

ESG  
2024/25

Vi vil skabe den bedste hverdag  
for det siddende menneske

  
VERMUND LARSEN A/S

# Indholdsfortegnelse

Forord	3
VERMUND LARSEN A/S	4
Hvem er VELA?	4
Vores værdier	7
Rapportens omfang	8
Forretningen	10
Dobbelt væsentlighedsanalyse	13
Vores tilgang til bæredygtighed	14
Mål	15
Ledelsesansvar	15
Politikker	15
<b>Environmental</b>	16
Klimarisiko	16
Miljøaftryk	17
Cirkularitet	19
<b>Social</b>	20
Medarbejderne	20
Ligestilling og diversitet	22
<b>Værdikæden</b>	23
<b>Governance</b>	24
Værdibaseret ledelse i praksis	25
Forankring af bæredygtighed (ESG)	25
<b>Fremtiden</b>	26
Produkter og leverandører	26
Cirkularitet	27

Denne rapport dækker rapportering for regnskabsåret 1. april 2024 – 30. marts 2025. Rapporten skal ses som VELAs standpunkt for hvor virksomheden står henne.

## Forord

Bæredygtighed er fortsat et vigtigt fokusområde, også i en tid med mange andre dagsordener. Med denne rapport ønsker vi at give et indblik i, hvor Vermund Larsen A/S står i dag, og samtidig sætte en klar retning for vores fremtidige ambitioner. Dette er første gang, vi udgiver en ESG-rapport, men vores mål er, at den fremover bliver en fast del af vores rapportering.

Rapporten formidler ikke kun vores status og resultater til interessenterne, men er også et vigtigt skridt i at forankre bæredygtighed i arbejdet hos Vermund Larsen A/S.


I takt med at vi får adgang til flere, mere præcise og dækkende data, vil rapporten udvikle sig og stå som et stærkt grundlag for både vores kommunikation og udvikling af virksomheden.

Vi arbejder målrettet med bæredygtighed, fordi vi ser det som en naturlig og værdiskabende forudsætning for fortsat at være konkurrencedygtige i en verden med stigende krav og forventninger. Samtidig giver det os mulighed for at udvikle vores forretning og styrke vores relationer til vores interessenter. Men vi gør det også, fordi vi mener, det er det rigtige at gøre. Vi betragter nemlig ikke blot bæredygtighed som en strategisk beslutning, men som et grundlæggende ansvar, som vi alle skal tage.

Hos Vermund Larsen A/S ønsker vi at bidrage aktivt til en mere bæredygtig fremtid ved at integrere bæredygtighed i alt, hvad vi gør – som en naturlig del af vores måde at drive forretning på.

Rigtig god læselyst

Sofia Munk, CSO




VERMUND LARSEN A/S

## Hvem er VELA?

Vermund Larsen A/S (VELA) er en dansk, familieejet virksomhed med hovedkontor og produktion i Aalborg og har mere end 90 års erfaring i at skabe stole af høj kvalitet – teknisk, æstetisk og funktionelt. Virksomheden blev grundlagt i 1935 af indendørsarkitekt og iværksætter Vermund Larsen, hvis filosofi var, at ingen muskler skulle anstreges unødigt, og at en stol skulle give hvile – selv under arbejde. Denne tilgang til ergonomi og design har siden præget VELAs produkter.

Selvom virksomheden gennem tiden har udviklet sig og tilpasset sig nye markeder og teknologier, står historien og håndværket stadig stærkt i vores fælles bevidsthed og betyder, at vi hver dag, på tværs af virksomheden, arbejder ud fra samme grundlæggende tilgang: **VI VIL SKABE DEN BEDSTE HVERDAG FOR DET SIDDENDE MENNESKE.**

Historien gør, at vi bygger på et fundament af kvalitet og funktionalitet, som er med til at give et solidt udgangspunkt for arbejdet med bæredygtighed i praksis.



Per Buus  
CEO

## Ledergruppen



Sofia Munk  
CSO



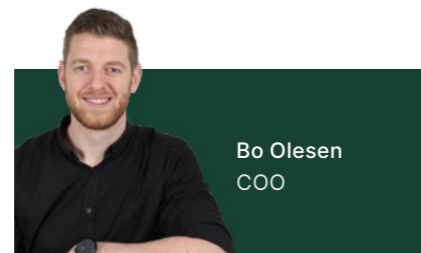
Jesper Malmgaard  
CFO



Poul Erik Jensen  
CCO



Jacob Jørgensen  
CDO



Bo Olesen  
COO



Jon Guren  
CNO

### VORES VISION

## VI VIL SKABE DEN BEDSTE HVERDAG FOR DET SIDDENDE MENNESKE

### NØGLE TAL

Kåret til Danmarks  
Bedste Arbejdsplads

139 Medarbejdere  
fordelt på 3 selskaber

Netop rundet 90 år  
Grundlagt i 1935

En anciennitet med  
gennemsnit på ~10 år

124,5 mio. DKK i  
bruttofortjeneste



## Vores værdier

Hos VELA er vores værdier – forskellighed, grokraft, omtanke og tiltro – udgangspunktet for alt, hvad vi gør, og dermed også for arbejdet med bæredygtighed.

Værdierne er ikke blot ord, men noget vi aktivt arbejder med at gøre levende i organisationen. Værdierne er fundamentet for vores kultur; de giver ledelsen en tydelig retning og understøtter det daglige arbejde i organisationen. Som Per Buus (CEO) fremhæver: "En værdibaseret kultur er noget, man mærker og skaber sammen

– ikke noget, der kun findes i strategidokumenter".

Det betyder, at værdierne er en fælles referenceramme, der styrker både sammenhold og retning i hverdagen. Værdierne fungerer både som et kompas og en drivkraft, hvor vi arbejder med forskellighed, grokraft, omtanke og tiltro — i vores produkter, i vores samarbejder (internt og eksternt) og i vores måde at drive og udvikle virksomheden på, og dermed også den måde, vi arbejder med bæredygtighed på.



FORSKELLIGHED



GROKRAFT



OMTANKE



TILTRO



Sofia Munk (CSO) og Christian Christensen (Assembly Operator).

# Rapportens omfang

Denne rapport tager udgangspunkt i VSME-standarden (Option B – udvidet modul) for ESG-rapportering. Der er målepunkter, jf. VSME-standarden, der ikke er medtaget, enten fordi de ikke er relevante, eller fordi der ikke findes tilstrækkelige data. Afgrænsningen er desuden et resultat af, at de overordnede hovedtal fortsat er forbundet med en vis usikkerhed, som vurderes at overstige de marginale bidrag. Ambitionen er dog på sigt at udvide datagrundlaget for at give et så retvisende billede som muligt

Inden for visse områder er der inddraget elementer, som ikke er et krav i standarden. Disse elementer er medtaget, fordi de bidrager til at skabe en dybere og mere nuanceret forståelse af virksomhedens samlede bæredygtighedsindsats.

Jvf. figuren nedenfor, dækker rapporten hele VERMUND LARSEN A/S, på nær datterselskabet, VELA USA.

Rapporten følger regnskabsåret 1. april, 2024 – 30. marts, 2025. Selvom dette er vores første ESG-rapport, indeholder den tal for to regnskabsår (2023/24 og 2024/25). Dette har vi valgt for at give et sammenligningsgrundlag allerede i den første rapport. På sigt forventer vi at medtage data for de seneste tre regnskabsår for at give et bedre grundlag for sammenligning.

Som udgangspunkt har vi medtaget miljøpåvirkningen fra det, vi har operationel kontrol over – altså f.eks. de bygninger, maskiner og materialer, vi råder over i dagligdagen, uanset om vi ejer, lejer eller låner det.

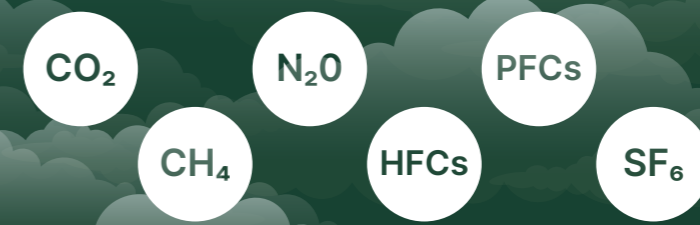


Figur: Oversigt over organisationen og de selskaber, som er medtaget i denne ESG-rapport

## GHG Protokollen

# Hvad er scope 1, 2 og 3 CO<sub>2</sub>-udledninger?

De tre scopes er en måde at kategorisere de forskellige typer drivhusgasudledninger, som skabes af en virksomhed, dens leverandører og dens kunder.



Figur: Begreberne Scope 1, 2 og 3 bruges til at kategorisere hvor udledningerne af drivhusgasser opstår. Scope 1 omfatter de direkte udledninger fra VELAs egne aktiviteter, f.eks. fra produktionen. Scope 2 dækker de indirekte udledninger, der stammer fra den energi, vi køber, såsom elektricitet og varme. Scope 3 omfatter alle øvrige indirekte udledninger i virksomhedens værdikæde, herunder blandt andet udledninger fra leverandører, transport, affald, medarbejderrejser og brugen af virksomhedens produkter.

# Forretningen

VELA (NACE-kode 310000) udvikler, producerer og sælger hjælpemidler og specialstole, der understøtter mobilitet, stabilitet og arbejdsfunktion for både private brugere og sundhedsprofessionelle. Produkterne – herunder arbejdsstole, taburetter, walkere og ståstøttestole – anvendes især af personer med funktionsnedsættelser samt i sundhedssektoren, hvor ergonomi, sikkerhed, hygiejne og holdbarhed er centrale krav. VELAs forretningsmodel bygger på høj kvalitet, lang produktlevetid og individuel tilpasning kombineret med rådgivning og support for at sikre korrekt anvendelse og størst mulig værdi for brugerne.

VELA har en sund økonomi med en bruttfortjeneste på ca. 124,5 mio. DKK og en balance på ca. 166 mio. DKK i regnskabsåret 2024/25. Virksomheden har haft kontinuerligt overskud i mere end 20 år, hvilket giver et solidt økonomisk fundament og mulighed for at træffe langsigtede strategiske beslutninger.

## VELAs produkter og løsninger er organiseret i tre overordnede brands:

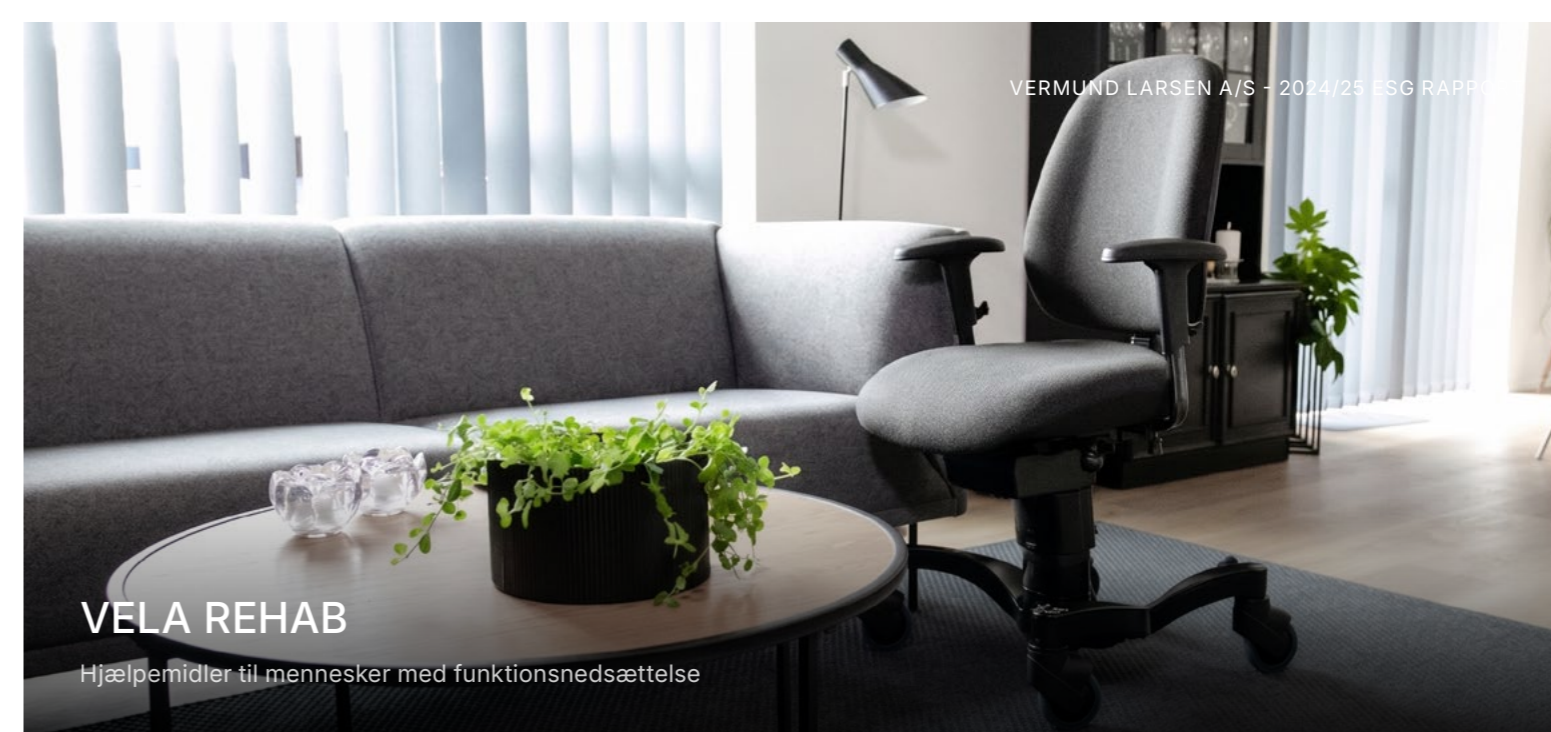
- **VELA Rehab:** Arbejdsstole til personer med funktionsnedsættelse, der understøtter mobilitet og selvhjulpenhed i hjemmet eller på arbejdspladsen.
- **VELA Medical:** Stole til borgere og professionelle inden for det sundhedsfaglige område (klinikker, hospitaler og lignende), med høje krav til ergonomi, hygiejne og driftssikkerhed.
- **VERMUND:** Designmøbler, primært stole til professionelle miljøer, som f.eks. mødelokaler og kontorer i virksomheder eller konference- og koncertlokaler.

VELA er forankret i Nordjylland med hovedkontor og produktion i Aalborg. Derudover har VELA tre salgs- og servicecentre i Danmark, henholdsvis i Kolding, Herning og Hedehusene.

Men VELA opererer også internationalt og sælger gennem både B2G, B2B og B2C. I Norden sker salget primært gennem B2G via udbud og aftaler med kommuner og offentlige aktører. I resten af Europa, Oceanien og Asien foregår salget hovedsageligt gennem et netværk af forhandlere og distributører (B2B). I USA sælger vi direkte til private kunder (B2C). Den internationale tilstedeværelse understøttes af datterselskaber i blandt andet Norge og England, der samtidig bidrager til at sikre tæt kundedialog, lokal rådgivning og indsigt i brugernes behov. Hos VELA sælger vi ikke kun stole – vi sælger indsigt og viden om brugerne og deres situation for at kunne levere den bedste løsning.

## Bruttfortjeneste og balancen

Periode	23/24	24/25
Bruttfortj. (DKK i 1.000)	105.186	124.544
Balancen (DKK i 1.000)	160.535	165.965



## VELA REHAB

Hjælpemidler til mennesker med funktionsnedsættelse



## VELA MEDICAL

Løsninger til klinikker og hospitaler



## VERMUND

Designmøbler til private og erhverv



## Dobbelt væsentlighedsanalyse

Som en del af arbejdet med bæredygtighed har vi gennemført en dobbelt væsentlighedsanalyse for at identificere virksomhedens væsentligste bæredygtighedspåvirkninger og -risici, sammenholdt med virksomhedens økonomiske præstation.

Analysen viser, at de væsentligste bæredygtighedspåvirkninger og -risici inden for miljø især knytter sig til materialeforbrug – herunder leverandørkæden og transport – samt produkternes cirkularitet og levetid. Størstedelen af miljøaftrykket ligger dermed uden for virksomhedens direkte aktiviteter og stammer fra udvinding og bearbejdning af materialer, produktion hos underleverandører samt transport i værdikæden. Men også elementer som energiforbrug og affald er væsentlige.

Inden for det sociale område er det især forhold for egne medarbejdere – herunder videreuddannelse, opkvalificering, ligestilling og inklusion – samt social ansvarlighed i værdikæden, der er afgørende. I forhold til governance er det virksomhedskultur og driften af virksomheden, som er vurderet som afgørende.

Samtidig er forholdet til kunderne og slutbrugerne af stor betydning, da produkterne har væsentlig indflydelse på brugernes livskvalitet.

Samlet viser analysen, at VELA har betydelige muligheder for at reducere sin miljøpåvirkning og styrke sine sociale og økonomiske resultater gennem strategiske valg inden for design, materialer, cirkularitet og leverandørstyring.



Medarbejdere fra Vermund Larsen A/S



## Vores tilgang til bæredygtighed

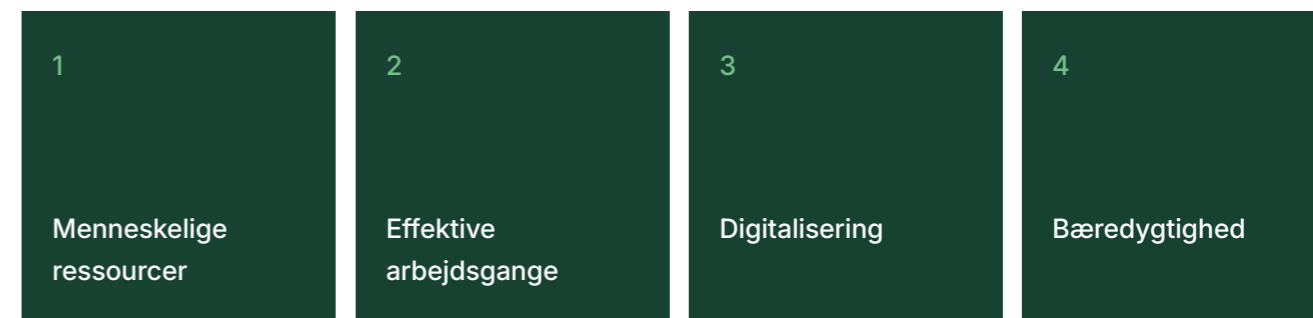
For os handler bæredygtighed om at skabe balance mellem ansvar og vækst – om at tænke helhedsorienteret, så de valg, vi træffer, bidrager positivt til virksomheden, vores medarbejdere samt det samfund og miljø, vi er en del af. Som en naturlig del af denne indsats blev

VELA ISO 14001-certificeret (og ISO 9001-certificeret) i 2019. Certificeringerne udgør et vigtigt fundament for vores miljøarbejde og understøtter vores systematiske tilgang til bæredygtighed.

## Mål

I den nuværende strategiperiode (2024–2027) har vi defineret fire strategiske hjørneste, som vi betragter som afgørende for at sikre VELAs langsigtede forretnings- og konkurrenceevne.

Disse hjørneste er:



Bæredygtighed er med andre ord en integreret del af strategien i VELA.

**Inden for bæredygtighed har vi fastlagt tre strategiske ambitioner, der danner rammen for vores arbejde:**

1. Vi vil gøre bæredygtighed til en god forretning
2. Vi vil indarbejde bæredygtighed i VELAs kultur
3. Vi vil løbende reducere VELAs klimaaftryk

Hver af de strategiske ambitioner er efterfølgende brudt yderligere ned i en række taktiske og operationelle mål. Disse mål er udvalgt med tanke på den samlede strategi, virksomhedens værdier og konklusionen i den dobbelte væsentlighedsanalyse. Det er f.eks. mål som at styrke kommunikationen og kulturen omkring bæredygtighed internt i organisationen samt at sænke vores miljøaftryk gennem valg af materialer med en mindre miljøbelastning.

## Ledelsesansvar

For at sætte ekstra fokus på bæredygtighed blev der i slutningen af 2024 oprettet en ny lederrolle, Chief Sustainability Officer (CSO), som har det overordnede ansvar for arbejdet med bæredygtighed.

Med udnævnelsen af en CSO har man samlet ansvaret for bæredygtighedsstrategien og for, at de fastsatte mål omsættes til konkrete handlinger. Det sikrer, at der er én tydelig ansvarlig for at sikre fremdrift og opfølgning på målene, selvom arbejdet kræver tværorganisatorisk samarbejde.

Rollen som CSO omfatter desuden det overordnede ansvar for at definere nye produkter, hvilket sikrer, at bæredygtighed integreres gennem hele processen fra idéudvikling til færdigt produkt. Herved bliver beslutninger vedrørende produktdesign, fremstillingsteknologier og valg af leverandører altid truffet med bæredygtighed som en fast del af beslutningsgrundlaget. Dette er væsentligt, idet langt den største del af VELAs samlede miljøaftryk stammer fra vores produkter.

## Politikker

Som ISO 9001- (kvalitet) og ISO 14001-certificeret (miljøledelse) har VELA en miljø- og kvalitetspolitik, hvor fokus er på samarbejdet i hele værdikæden (leverandører og kunder) med henblik på at kunne træffe de rigtige valg i forhold til både kvalitet og miljø.

Derudover findes der en række overordnede politikker, primært med fokus på aspekter vedrørende medarbejderne i virksomheden. Det drejer sig blandt andet om en CSR-politik, men også en politik for ansatte med særlige behov, en trivselspolitik og en politik for personlige værnemidler samt en arbejdsmiljøpolitik.

Derudover findes der en lang række mere fokuserede politikker målrettet medarbejderne (f.eks. gavepolitik, ryge- og alkoholpolitik, mobiltelefonpolitik, multimediepolitik og seniorpolitik), der er beskrevet i personalehåndbogen, som også fungerer som en code of conduct for medarbejderne.

# Environmental

Vores største miljøaftryk stammer, som også tidligere nævnt, langt overvejende fra de produkter, vi producerer og sælger. Derfor er miljømæssige overvejelser også et integreret element i vores produktudvikling, da en væsentlig del af et produkts miljøaftryk fastlægges allerede i udviklingsfasen gennem valg af materialer, konstruktionsprincipper og fremstillingsprocesser.

Ved hjælp af blandt andet livscyklusvurderinger (LCA) arbejder vi løbende på at opnå større indsigt i, hvordan materialevalg, konstruktion og fremstillingsprocesser påvirker produkternes samlede miljøaftryk. På nuværende tidspunkt er fokus primært rettet mod klimaaftrykket målt i CO2e, men på sigt er det ambitionen at arbejde bredere med produkternes samlede miljøpåvirkning.

Ud over arbejdet med at sænke miljøaftrykket fra vores produkter, arbejder vi også internt på at mindske vores forbrug som en naturlig del af en daglig ansvarlig adfærd. Derudover har vi fokus på at forbedre vores affaldshåndtering, herunder særligt at reducere mængden af restaffald, da denne fraktion ikke genanvendes.

## Klimarisiko

Klimarelaterede forhold har i stigende grad betydning for VELAs risikobillede og forretningsmæssige rammevilkår. Det er derfor relevant at vurdere klimarisici i forbindelse med virksomhedens risikostyring og strategiske beslutningsprocesser. VELAs væsentligste klimarelaterede risici vurderes primært at være knyttet til leverandørkæden. De fysiske klimarelaterede risici for VELAs egne lokationer, såsom oversvømmelser eller andre ekstreme vejrhændelser, vurderes aktuelt at være begrænsede. Der kan dog forekomme fysiske klimarisici i den øvrige del af værdikæden, som potentielt kan påvirke forsynings sikkerheden og tilgængeligheden af materialer og komponenter. Da disse forhold i vidt omfang ligger uden for virksomhedens direkte kontrol, håndteres de primært indirekte gennem andet leverandørstyring, relevante forsikringsforhold samt løbende vurderinger af lagerbinding og forsyningsrobusthed. Samlet set vurderes VELAs klimarisici at være begrænsede, særligt på kort sigt (under fem år).

Ud over dette vurderes klimarelaterede risici indirekte at være knyttet til ændrede kundekrav – herunder forventninger om en højere andel genanvendte materialer, dokumenteret miljøperformance og eventuelle miljømærker – samt skærpede lovkrav og øvrig regulering på området.



VELAs miljøaftryk er primært knyttet til virksomhedens forbrug af materialer og de tilhørende emissioner

Morten K. Schjelder, Warehouse Operator

## Miljøaftryk

VELAs miljøaftryk er primært knyttet til virksomhedens forbrug af materialer og de tilhørende emissioner samt i mindre grad aftrykket fra energi og affaldsstrømme. Dette afsnit præsenterer VELAs væsentligste miljødata, herunder energiforbrug, drivhusgasudledninger, affald og vandforbrug, der tilsammen giver et overblik over virksomhedens væsentlige miljøpåvirkninger. I forhold til el, vand og varme er der kun medtaget data for lokationerne i Aalborg.

### Energiforbrug

VELAs energiforbrug består primært af el- og varme forbrug. For el har VELA indgået en aftale med Norlys A/S gældende fra januar 2025 om levering af el fra vedvarende vindenergi. Den nedenstående opgørelse for el består af et almindeligt energimix, som også inkluderer vedvarende energi (forbrugt før 2025), samt strøm udelukkende fra vindmøller fra 2025. Det betyder også, at andelen af vedvarende el forventes at stige i den kommende periode.

### Energiforbrug

Periode	23/24	24/25
<b>Forbrug</b>		
El (MWh)	311	335
Varme (MWh)	671	621
<b>Total</b>	<b>982 (100 %)</b>	<b>956 (100 %)</b>
<b>Vedvarende energi</b>		
El (MWh)	251	294
Varme (MWh)	250	231
<b>Total</b>	<b>501 (51 %)</b>	<b>525 (55 %)</b>

Det øgede elforbrug (7,7 %) fra 2023/24 til 2024/25 kan ikke umiddelbart forklares med øget produktivitet. Dog er der introduceret nye polstermaskiner i produktionen, som alt andet lige har bidraget til en del af stigningen i elforbruget. Det skal dog nævnes, at de nye polstermaskiner giver bedre arbejdsforhold for medarbejderne i polsterafdelingen, ligesom det gør det muligt at hjemtage en del af produktionen. Nedgangen i varmetaforbruget fra 2023/24 til 2024/25 (7,5 %) tilskrives et mindre behov for opvarmning i perioden.

### Drivhusgasudledninger

VELAs drivhusgasudledninger omfatter både direkte og indirekte emissioner relateret til virksomhedens aktiviteter og værdikæde – opgjort i Scope 1, 2 og 3.

Scope 1 omfatter virksomhedens direkte udledninger, f.eks. udledninger fra egen energi såsom brændstof til firmabiler. Scope 2 dækker indirekte udledninger fra indkøbt energi såsom elektricitet og fjernvarme. Scope 3 omfatter øvrige indirekte udledninger i værdikæden, f.eks. fra transport, indkøbte materialer samt bortskaffelse (End-of-Life) af virksomhedens produkter. Der er afgrænset fra en række kilder, fordi de vurderes at være marginale i det samlede billede, samtidig med at der ikke foreligger fyldestgørende data.

### Klimaaftryk

Periode	23/24	24/25
<b>Scope 1 og 2</b>		
El (t CO2e)	140	151
Varme (t CO2e)	76	70
<b>Scope 3</b>		
Indkøbte varer (t CO2e)	9.470	8.692

Som det fremgår, udgør Scope 3 (miljøpåvirkningen fra leverandører og samarbejdspartnere uden for VELA) over 98% af det samlede klimaaftryk, hvilket er i tråd med erfaringen fra andre lignende industrivirksomheder. Faldet i det samlede aftryk fra 2023/24 til 2024/25 skyldes primært ændringer (forbedringer) i de databasedata, der er anvendt til beregningen af Scope 3 samt periodisering og variation i produktmix som også påvirker opgørelsen over materialeforbruget.

### Materialeforbrug

Periode	23/24	24/25
Aluminium (t)	104	113
Elektriske komponenter (t)	49	109
Pap (t)	20	73
Plast og stål (t)	151	95
Komfortdele (t)	102	117
Stål (t)	206	245
Træ (t)	16	51

### Affald

VELA har et velfungerende affaldshåndteringssystem på baggrund af flere års målrettet indsats. Affaldshåndteringssystemet blev kontrolleret gennem et kommunalt affaldstilsyn i oktober 2025 uden bemærkninger.

Affaldsmængderne monitoreres løbende, og der er særligt fokus på restaffald, idet denne fraktion ikke genanvendes, men sendes direkte til forbrænding.

Der er ikke opgjort en samlet genanvendelsesgrad for de forskellige affaldsmængder. De fleste affaldsfraktioner genanvendes dog i et vist omfang, men graden af genanvendelse varierer mellem de enkelte fraktioner.

### Affaldsoversigt

Periode	23/24		24/25	
Samlede	134,8 t	100 %	149,8 t	100 %
Pap	59,8 t	44,30 %	58,7 t	39,20 %
Træ	30,2 t	22,40 %	36,9 t	24,60 %
Metal	15,9 t	11,80 %	22,2 t	14,80 %
Restaffald	14,8 t	10,95 %	17,1 t	11,00 %

Som det fremgår af tabel ovenfor var de største affaldsfraktioner (i prioriteret rækkefølge): pap, træ, metal og restaffald. Tilsammen udgjorde disse fire affaldsfraktioner 90 % af den samlede affaldsmængde i 2024/25. Det ses også, at der har været en ret betydelig stigning i den samlede mængde affald fra 2023/24 til 2024/25. Dette skyldes primært en større oprydning i forbindelse med, at vores produktion i Hjørring blev lukket.

Størstedelen af affaldsmængden stammer fra underleverandørers emballage fra varer til produktionen (montagen). Det betyder også, at der er en direkte sammenhæng mellem øget produktivitet og øget affaldsmængde, særligt i forhold til pap og træ. For at nedbringe affaldsmængden er der behov for at indgå i en dialog med leverandørerne om, hvilke tiltag vi kan iværksætte for at reducere mængden af emballage. Dette bliver et fokusområde i den kommende periode.

### Farligt affald

Periode	23/24		24/25	
Farligt affald	1,6 t	1,2 %	1,9 t	1,3 %

Som det fremgår, er mængden af farligt affald meget begrænset og stammer i overvejende grad fra batterier (returvarer i forbindelse med reklamationer og reparationer).

### Vandforbrug

VELA har kun almindeligt spildevand, da vand ikke indgår i produktionen, og vores vandforbrug er derfor begrænset. Selvom vi ikke er placeret i et område med vandmangel, er det fortsat vigtigt at have fokus på vandforbruget, da vand mange steder er en knap og kritisk ressource.

### Vandforbrug

Periode	23/24	24/25
Samlede mængde (m <sup>3</sup> )	566,7	704,5
Pr. medarbejder (L)	4,1	5,1

Forbruget er steget ca. 25 % fra 2023/24 til 2024/25, men stigningen skyldes primært en usædvanlig høj måling i august 2024. Det er ikke umiddelbart nogen begrundelse for det usædvanligt høje forbrug i august. Både forbruget før og efter august 2024 er på et "normalt" niveau.

### Biodiversitet

VELAs egne lokationer og aktiviteter er ikke placeret i eller i umiddelbar nærhed af sårbar eller beskyttet natur. Den største påvirkning relateret til biodiversitet vurderes i stedet at ske indirekte gennem leverandørerne, hvor udvinding, forarbejdning og produktion kan påvirke biodiversiteten negativt. Som et mindre bidrag – og et skridt på vejen – er der etableret et biodiversitetsbed i forbindelse med lokationen på Skelagervej.

## Cirkularitet

Cirkularitet er en integreret del af vores produkters DNA, og noget vi allerede oplever i praksis specielt på det danske, norske og hollandske marked, hvor vores stole allerede i dag genbruges i stort omfang.

VELAs stole er i deres natur fleksible og oprindeligt udviklet med henblik på at kunne tilpasses den enkelte borgers behov. Flexibiliteten i produktdesignet betyder også, at produkterne og deres komponenter let kan vedligeholdes, reparereres og på sigt adskilles til genanvendelse. Stolenes levetid kan derved forlænges, og behovet for at udskifte hele produktet begrænses. Samlet set er dette en vigtig egenskab, da øget levetid og færre nye komponenter er væsentlige skridt mod at sænke det samlede miljøaftryk.

Vi har fortsat fokus på at øge cirkulariteten i vores produkter, blandt andet ved at øge andelen af genanvendte materialer i vores komponenter. Som et konkret initiativ har vi implementeret et nyt polster med et klimaafttryk, der er 36 % lavere end vores tidligere standardmateriale.

Ovenstående understøttes af et systematisk fokus på produktudvikling, hvor miljøhensyn integreres tidligt i processen for at sikre, at beslutninger om design, materialer, fremstillingsteknologier og leverandører træffes på et oplyst grundlag med en klar intention om at reducere aftrykket i hele produktets livscyklus. Samlet bidrager denne tilgang til at reducere VELAs miljøaftryk.



Størstedelen af vores affaldsmængde stammer fra underleverandørers emballage — at reducere denne mængde bliver et fokusområde fremadrettet.

# Social

Hos VELA er vi stolte af vores produkter og det positive samfundsmæssige aftryk, de har på vores kunders og brugeres hverdag. For mange mennesker i eget hjem betyder vores produkter færre smerter, øget selvstændighed og, vigtigst af alt, øget livskvalitet. En VELA-stol er for mange forskellen mellem at være begrænset af funktionsnedsættelser og det at have friheden til at gøre, hvad man har lyst til. Det betyder, at vi hver dag hjælper mange mennesker til at kunne klare hverdagens gøremål – som at lave mad og vaske tøj – helt eller delvist uden hjælp fra andre.

For sundhedsprofessionelle på klinikker og hospitaler kan vores produkter også have en positiv påvirkning, f.eks. i form af aflastning i arbejdet, så arbejdsskader og sygdomsforebyggelse. Vores positive aftryk set i et socialt perspektiv er derfor både tydeligt og umiddelbart – og det er det, vi på VELA er allermost stolte af.

## Medarbejderne

Internt i VELA arbejder vi målrettet på at skabe en inkluderende og udviklende arbejdsplads, hvor trivsel, tryghed og gensidig respekt er centrale omdrejningspunkter. Vi anser vores medarbejdere som en afgørende del af virksomhedens værdiskabelse, og vi prioriterer derfor et arbejdsmiljø, hvor der er plads til forskellighed, og hvor alle behandles med respekt og oplever lige muligheder for at bidrage og udvikle sig. Vi har derfor blandt andet fokus på indsatsen inden for kompetenceudvikling, medarbejderinvolvering og tydelige rammer for ansvarlig adfærd.

Vi arbejder løbende med at forebygge arbejdsmiljørisici, styrke det fysiske og psykiske arbejdsmiljø samt fremme en kultur præget af åbenhed og dialog. Siden 2023 har vi arbejdet målrettet med medarbejderundersøgelsen Great Place to Work. I 2024 vandt vi prisen som Danmarks Bedste Arbejdsplads for Seniorer (for virksomheder mellem 50-499 medarbejdere). Det er en anerkendelse, vi er meget stolte af!

Undersøgelsen måler medarbejdertrivsel inden for fem kategorier: troværdighed, respekt, retfærdighed, stolthed og fællesskab. I 2025 deltog 95 %, og gennemsnittet på tværs af alle udsagn var ligeledes 95 %.

De flotte resultater betyder også, at VELA er certificeret som Great Place to Work i 2024/25 – og fortsat er det.

Vores arbejde med at være en af Danmarks bedste arbejdspladser dækker over en række initiativer som:

- Hyppige informationsmøder, hvor ledelsen fortæller om forskellige fagområder, så alle medarbejdere er informeret om de aktiviteter, der foregår i de forskellige dele af organisationen.
- Et omfattende onboarding-program, hvor alle medarbejdere, uanset funktion og stilling, deltager.
- Sociale arrangementer, hvor vi ud over det faglige har fokus på at opbygge fællesskab og interne relationer.
- Fokus på muligheder for faglig og personlig udvikling for den enkelte medarbejder med afsæt i både den enkeltes ambitioner og virksomhedens strategiske retning.
- Hensyntagen til særlige personlige situationer i planlægningen af arbejdsopgaver og stillinger i videst muligt omfang – der skal være balance mellem arbejds- og privatliv.

Ledelsens syn på vores medarbejdere som værende det absolut vigtigste fundament, som vi bygger vores virksomhed på, kommer ikke bare til udtryk i vores trivselsmåling, men også i vores anciennitet. VELAs generelle medarbejderanciennitet er ca. 10 år i virksomheden. Der er således mange medarbejdere med både 10, 15 og 20-års jubilæum samt endog nogle med 40-års jubilæum og en enkelt med et 55-års jubilæum (i 2025).

## Uddannelse og udvikling

Den løbende udvikling af vores medarbejdere mener vi er afgørende for, at vi kan nå de vækstsmål, som vi sætter os. Derfor har VELA en aktiv uddannelsespolitik, da det ses som en investering i fremtiden – både i forhold til medarbejderne og driften af virksomheden. Vores investeringer i vores medarbejdere er ikke noget, vi som sådan har en opgørelse over. Antallet af trænings- og kursustimer svinger meget mellem medarbejderne imellem og afhænger af flere elementer, blandt andet medarbejdernes egne ambitioner og interesser. Men det er virksomhedens klare holdning, at efteruddannelse er en nødvendighed for at sikre de rette kompetencer til morgendagens udfordringer. Efteruddannelse kan ske via officielle og certificerede uddannelser, men hos VELA lægger vi også vægt på at give vores medarbejdere mulighed for faglig fordybelse i løbet af arbejdsdagen. Vi opfordrer derfor vores medarbejdere til at deltage i webinarer, konferencer og lignende for at dygtiggøre sig og holde sig opdateret med den nyeste viden inden for deres fagområder.

VELA har også løbende elever inden for forskellige områder og som minimum altid én – både som en del af driften og for at øge kendskabet til en fantastisk arbejdsplads, men i høj grad også for at løfte et samfundsansvar.

## Honnørklubben

Det er ikke kun de medarbejdere, vi har ansat på nuværende tidspunkt, som vi værner om. Vi værner også om de medarbejdere, der er gået på pension eller efterløn. Derfor har vi oprettet det, vi kalder Honnørklubben, som er et fællesskab for de medarbejdere, der efter et langt arbejdsliv i VELA går på velfortjent pension.

Formålet med Honnørklubben er at skabe et fællesskab, hvor tidligere kollegaer (kaldet Honnørerne) kan mødes og fortsat få indblik i, hvordan det går i virksomheden. Honnørerne deltager i vores sociale arrangementer, og vi oplever, at det er både spændende og givende for såvel nuværende som tidligere medarbejdere at mødes og tale om stort og småt i relation til virksomheden.

## Ansatte

Periode	23/24	24/25
Antal ansatte	138	139
Antal fuldtidsansatte	127	132

## Medarbejderomsætningen

Periode	23/24	24/25
Medarbejderoms	7,97%	7,91%

## Ansættelsessted (Antal ansatte)

Periode	23/24	24/25
Danmark	129	130
Norge	6	6
Engalnd	2	2
Tyskland	1	1

Langt de fleste af medarbejderne er ansat i Danmark (Aalborg), da det er her, hovedkontoret og produktionen er samlet. Ansættelsesforholdene for medarbejderne overholder altid de gældende regler og den lovgivning, der er gældende i de lande, hvor medarbejderne er ansat.

Ingen af medarbejderne i VELA er ansat under overenskomst, men VELA tager udgangspunkt i de indgåede overenskomster i de respektive lande, når ansættelsesforholdene fastsættes i virksomheden.



## Ligestilling og diversitet

For os er forskellighed en styrke. Vi tror på, at vores forskelligheder skaber den diversitet og mangfoldighed, som gør os bedre i stand til at favne bredt og lykkes, uanset hvilken udfordring vi bliver mødt af. Denne tilgang præger også den måde, vi udvikler vores virksomhedskultur på.

Vi tilstræber at behandle alle medarbejdere lige med udgangspunkt i vores forskelligheder, og vi lægger vægt på, at både ansættelsesforhold, udviklingsmuligheder og aflønning sker på et sagligt og ligeværdigt grundlag. For os er det ikke medarbejderens køn, etnicitet mv., der afgør, hvilken stilling man har eller kan opnå i virksomheden. Ved rekruttering og udvikling af medarbejdere lægger vi udelukkende vægt på kandidaternes kvalifikationer samt deres personlige og faglige kompetencer. Der er en overvægt af mandlige medarbejdere, herunder også på ledelsesniveau. Dette afspejler blandt andet sammensætningen i de faggrupper, vi rekrutterer fra. Vi har ikke fastsat konkrete mål for kønsfordelingen, men har fokus på at sikre lige muligheder og en inkluderende kultur, hvor diversitet kan udvikle sig over tid.

Køn			
Periode		23/24	24/25
Mænd		89	90
Kvinder		49	49

Ledelse			
Periode		23/24	24/25
Bestyrelsen	Mænd	5	5
	Kvinder	0	0
Topledere	Mænd	6	6
	Kvinder	1	1
Mellemledere	Mænd	13	13
	Kvinder	6	6



Jeanette H. Sigenstrøm (Warehouse Operator), Susanne Fiedel Nielsen (Production Coordinator), Per Lygtved Jensen (Assembly Operator) og Dot Eriksen (Warehouse Operator)



## Værdikæden

Som produktionsvirksomhed indgår vi i en værdikæde bestående af leverandører, samarbejdspartnere og kunder. Vi er bevidste om, at vores aktiviteter har en social påvirkning gennem hele værdikæden, og vi tror grundlæggende på, at tillidsfulde og længerevarende relationer i værdikæden bygger på ansvarlighed, kvalitet og respekt. Derfor er det vigtigt for os, at vi samarbejder med ansvarlige partnere, som deler vores grundlæggende værdier – herunder omtanke, som blandt andet kommer til udtryk gennem ordentlige arbejdsforhold og respekt for menneskerettighederne.

I samarbejdet med vores leverandører lægger vi vægt på en høj grad af gennemsigtighed og ansvarlighed. Vi forpligter os til at respektere internationale principper for menneskerettigheder og ordentlige arbejdsforhold og stiller ligeledes disse krav til vores leverandører. Vi forventer derfor, at vores leverandører overholder den gældende nationale lovgivning og respekterer de grundlæggende principper for menneskerettigheder, herunder rimelige arbejdsforhold, sikkerhed på arbejdspladsen og fravær af diskrimination i forhold til køn og etnicitet.

For at understøtte vores arbejde med vores leverandører udfører vi årligt en leverandørundersøgelse (via Factlines Supply Chain Compliance), som stiller skarpt på specifikke krav til miljø- og arbejdsvilkår hos vores leverandører. Anvendelsen af en Supplier Code of Conduct bidrager til at reducere risici i værdikæden og understøtter VELAs position som en ansvarlig virksomhed. Resultaterne fra den omfattende undersøgelse bliver efterfølgende brugt i arbejdet med at udvikle leverandørerne – både i forhold til miljø- og ikke mindst sociale forhold. Der bliver således fulgt op på resultaterne fra undersøgelsen i forhold til den enkelte virksomhed.

### Leverandørundersøgelse

Periode	23/24	24/25
Antal adspurgte	92	79
Besvarelsesprocent	73 %	89 %
Andel af indkøbsvolumen	90 %	98 %



Per Buus  
CEO

## Governance

Hos VELA betragter vi governance som en grundlæggende forudsætning for ansvarlig virksomhedsledelse. Vores arbejde med governance skal sikre, at ledelsesprincipper, forretningsetik og interne processer understøtter gennemsigtighed, integritet og ansvarlighed på tværs af hele organisationen. Vi arbejder målrettet med at fremme god ledelsespraksis, så beslutninger træffes på et oplyst grundlag med en tydelig ansvarsfordeling og med respekt for gældende lovgivning, interne politikker og etiske standarder.

I den forbindelse arbejder VELA med et certificeret ledelsessystem i henhold til ISO 9001 (kvalitetsledelse) og ISO 14001 (miljøledelse), som understøtter virksomhedens arbejde med kvalitet, miljø og løbende forbedringer. VELA har været certificeret inden for begge ledelsessystemer siden 2019. Ledelsessystemet sikrer en struktureret tilgang og et fokus på kunder, processer, risikostyring samt opfølgning på afvigelser og mål på tværs af organisationen. Ledelsessystemet udgør et centralt element i VELAs governance og bidrager til at sikre dokumentation, ansvarlighed og efterlevelse af både interne krav, kundekrav og gældende lovgivning.

Som en del af dette har VELA etableret en whistleblowerordning, der giver medarbejdere mulighed for at indberette alvorlige forhold på en sikker og anonym måde. Ordningen understøtter en åben og ansvarlig virksomhedskultur, hvor uregelmæssigheder kan håndteres rettidigt og fortroligt.

Som tidligere nævnt er vores værdier dybt forankret i virksomheden, og de fungerer som et ledelseskompas for den måde, vi udøver ledelse på. Værdierne udgør fundamentet for den retning, vi ønsker at udvikle virksomheden i.

Vores forretningsmæssige retning og ambition styres gennem vores strategi. Vi arbejder målrettet med strategiperioder på tre år, hvor vi tager udgangspunkt i vores vision:

**“Vi vil skabe den bedste hverdag for det siddende menneske”**

Vores strategiproces er bredt forankret i organisationen, hvor medarbejdere bidrager på lige fod med ledelsen. Strategien favner hele forretningen og sætter den overordnede retning for vores tre brands og de strategiske mål, vi ønsker at opnå.

Som en del af virksomhedens governance har vi nedsat en STRATEX-gruppe, som består af medarbejdere fra organisationen. Gruppens rolle er at følge op på strategien i samarbejde med ledergruppen og dermed bidrage til, at vi når de mål og får gennemført de handlingsplaner, der understøtter vores strategiske retning. Denne måde at arbejde med strategi og strategiopfølgning på skaber efter vores opfattelse en stærk forankring og et engagement, som er med til at udvikle virksomheden og sikre, at strategien bliver levende og omsat til praksis.

## Værdibaseret ledelse i praksis

I VELA ser vi ledelse som en selvstændig disciplin og som en væsentlig del af virksomhedens governance. Ledelse handler om at skabe rammerne for tillid, engagement og medansvar, samtidig med at det sikres, at virksomhedens værdier kommer til udtryk i praksis gennem den daglige dialog, samarbejdet og de prioriteringer, vi foretager. Når værdierne er tydelige og fælles forankrede, understøtter de kvalificeret beslutningstagning ved at skabe et fælles sprog og en fælles forståelse af, hvad der er vigtigt – både i strategiske beslutninger og i den daglige drift.

Styring og ledelse i VELA er organiseret på flere niveauer: bestyrelsen, topledelsen og mellemlædelsen. Den daglige ledelse, som består af topledelsen og mellemlædelsen, mødes jævnligt i et forum kaldet Leader Hub. Her arbejdes der med forskellige ledelses- og forretningstemaer med henblik på at sikre

sammenhæng mellem virksomhedens strategiske, taktiske og operationelle niveauer. Forummet bidrager desuden til intern sparring, styrket samarbejde og øget indsigt i de enkelte lederes ansvarsområder.

For at understøtte ledelsens arbejde med at implementere og forankre VELAs værdier og kultur i organisationen har vi nedsat en gruppe på tværs af virksomheden kaldet Kulturteamet. Deres opgave er at bidrage til at forankre VELAs værdier og kultur på tværs af virksomheden, således at alle medarbejdere bliver en del af det. Kulturteamets aktiviteter spænder bredt – fra arbejde med vores GPTW-certificering og informationsoplæg vedrørende virksomhedens drift til emner, der er oppe i tiden. Derudover er aktiviteterne også med til at understøtte vores bæredygtighedsarbejde med forskellige former for oplæg og aktiviteter målrettet dette område, både ved brug af interne og eksterne ressourcer.

## Forankring af bæredygtighed (ESG)

Vi arbejder målrettet med at integrere bæredygtighed i vores forretning og beslutningsprocesser. Bæredygtighed er ikke ét isoleret tiltag, men en integreret del af vores strategiske arbejde og daglige dialog. Vores tilgang tager udgangspunkt i ESG-principperne – Miljø (E), sociale forhold (S) og ansvarlig virksomhedsledelse (G) – som tilsammen danner rammen for vores arbejde med ansvarlig udvikling af virksomheden.

For at sikre en stærk organisatorisk forankring indgår bæredygtighed som en central del af vores strategiske prioriteringer og som et vigtigt fokusområde i udviklingen af virksomheden. Arbejdet med bæredygtighed sker i tæt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere på tværs af organisationen, hvor forskellige faglige perspektiver bidrager til at identificere muligheder, håndtere risici og udvikle konkrete initiativer.

For at skabe en fælles forståelse af bæredygtighed og forankre området i vores dagligdag arbejder vi desuden målrettet med uddannelse, kommunikation og inddragelse. Alle medarbejdere introduceres til VELAs

bæredygtighedsarbejde gennem et onboarding-forløb. Forløbet indeholder et særskilt modul om bæredygtighed, hvor grundlæggende viden og virksomhedens ambitioner bliver præsenteret. Derudover afholder vores Kulturteam tre årlige oplæg, hvor forskellige temaer inden for bæredygtighed behandles på tværs af organisationen.

Vi prioriterer samtidig en løbende intern kommunikation om bæredygtighed via virksomhedens interne nyhedskanal, så alle medarbejdere – uanset funktion – holdes opdateret om nye initiativer, projekter og resultater.

Ledelsen har det overordnede ansvar for at sikre retning, prioritering og opfølgning på bæredygtighedsarbejdet, men vi arbejder samtidig aktivt med at skabe ejerskab i organisationen, så bæredygtighed bliver en naturlig del af beslutninger, processer og udviklingsprojekter i hele virksomheden. På den måde sikrer vi, at bæredygtighed i form af ESG ikke alene er et rapporteringskrav, men en integreret del af den måde, vi driver og udvikler VELA på.



Verified by  
**Factlines.**

| 2024



Verified by  
**Factlines.**

| 2025

Figur: VELA er Factlines-certificeret i 2024 og 2025

## Fremtiden

Verden har forandret sig markant. Den geopolitiske situation er mere aktuel end nogensinde før, og verdenssamfundet opleves i stigende grad som fragmenteret. Selvom bæredygtighed i dag synes at indtage en mindre fremtrædende rolle i den offentlige debat end for blot et år siden, er emnet fortsat højaktuelt.

Rammevilkårene har dog ændret sig for mange virksomheder. I stedet for et ensidigt fokus på miljø og sociale forhold er bæredygtighed i høj grad blevet en integreret del af selve virksomhedsledelsen (Governance) med et stærkt fokus på risikostyring. Det betyder, at arbejdet med bæredygtighed – og den dertil hørende investering af tid og ressourcer – skal ses i et bredere perspektiv i ledelsen af virksomheden. Bæredygtighedsarbejdet er derfor fortsat et væsentligt element i virksomhedens langsigtede værdiskabelse og overlevelse.

I VELA vil bæredygtighed derfor også fremover være en integreret del af strategien. Fokus og prioriteringer vil dog ændre sig i takt med de nye vilkår og forventninger. De konkrete konsekvenser for vores arbejde er fortsat under overvejelse, og den endelige retning er derfor endnu ikke fuldt afklaret. Nedenfor skitserer vi de vigtigste forandringer og det retningsskifte, som vi forventer vil præge vores arbejde fremadrettet.

## Produkter og leverandører

Som tidligere beskrevet ligger vores primære miljøaftryk i produktionen af vores produkter. Derfor er det også en selvfølge, at vores fokus fremadrettet vil være på vores produkter. Vi har en forventning om, at fremtiden vil byde på et bredere fokus end kun produkternes CO<sub>2</sub>e-aftryk, selvom dette fortsat vil være en væsentlig parameter. I samarbejde med vores leverandører vil vi derfor arbejde på at opnå et bedre datagrundlag.

Samarbejdet med vores leverandører skal også give os en dybere indsigt i deres forhold på tværs af miljø-mæssige, sociale og ledelsesmæssige parametre. En øget indsigt i værdikæden vil samtidig give os et bedre grundlag for at forstå vores egne risici og muligheder. Det kan bidrage til at udvikle forretningen og styrke dens robusthed i mødet med de udfordringer, som fortsat præger den globale dagsorden.

Selvom den globale opmærksomhed har flyttet sig, består udfordringer som klimaforandringer, ressourceknaphed og sociale forhold fortsat, og i nogle tilfælde vil de blive forstærket af den geopolitiske situation. Derfor er det afgørende, at vi arbejder rettidigt og systematisk med at forstå og håndtere disse forhold.

## Cirkularitet

Cirkularitet vil også fremover være et vigtigt fokusområde i arbejdet med at forlænge levetiden på vores produkter og reducere ressourceforbruget. Produktudvikling vil derfor fortsat være et vigtigt indsatsområde, hvor vi har fokus på at fastholde og yderligere styrke arbejdet med produktmodularitet på flere niveauer og på tværs af produktserier.

Samtidig kan en øget grad af fælles komponenter og løsninger på tværs af produktserier bidrage til en mere effektiv ressourceanvendelse, forenklet vedligeholdelse og bedre muligheder for lagerføring af reservedele. Denne tilgang understøtter både produkternes levetid, en mere cirkulær produktstrategi og vores ambition om løbende at udvikle en robust og fremtidssikret forretning.

Et andet centralt element i dette arbejde er fortsat at understøtte vores produkter gennem salg af reservedele – både for at understøtte en øget grad af cirkularitet, men også for at styrke og udvikle vores forretning. Derudover vil vi undersøge mulighederne for at etablere take-back-ordninger for udvalgte produkter som en del af vores forretningsudvikling. Formålet er at afdække, hvordan produkter eller komponenter kan returneres, genanvendes eller genbruges på en lønsom måde. Dette arbejde kan på sigt bidrage til en højere grad af cirkularitet i vores forretning, samtidig med at det kan give os en bedre forståelse af produkternes livscyklus.





VERMUND LARSEN A/S

Gøteborgvej 8-12  
9200 Aalborg SV  
CVR-nr.: 5279 6628

Tlf.: 96 34 76 00  
[vela.dk](http://vela.dk)