives, bidrage og føle sig som en vigtig del af fællesskabet.

Samtaler & dialog
En åben og tillidsfuld dialog mellem medarbejdere og ledere er central for vores kultur. Vi opfordrer til, at medarbejdere taler åbent med deres leder om både arbejdsliv og privatliv, når det har betydning for deres trivsel. Derudover gennemfører vi årlige medarbejderudviklingssamtaler (MU samtaler), hvor der er fokus på faglig udvikling, karriereønsker og trivsel.

Information & involvering
For at sikre gennemsigtighed og fælles retning afholder vi løbende personalemøder, hvor vi deler information om hotellets vision, mission og strategi. Her får medarbejderne mulighed for at stille spørgsmål, komme med input og være med til at præge beslutninger, der påvirker deres hverdag og gæsteoplevelsen.

Målinger & feedback
Vi arbejder systematisk med feedback som en del af vores udviklingskultur. Det gør vi blandt andet gennem arbejdspladsvurderinger (APV) og medarbejdertrivselsmålinger, som giver os værdifuld indsigt i, hvordan medarbejderne oplever deres arbejdsmiljø. Resultaterne bruges aktivt til at identificere forbedringsområder og igangsætte konkrete tiltag.

Kurser & kompetenceudvikling
Kompetenceudvikling er en vigtig del af vores medarbejderinddragelse. Vi tilbyder relevante kurser, der både styrker fagligheden og fællesskabet – eksempelvis konflikthåndtering, spiritus og vinsmagning samt smagning af aktuelle à la carte menuer. Disse aktiviteter bidrager til både læring, kvalitet i gæsteoplevelsen og et stærkere sammenhold.

Arbejdsmiljø & medbestemmelse
Et godt arbejdsmiljø er en forudsætning for trivsel. Grand Hotel har arbejdsmiljørepræsentanter, der aktivt inddrages i beslutninger, som påvirker medarbejdernes hverdag. De fungerer som bindeled mellem medarbejdere og ledelse og sikrer, at arbejdsmiljøet løbende forbedres og tilpasses behovene i organisationen.

MEDARBEJDERSUNDHED & ARBEJDSMILJØ

Et sundt og sikkert arbejdsmiljø er en forudsætning for både trivsel, kvalitet og gæsteoplevelser på Grand Hotel. Vi arbejder målrettet med at skabe rammer, der understøtter både fysisk, psykisk og social sikkerhed for alle medarbejdere – uanset funktion og arbejdstid.

I en branche præget af højt tempo, skiftende arbejdstider og mange gæstekontakter er forebyggelse af arbejdsskader og belastninger et centralt fokusområde.

Forebyggelse & håndtering af arbejdsskader
Alle arbejdsskader registreres systematisk og følges op af ledelsen i samarbejde med hotellets arbejdsmiljørepræsentanter. Vi har etableret klare procedurer for håndtering af hændelser, herunder vurdering af årsager, dialog med de berørte medarbejdere og iværksættelse af forebyggende tiltag.

Formålet er at lære af hver enkelt hændelse og styrke en kultur, hvor vi passer på hinanden og reagerer hurtigt, hvis der opstår risici.

Arbejdsmiljøorganisation & løbende forbedringer
Grand Hotel har etableret en aktiv arbejdsmiljøorganisation, der systematisk arbejder med forbedringer i hverdagen.

Arbejdsmiljørepræsentanterne følger op på arbejdspladsvurderingen (APV), identificerer indsatsområder og sikrer, at der bliver handlet på udfordringer – både i de driftstunge afdelinger som housekeeping, køkken og reception samt i de administrative funktioner.

Sygefravær overvåges løbende og anvendes som en indikator for arbejdsmiljøets generelle sundhedstilstand. Dette giver os mulighed for at reagere tidligt på mønstre, der kan indikere belastninger eller mistrivsel.

Psykisk arbejdsmiljø & støtteordninger
Vi anerkender, at arbejdet på et hotel kan indebære situationer, der er følelsesmæssigt krævende. Derfor tilbyder Grand Hotel adgang til krisepsykologhjælp i forbindelse med hændelser relateret til arbejdet.

Formålet er at sikre hurtig støtte, mindske belastningsreaktioner og styrke medarbejdernes trivsel og tryghed.

Sundhedssikring & samarbejde med eksterne udbydere
Størstedelen af medarbejderne på Grand Hotel er omfattet af vores sundhedssikring. Medarbejdere med meget få ugentlige arbejdstimer kan være undtaget ordningen, men vi arbejder løbende på at sikre så bred dækning som muligt. Sundhedsordningen administreres i samarbejde med veletablerede pensions- og forsikringsudbydere, der er underlagt dansk lovgivning.

Det sikrer, at vores medarbejdere har adgang til sundhedsydelser, der lever op til gældende standarder og retningslinjer.

PERSONALEFORENING

Grand Hotel arbejder målrettet med at styrke trivsel, fællesskab og sammenhængskraft blandt medarbejderne som en del af vores sociale indsats.

Personaleforening er en selvstændig organisation der støttes økonomisk af virksomheden. Personaleforeningen er frivilligt drevet af medarbejderne på Grand Hotel og har til formål af skabe rammerne for sociale aktiviteter uden for arbejdstiden.

Foreningen bestod i 2025 af 44 medlemmer og bidrager aktivt til at opbygge relationer på tværs af afdelinger og funktioner. Vores målsætning for 2026 er, at få flere indmeldte i personaleforeningen, samt flere deltagere til diverse arrangementer.

I løbet af 2025 gennemførte personaleforeningen seks forskellige aktiviteter, der er tilrettelagt med fokus på både inklusion og bred deltagelse. Arrangementerne spænder fra brætspilscafé og fællesspisning til festlige sammenkomster og mere aktive oplevelser. Denne variation sikrer, at medarbejdere med forskellige interesser og behov kan deltage på lige vilkår og opleve et stærkere socialt tilhørsforhold.

Personaleforeningens arbejde understøtter Grand Hotels sociale målsætninger ved at fremme et sundt og inkluderende arbejdsmiljø, hvor medarbejderne har mulighed for at opbygge relationer, styrke deres trivsel og engagere sig i fællesskabet.

Initiativet bidrager dermed til både medarbejdertilfredshed og fastholdelse, og er en vigtig del af vores samlede sociale ansvarlighed.

UDDANNELSE & KOMPETENCEUDVIKLING

Som hotelvirksomhed er Grand Hotel afhængig af dygtige, engagerede og serviceorienterede medarbejdere.

Vores gæsters oplevelse skabes af mennesker, og derfor er det afgørende, at vi kan tiltrække, udvikle og fastholde medarbejdere med de rette kompetencer på tværs af alle afdelinger – fra housekeeping og køkken til reception og drift.

Vi tilskynder alle medarbejdere til løbende dygtiggørelse og stiller de nødvendige ressourcer til rådighed i form af oplæring, kurser og faglig udvikling. Det omfatter både introduktion til nye arbejdsopgaver, træning i forskellige afdelinger og deltagelse i relevante kurser, der styrker både faglighed og kvaliteten af gæsteoplevelsen.

Vi investerer målrettet i kompetenceudvikling, fordi vores succes afhænger af medarbejdere, der trives og udvikler sig. Alle medarbejdere på Grand Hotel har adgang til læringsforløb og udviklingsmuligheder, uanset køn, stillingsbetegnelse eller anciennitet. Det gælder både interne kurser, løbende oplæring og muligheden for at påtage sig mere ansvar eller udvikle sig i retning af en karriere inden for hotelbranchen.

Grand Hotel tilbyder desuden praktikpladser og struktureret oplæring på tværs af afdelinger, så nye medarbejdere og elever får en bred forståelse af hotellets drift og servicekultur.

Gennem medarbejderudviklingssamtaler (MUS) afdækker vi den individuelle medarbejders potentiale og behov, så udviklingsforløbet kan tilpasses både medarbejderens ambitioner og hotellets strategiske retning.

Vi følger løbende op på vores indsatser inden for uddannelse og kompetenceudvikling for at sikre, at alle medarbejdere har lige adgang til udviklingsmuligheder.

Det giver os et solidt grundlag for at vurdere effekten af vores arbejde og styrke vores indsats i de kommende år.

Governance

Governance udgør en central del af virksomhedens ESG-arbejde og er tæt forbundet med ansvarlig ledelse, forretningsetik, compliance og langsigtet værdiskabelse. I dette afsnit præsenteres vores identificerede indvirkninger, risici og muligheder (IRO'er) inden for G – Governance.

Formålet er at give et klart billede af, hvordan virksomhedens ledelsesstruktur, politikker og processer påvirker forretningen, hvilke governance-relaterede forhold der kan få betydning for virksomhedens udvikling, og hvor der samtidig findes muligheder for styrkelse og forbedring.

IRO - GOVERNANCE

Impact, Risk & Opportunity Analyse

Nedenstående viser de emner som vi vurderer væsentlige i kategorien governance.

B1	Væsentlig påvirkning	Hvor I værdikæden kommer påvirkning fra	Hvordan påvirker den	Hvilken påvirkning	Hvornår	Handlingsplan
1.1	Datagap	Manglende dataleverancer fra en del af vores leverandører nødvendiggør anvendelsen af generiske faktorer i dele af opgørelsen. Dette skaber et datagab mellem faktiske værdikædedata og estimerede input, hvilket udgør en central udfordring for validiteten, granulariteten og troværdigheden af rapporteringen.	-	Negativ indvirkning	Mellemlang sigt	Auditerer leverandør CO2 emissioner

B2	Væsentlig påvirkning	Hvor I værdikæden kommer påvirkning fra	Hvordan påvirker den	Hvilken påvirkning	Hvornår	Handlingsplan
2.1	Virksomhedskultur	Kulturen på Grand Hotel er et stærk fundament for hvordan vi driver forretning på & tager udgangspunkt i vores værdier.	-	Positiv indvirkning	Kort sigt	Forretningsstrategi

C2	Væsentlig påvirkning	Hvor I værdikæden kommer påvirkning fra	Hvordan påvirker den	Hvilken påvirkning	Hvornår	Handlingsplan
2.1	ESG rapport	Ved at lave en ESG rapport, øger vi transparentheden til vores interessenter om vores arbejde med bæredygtighed.	Vi er klar til fremtidige krav fra CSRD virksomheder	Positiv indvirkning, Finansiel mulighed	Mellemlang sigt	ESG rapport
2.2	Affaldspolitik	Vi arbejder løbende med at optimere vores affaldshåndtering, og hermed forbedre os til både at skabe mindre affald og sortere korrekt.	Hvis ikke vi har en affaldspolitik og løbende håndterer vores affald korrekt, kan det betyde bøder.	Positiv indvirkning, Finansiel trussel	Kort sigt	Affaldspolitik
2.3	Indkøbspolitik	Vores indkøbspolitik er tæt forbundet med vores arbejde omkring bæredygtighed.	-	Positiv indvirkning	Kort sigt	Indkøbspolitik

POLITIKKER & RETNINGSLINJER FOR LEDELSE

Grand Hotels politik for bæredygtighed danner den overordnede ramme for vores arbejde med miljø og klima, sociale forhold & ledelse. Politikken er forankret i vores værdier og integreret på tværs af organisationen – fra ledelsen til medarbejdere i drift, housekeeping, køkken, reception og øvrige gæstevendte funktioner. Vores tilgang bygger på resultaterne af vores dobbeltvæsentlighedsanalyse, som guider os i forhold til både vores indvirkning på omverdenen og de forhold, der kan påvirke hotellets drift og udvikling. Politikken understøttes af konkrete strategier, målsætninger og handlingsplaner, der skal sikre en systematisk og målrettet indsats.

Vi har en række politikker og retningslinjer, der understøtter vores arbejde med ansvarlig ledelse og god virksomhedsdrift. Disse danner rammen for, hvordan vi træffer beslutninger, fordeler ansvar og sikrer en gennemsigtig og etisk forsvarlig drift af hotellet.

Som hotelvirksomhed har vi et særligt ansvar for at sikre, at vores ledelsespraksis understøtter både gæsternes sikkerhed, medarbejdernes trivsel og hotellets langsigtede udvikling. Det indebærer blandt andet, at ledelsen arbejder ud fra klare etiske principper, følger gældende lovgivning og sikrer, at alle beslutninger træffes på et oplyst grundlag. Vi gennemfører løbende vurderinger af risici og etiske forhold, eksempelvis i relation til datasikkerhed, leverandørsamarbejder, arbejdsmiljø og gæstehåndtering.

Disse vurderinger er integreret i vores interne styringssystemer og understøttes af faste procedurer, som ledere og nøglemedarbejdere følger i deres daglige arbejde. Ledelsen overvåger løbende, at retningslinjerne efterleves, og eventuelle afvigelser håndteres systematisk og dokumenteres som en del af vores interne kontrolmiljø.

Denne tilgang er ikke blot en formalitet, men en aktiv del af vores ledelsesstruktur. Ansvarlig ledelse er en central komponent i Grand Hotels risikostyring, da manglende efterlevelse kan medføre både økonomiske, driftsmæssige og omdømmemæssige konsekvenser. En stærk ledelseskultur er derfor afgørende for at sikre stabil drift, høj kvalitet i gæsteoplevelsen og et trygt arbejdsmiljø for vores medarbejdere.

FORRETNINGSADFÆRD

På Grand Hotel bygger vi vores forretning på ansvarlighed og ordentlighed.

Som en servicevirksomhed med daglig kontakt til gæster, leverandører og samarbejdspartnere har vi et særligt ansvar for at sikre, at vores drift foregår i overensstemmelse med gældende lovgivning og med høj etik og integritet. Ansvarlig forretningsadfærd er en grundlæggende del af vores kultur og en forudsætning for den tillid, vores gæster og medarbejdere viser os.

Det overordnede ansvar for, at Grand Hotel drives ansvarligt, ligger hos ledelsen, som løbende orienteres om arbejdet med risikostyring og compliance. Ledelsen sikrer, at vores politikker, procedurer og retningslinjer er opdaterede og afspejler både lovkrav og vores egne standarder for god forretningsskik.

I det daglige er det vores administrative og driftsmæssige funktioner, der identificerer og håndterer risici – eksempelvis i forhold til datasikkerhed, korruption, interessekonflikter og brud på lovgivningen.

Vi arbejder systematisk med at omsætte vores politikker til konkret handling i hele organisationen, så ansvarlighed er en naturlig del af hverdagen på tværs af afdelinger. Vores arbejde omfatter blandt andet forebyggelse af korruption og bestikkelse, sikring af korrekt håndtering af persondata, kvalitetskontrol af vores processer.

Arbejdet med ansvarlig forretningsadfærd er tæt forbundet med vores bæredygtighedsindsats.

Gennem vores dobbeltvæsentlighedsanalyse sikrer vi, at de væsentligste risici og påvirkninger identificeres og håndteres på en måde, der understøtter både hotellets drift og vores samfundsansvar.

DATAETIK & KVALITET

På Grand Hotel er kvalitet en integreret del af både vores kultur og vores måde at drive forretning på. Som hotelvirksomhed er vi afhængige af at levere en høj og ensartet serviceoplevelse, hvor professionalisme, sikkerhed og ordentlighed går hånd i hånd. Ledelsen understreger løbende vigtigheden af kvalitet i alle relevante sammenhænge og sikrer, at dette værdisæt er forankret i hele organisationen – fra housekeeping og køkken til reception og administration.

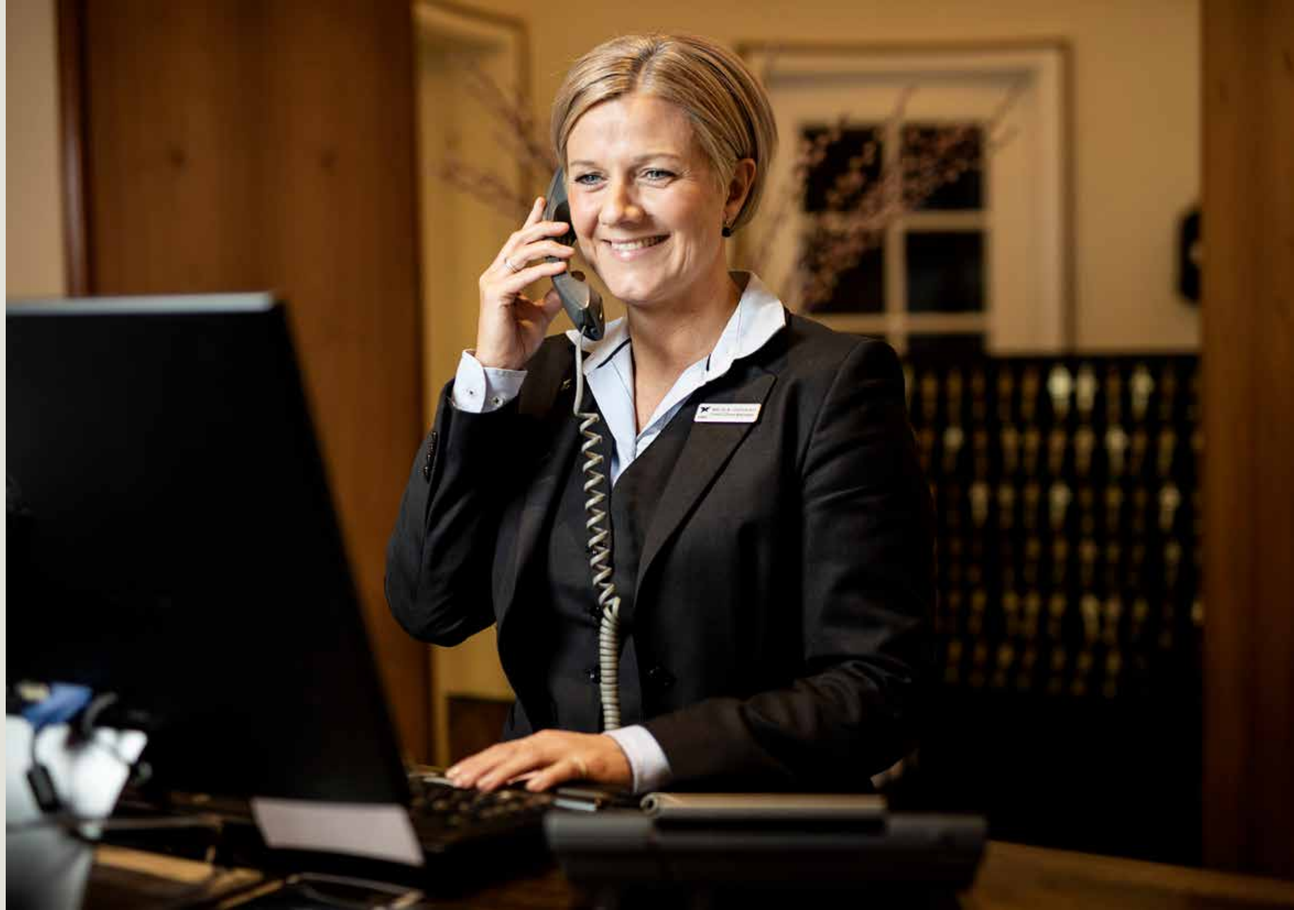
For at styrke vores kvalitetskultur arbejder vi med en række værktøjer og procedurer, der hjælper os med at evaluere og udvikle vores service og drift. Det omfatter blandt andet interne kontroller, gæstefeedback, trivselsmålinger, arbejdsmiljøvurderinger og løbende dialog mellem ledelse og medarbejdere. Disse elementer bidrager samlet til vores forståelse af, hvordan vi efterlever vores ambition om en stærk kvalitetskultur, hvor vi kontinuerligt lærer, justerer og forbedrer os.

Grand Hotel behandler dagligt personoplysninger om gæster, samarbejdspartnere og medarbejdere.

Derfor har vi et særligt ansvar for at beskytte disse data og sikre, at vores databehandling sker med høj integritet og i overensstemmelse med gældende lovgivning, herunder databeskyttelsesforordningen (GDPR).

Vi arbejder ud fra klare retningslinjer for datasikkerhed, adgangsstyring og fortrolighed, og vores medarbejdere er løbende opdateret om korrekt håndtering af persondata.

Dataetik er en naturlig del af vores tilgang til ansvarlig drift. Vi behandler kun data, der er nødvendige for vores service og drift, og vi gør det med respekt for gæsternes og medarbejdernes privatliv. Vores mål er at skabe tryghed og gennemsigtighed – både i vores interne processer og i vores relationer til gæster og samarbejdspartnere.



GOVERNANCEMÅL: ESG RAPPORT

Vi vil skabe fuld transparens og åbenhed om vores bæredygtige arbejde gennem offentliggørelse af ESG rapport. Som en del af Grand Hotels miljømål for 2025 arbejder vi målrettet med synligheden og gennemsigtigheden i relation til bæredygtighedsindsats.

Vi ønsker, at både gæster, medarbejdere, samarbejdspartnere og myndigheder tydeligt kan følge vores udvikling, resultater og prioriteringer. Derfor påbegynder vi i 2026 arbejdet med at udarbejde og offentliggøre en årlig ESG rapport, der samler vores miljømæssige, sociale og ledelsesmæssige indsatser i én samlet og tilgængelig dokumentation.

ESG rapporten skal fungere som et centralt redskab til at skabe åbenhed om vores miljøpåvirkning, vores arbejdsgange og de forbedringer, vi arbejder med. Rapporten vil blandt andet indeholde data om vores ressourceforbrug, affaldshåndtering, CO_2 udledning, arbejdsmiljø, leverandørstyring og governance strukturer. Ved at samle disse oplysninger i en systematisk og datadrevet rapport kan vi bedre følge vores fremskridt, identificere nye indsatsområder og sikre, at vores miljømål understøttes af dokumenterbare resultater.

Arbejdet med ESG rapportering styrker samtidig vores interne miljøledelse. Det skaber en klar ramme for, hvordan vi indsamler, validerer og anvender miljødata, og det understøtter en kultur, hvor bæredygtighed indgår som en naturlig del af beslutningsprocesserne på tværs af organisationen.

Rapporten vil blive offentliggjort årligt og fungere som et åbent og tilgængeligt indblik i vores arbejde med ansvarlig drift.

Med dette tiltag ønsker Grand Hotel at bidrage til større gennemsigtighed i hotelbranchen og at vise, hvordan et historisk hotel kan arbejde målrettet, systematisk og datadrevet med bæredygtighed, både i den daglige drift og i den langsigtede udvikling.

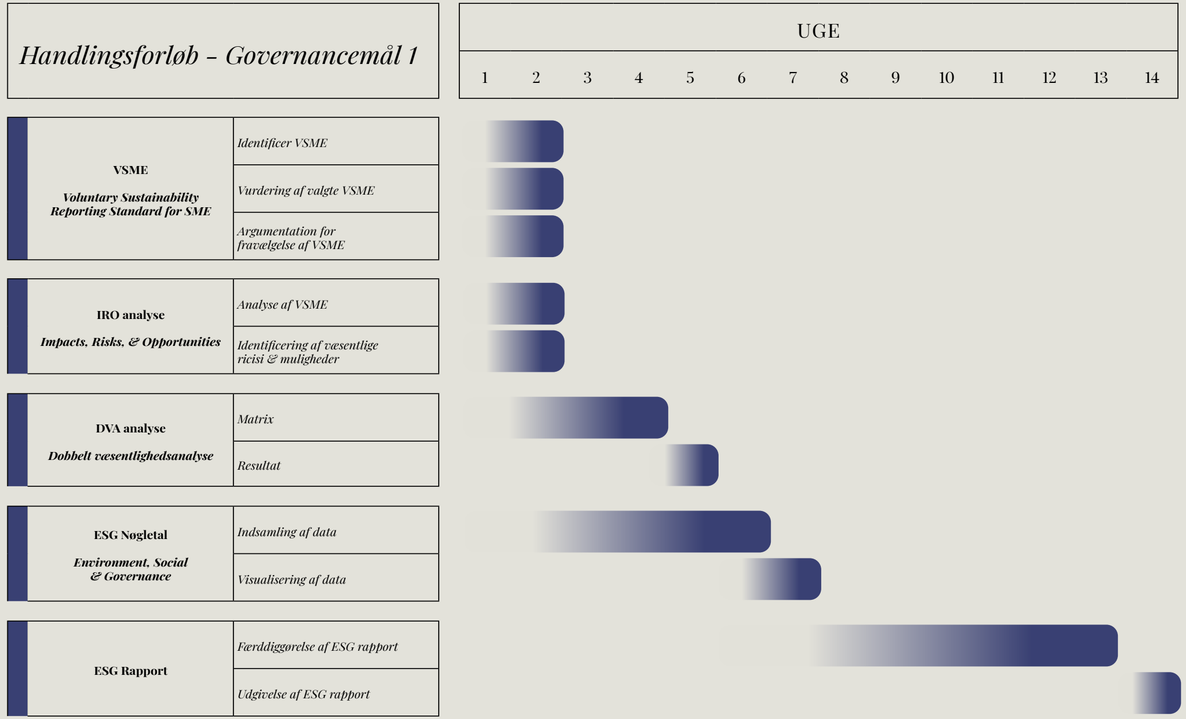
Handlingsplan
Arbejdet med at skabe fuld transparens gennem en årlig ESG rapport påbegyndes i 2026, hvor Grand Hotel etablerer en struktureret og metodisk tilgang til rapporteringen.

Processen indledes med udvælgelsen af VSME indikatorerne, som danner det første fundament for at identificere de områder, der er mest væsentlige for vores miljømæssige, sociale og ledelsesmæssige påvirkning. På baggrund af denne vurdering gennemføres en IRO analyse, der hjælper os med at forstå de risici og muligheder, der knytter sig til vores drift. Herefter udarbejdes en DVA vurdering, som samler indsigterne og fastlægger, hvilke temaer og datapunkter der skal indgå i vores ESG rapport, fordi de har størst betydning for både vores interessenter og vores egen forretningsudvikling.

Når de væsentlige områder er identificeret, igangsættes et systematisk arbejde med research, kortlægning af optimeringsmuligheder og etablering af interne procedurer for dataindsamling. I løbet af baseline året indsamles datasæt, som skal fungere som referencepunkt for alle fremtidige rapporter. Dette indebærer tæt samarbejde med alle afdelinger, så vi sikrer, at data om ressourceforbrug, arbejdsmiljø, leverandørstyring og andre centrale områder bliver registreret ensartet og pålideligt.

Parallelt med dataindsamlingen udvikles en model for datavisualisering, der skal gøre ESG rapporten både overskuelig og informativ for vores gæster, samarbejdspartnere og myndigheder. Visualiseringerne skal tydeliggøre vores udgangspunkt, vores fremskridt og de områder, hvor vi fortsat arbejder på forbedringer. Når baseline rapporten er færdig, vil den fungere som et styringsredskab, der hvert år giver os mulighed for at måle udviklingen, justere vores indsatser og sikre, at vores arbejde med bæredygtighed forbliver datadrevet og transparent.

Med denne tilgang skaber vi på Grand Hotel et solidt og professionelt fundament for ESG rapportering, som både styrker vores interne miljøledelse og giver vores interessenter et klart indblik i vores ansvarlige drift.



ANVENDT REGNSKABSPRAKSIS FOR KLIMADATA

Metode
Opgørelsen af drivhusgasudledninger følger den operationelle kontroltilgang i overensstemmelse med GHG protokollen. Det betyder, at vi medregner udledninger fra de aktiviteter og faciliteter, som Grand Hotel har den daglige driftsmæssige kontrol over, uanset ejerforhold. Denne tilgang giver et retvisende billede af vores faktiske påvirkning i den daglige drift.

Datagrundlaget baseres på tilgængelige målinger, leverandøroplysninger og anerkendte emissionsfaktorer. I områder, hvor præcise data ikke foreligger, anvendes relevante standardfaktorer eller skøn, som løbende forbedres i takt med, at vores datagrundlag udvikles.

Anvendelse af VSME standarden & EFRAG skabelonen
Grand Hotel har udarbejdet ESG rapporteringen i overensstemmelse med VSME standarden. Vi har anvendt både basis modulet og det udvidede modul, hvilket sikrer en mere dybdegående og struktureret rapportering end minimumskravet tilsiger.

I udarbejdelsen af rapportens struktur og indhold har vi draget inspiration fra EFRAGs officielle skabelon, som understøtter en ensartet og gennemsigtig præsentation af data. Dette bidrager til, at rapporteringen kan sammenlignes på tværs af virksomheder og år, og at vores metodiske tilgang er tydeligt dokumenteret.

Dobbelt væsentlighedsanalyse
Selvom VSME standarden ikke kræver en dobbelt væsentlighedsanalyse, har Grand Hotel valgt at gennemføre en alligevel. Formålet er både at styrke vores interne forståelse af væsentlige påvirkninger og risici og at skabe et mere helhedsorienteret billede af vores miljømæssige og samfundsmæssige aftryk.

Analysen giver os et bedre grundlag for at prioritere indsatser, identificere væsentlige risici og muligheder og sikre, at vores rapportering afspejler de forhold, der reelt betyder mest, både for virksomheden og for vores omgivelser.

Afgrænsning af leverandører under 5.000 kr.
For at sikre et balanceret forhold mellem datakvalitet, relevans og administrative ressourcer har Grand Hotel valgt at afgrænse Scope 3 rapporteringen ved kun at inkludere leverandører, hvor den årlige omkostning overstiger 5.000 kr.

Denne tærskel er fastsat for at undgå, at små og sporadiske indkøb, som typisk har begrænset klimamæssig betydning, skaber uforholdsmæssigt stor datamængde og øger usikkerheden i opgørelsen. Leverandører under denne grænse udgør samlet set en meget lille del af hotellets samlede indkøbsvolumen og vurderes derfor ikke at have væsentlig indflydelse på det samlede klimaaftryk.

Afgrænsningen bidrager til en mere robust og meningsfuld rapportering, hvor fokus rettes mod de leverandører og værdikædeaktiviteter, der reelt driver størstedelen af Scope 3 udledningen.

Vi anvender GHG protokollens tre scopes som ramme for vores opgørelse:

- Scope 1 omfatter direkte udledninger fra aktiviteter og anlæg under Grand Hotels operationelle kontrol, eksempelvis udledninger fra egne fyringsanlæg, der anvender fossile brændsler.

- Scope 2 dækker indirekte udledninger fra indkøbt energi, primært elektricitet og fjernvarme. Udledningerne beregnes ud fra leverandørernes emissionsfaktorer eller nationale standarder.

- Scope 3 omfatter øvrige indirekte udledninger fra vores værdikæde, herunder leverandører, affaldshåndtering, transport, indkøb af varer og services samt andre aktiviteter uden for vores direkte kontrol. Vi arbejder løbende på at identificere og inkludere de mest væsentlige kategorier.

Løbende forbedringer
Grand Hotel har fokus på at styrke kvaliteten af vores klimadata og udvide vores rapportering i takt med, at vores processer og datagrundlag udvikles. Målet er at skabe et solidt fundament for fremtidige miljøtiltag og en mere detaljeret forståelse af vores samlede klimaaftryk.

ESG RAPPORT 2025

Redaktion

Lasse Fruergaard Nielsen
Sustainable Data Analyst

Frederik Bo Pedersen
Kommerciel Udviklingschef

Direktion

Mette Hafstrøm
Hotel Manager

Kenneth Hansen
Food & Beverage manager

Publiceret af:

Gest Hotel Odense ApS
Jernbanegade 18, DK- 5000 Odense C
CVR: 41526971
Odense@firsthotels.dk
Firsthotels.com // Grandodense.dk