

Environmental

Social

Governance

ESG

*Ansvarlige vigtige
resultater*



| | | | |
|--------|------------|--|--------------------------------------------------------|
| Vilje | Indsatser | | Mere ansvarlig wow-effekt mindre whatever |
| Data | Opfølgning | | |
| Effekt | Realiteter | | |

Effection A/S
Måløv Teknikerby 2
DK-2760 Måløv

Effection A/S
Brendstrupgårdsvej 29
DK-8200 Aarhus N

effection.dk
kontakt@effection.dk
Tlf.: +45 8888 3031



EFFECTION

ESG-rapport 2025

Indholdsfortegnelse

| | |
|-------------------------------------------------------------------|-----------|
| Introduktion | 3 |
| Velkommen til vores fjerde ESG-rapport..... | 3 |
| Rapportens grundlag | 4 |
| Sådan beregner vi vores ESG-nøgletal..... | 4 |
| Rapportens afgrænsning..... | 5 |
| Hvem er Effection?..... | 6 |
| ESG er et vigtigt pejlemærke for os..... | 7 |
| Sådan arbejder vi med dobbelt væsentlighed..... | 8 |
| Når vi taler samme sprog | 9 |
| Effection i tal..... | 10 |
| Fire certifikater med tyngde..... | 11 |
| Sammen om sund fornuft | 12 |
| Energireduktion og proces- optimering i produktionen..... | 13 |
| Vi tager ansvar for vores affald | 14 |
| Vores fokus for 2026..... | 14 |
| Sammen om trivsel og fælles udvikling | 15 |
| Det har vi været igennem i 2025 | 16 |
| Projekt om arbejdsglæde i samarbejde med Prinfo og Cubion..... | 16 |
| Trivsel og forebyggelse af stress..... | 17 |
| Employer branding..... | 18 |
| Hvad skal der ske i 2026?..... | 19 |
| Kultur og samarbejde | 20 |
| Systemer og processer på tværs | 21 |
| Kommunikation, feedback og læring..... | 22 |
| Vores mål..... | 23 |
| Sundhed og sikkerhed | 24 |
| Egen arbejdsstyrke | 25 |





René Rafn Hansen, Chief Executive Officer

Velkommen til vores fjerde ESG-rapport.

2025 har været et år med fortsatte forandringer.

Ude i verden er der geopolitisk uro som sjældent set før, imens vi nationalt har set nye lovkrav, metoder og politikker blive lanceret, ændret eller udskudt. Samtidig er den traditionelle grafiske branche også under forandring.

Vi ser en strukturel tilbagegang drevet af digitalisering og faldende volumen. Samtidig vokser behovet for strategiske brandingpartnere, der kan sikre eksekvering på tværs af formater, lokationer og oplevelsesmiljøer. Her står Effection særdeles stærkt, fordi vi med end-to-end-løsninger kan hjælpe vores kunder med at skabe og eksekvere konsistent og meningsfuld visuel branding.

Forandringerne gør det komplekst at træffe ansvarlige valg, når mennesker, samfund, miljø, økonomi og forretning skal balanceres.

Alligevel er vi ikke i tvivl. Vi fortsætter med at prioritere vores ESG-indsatser.

Vi tager skridtene ét for ét, så vi fortsat kan træffe bedre og mere oplyste beslutninger på tværs af hele virksomheden.

I 2025 tog vi igen en række vigtige skridt fremad.

Vi gennemførte et omfattende kompetence- og afklaringsforløb for både ledelsen, ESG-udvalget og alle kundeorienterede medarbejdere. Vi har nu et fælles sprog, en fælles forståelse og fælles konkrete værktøjer, når vi arbejder med ESG i praksis.

Samtidig har vi haft et stærkt fokus på ledelsesudvikling, stress og trivsel. Det har givet os vigtig indsigt i, hvordan vi skaber tryghed, balance og udvikling for vores medarbejdere og for den kultur, vi gerne vil udvikle.

Kultur er ikke noget, der bare er – den skabes gennem vores adfærd. Det stiller krav til både ledere og medarbejdere.

Som ledere skal vi være mere tydelige, så retning, forventninger og prioriteringer er klare for alle. Vi skal sikre psykologisk tryghed og skabe

rammerne for en stærk feedbackkultur, hvor feedback gives åbent, direkte og med ønsket om, at vi alle lykkes.

Som medarbejdere har vi desuden et fælles ansvar for at bidrage aktivt og tage medansvar for den adfærd og det samarbejde, der skaber trivsel og udvikling. På den måde styrker vi samarbejde og sammenhængskraft på tværs, og tager ansvar og handler som ét Effection.

På baggrund af året, der er gået, har vi sat endnu tydeligere ESG-målsætninger med afsæt i vores væsentlighedsanalyse. Målene handler især om dokumentation, compliance, leverandørkrav, kompetencer og trivsel. Det er nemlig her, vi kan gøre den største forskel, og hvor vi virkelig kan støtte vores kunder i en tid med nye krav og øget kompleksitet på området.

Vi tror på, at vi lykkes i fællesskab. Gennem gennemsigtighed, dialog og modet til at lære af hinanden. Sammen skaber vi et endnu stærkere Effection. For hinanden og for vores kunder.

Tak fordi du læser med – og tak til medarbejdere, kunder og samarbejdspartnere for at være en del af udviklingen.

René Rafn Hansen
Chief Executive Officer

Rapportens grundlag.

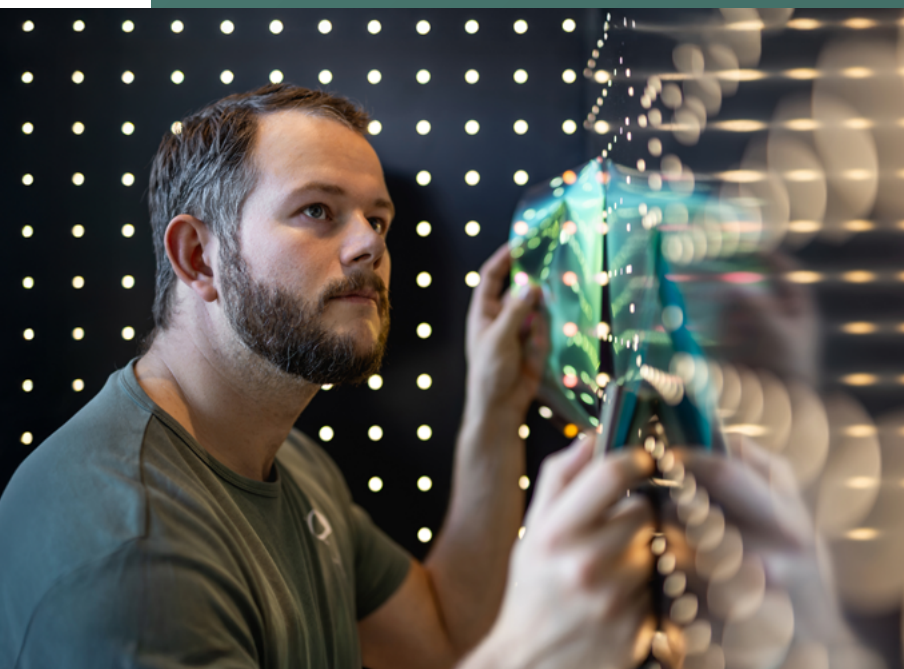
Ligesom sidste år har vi brugt Erhvervsstyrelsens ESG-skabelon, som bygger på den europæiske frivillige standard (VSME).

Denne tilgang sikrer, at vi arbejder systematisk og ensartet med vores data.

Vi ved, hvad vi skal måle på, og vi kan følge vores egen udvikling fra år til år. Standarden er desuden tæt koblet til CSRD, hvilket betyder, at de tal og informationer, vi rapporterer på, er relevante og brugbare for vores kunder og samarbejdspartnere, som skal leve op til netop de lovkrav.

Rapporten her er ikke stringent opdelt i E, S og G, da miljø, mennesker og forretningsetik hænger tæt sammen. Områderne påvirker hinanden, og derfor fortæller vi i år mere sammenhængende om de vigtigste indsigter og resultater fra 2025.

Når det gælder vores nøgletal og indikatorer, anvender vi fortsat den klassiske opdeling, så det er tydeligt, hvordan vi måler på vores fremskridt inden for hvert af de tre områder: Environment, Social og Governance.



Sådan beregner vi vores ESG-nøgletal.

Vores ESG-nøgletal er beregnet ved hjælp af Erhvervsstyrelsens Klimakompas, som er et anerkendt og standardiseret værktøj, der følger principperne i GHG-protokollen.

Vi opdeler vores udledninger i Scope 1-, Scope 2- og Scope 3-kategorier, så vi får et klart overblik over både direkte udledninger, indkøbt energi og resten af værdikædens klimaaftryk.

Alle beregninger i rapporten tager så vidt muligt udgangspunkt i vores faktiske forbrugsdata, herunder energiforbrug, brændstof, transport, indkøb og affald.

Når vi mangler specifikke og verificerede data fra vores leverandører, bruger vi Klimakompassets standardiserede emissionsfaktorer. Det sikrer, at vi arbejder ud fra et konsistent og sammenligneligt grundlag, når vi opgør vores klimaaftryk.

Rapportens

afgrænsning



Effection har valgt ikke at offentliggøre omsætningstal i denne ESG-rapport af forretnings- og konkurrencemæssige hensyn.

I et marked som vores kan omsætningstal give indblik i markedsposition, prisstrukturer og forretningsvolumen – oplysninger, som konkurrenter potentielt kan bruge strategisk. For at beskytte vores kommercielle interesser og sikre fortsat konkurrencedygtighed er disse tal derfor udeladt.

Selv uden omsætningstal giver rapportens nøgletal, politikker og målsætninger et retvisende indblik i vores arbejde, risici og indsatser inden for miljø, sociale forhold og ledelse. Det ligger i tråd med vores princip om at kommunikere ansvarligt, konkret og dokumenterbart.





Hvem er Effection

Effection er Danmarks førende samarbejdspartner inden for visuel branding og kommunikation – fra idé til færdig løsning.

Hver dag udvikler, producerer, leverer og monterer vores 194 specialister visuelle løsninger, der bliver set og husket for både internationale og nationale brands.

Vores ekspertise spænder bredt helt fra konceptudvikling, butiksindretning og messestande til digitale skærmløsninger (Digital Signage), klassiske skilte- og facadeløsninger, store kampagneudrulninger, flåder og domiciludsmykning.

”

Vi arbejder ud fra en enkel forretningsmodel med to ben: Vi sourcer og handler løsninger fra udvalgte leverandører, og vi har vores egen produktion i Danmark. Vi har vores base af kunder i Danmark, men leverer også til kunder i Norden og EU, og vores største segmenter er retail, industri og service samt kultur og oplevelsesindustrien. Vores opgaver spænder fra projektledelse og rådgivning til produktion og digitale værktøjer, der gør kampagnestyrelse nemmere.

René Rafn Hansen
Chief Executive Officer



ESG er et vigtigt pejlemærke for os.

Vi bruger ESG aktivt som styringsværktøj i vores forretningsstrategi af to årsager:



Fordi det skaber værdi for kunder, medarbejdere og samarbejdspartnere.



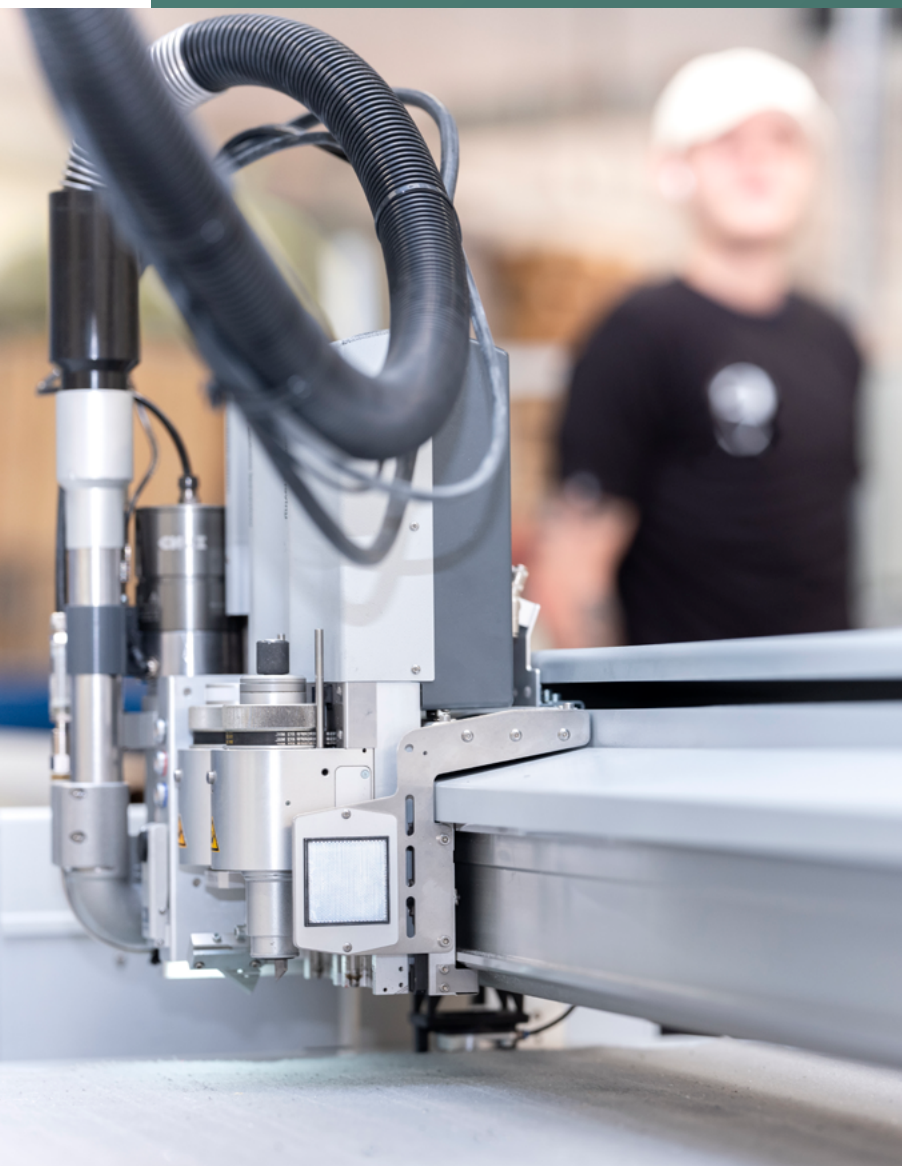
Fordi det sikrer, at Effection forbliver en ansvarlig og fremtidssikret virksomhed.

I Effection er ESG-indsatserne forankret i både bestyrelsen og den øverste ledelse, og de drives i praksis af vores ESG-udvalg, hvor medarbejdere fra People & Culture, Økonomi, Produktion, Indkøb og Salg er repræsenteret.

Udvalget fungerer som rådgivende enhed for ledelsen med ansvar for at udvikle ESG-strategien, styre indsatserne og sikre implementering og forankring i hele organisationen.

Alt sker i tæt samarbejde med ledelsen, så vi sikrer, at retningen er klar, og at hele Effection arbejder ud fra samme forståelse og fælles mål.

Det giver os en helhedsorienteret tilgang og skaber balance mellem forretning, mennesker og samfundsansvar.



Sådan arbejder vi med væsentlighed. **dobbelt**

I 2023 gennemførte vi vores første dobbelte væsentlighedsanalyse, som gav os et klart billede af, hvor vi kan gøre den største forskel både for vores forretning og for vores aftryk på omverdenen.

Vi bruger fortsat analysen som et styringsredskab, der hjælper os med at prioritere og investere dér, hvor indsatsen har størst effekt. Der var tre emner, som stod særligt tydeligt frem i analysen, og dem har vi fortsat fokus på:

- **Leverandørkrav og compliance:** Vi arbejder målrettet med dokumentation og gennemsigtighed i værdikæden for at sikre, at vores løsninger lever op til gældende lovgivning og ESG-standarder.
- **Intern kompetenceudvikling med fokus på kundeværdi:** Vi arbejder for at styrke medarbejdernes viden om ESG, så de kan rådgive vores kunder og tale med på dagsordenen.
- **Medarbejdertrivsel:** Vi arbejder kontinuerligt på at skabe et trygt og godt arbejdsmiljø, hvor vi trives og udvikler os.

Når vi taler samme sprog.

En af de vigtigste indsigter fra vores væsentlighedsanalyse var behovet for at have et fælles udgangspunkt. En fælles forståelse for ESG og en fælles retning.

Derfor gennemførte vi i 2025 et kompetenceforløb i samarbejde med Pihl & Østergaard for ESG-udvalget, den øverste ledelse og alle kundevedtede medarbejdere.

Første del af forløbet havde fokus på at skabe fælles målsætninger med afsæt i væsentlighedsanalysen. Det var afgørende, at både ESG-udvalget og ledelsen stod på samme grundlag, før arbejdet kunne bredes ud i organisationen.

Anden del handlede om at sikre, at vi også taler samme sprog med kunderne. Kompetenceforløbet blev afsluttet med ESG-workshops i både Skejby og Måløv for alle kundevedtede medarbejdere.

Formålet var at gøre ESG konkret og anvendeligt i hverdagen – og at give medarbejderne de værktøjer, de har brug for, når de skal rådgive og gå i dialog med kunder om ESG-dagsordenen.

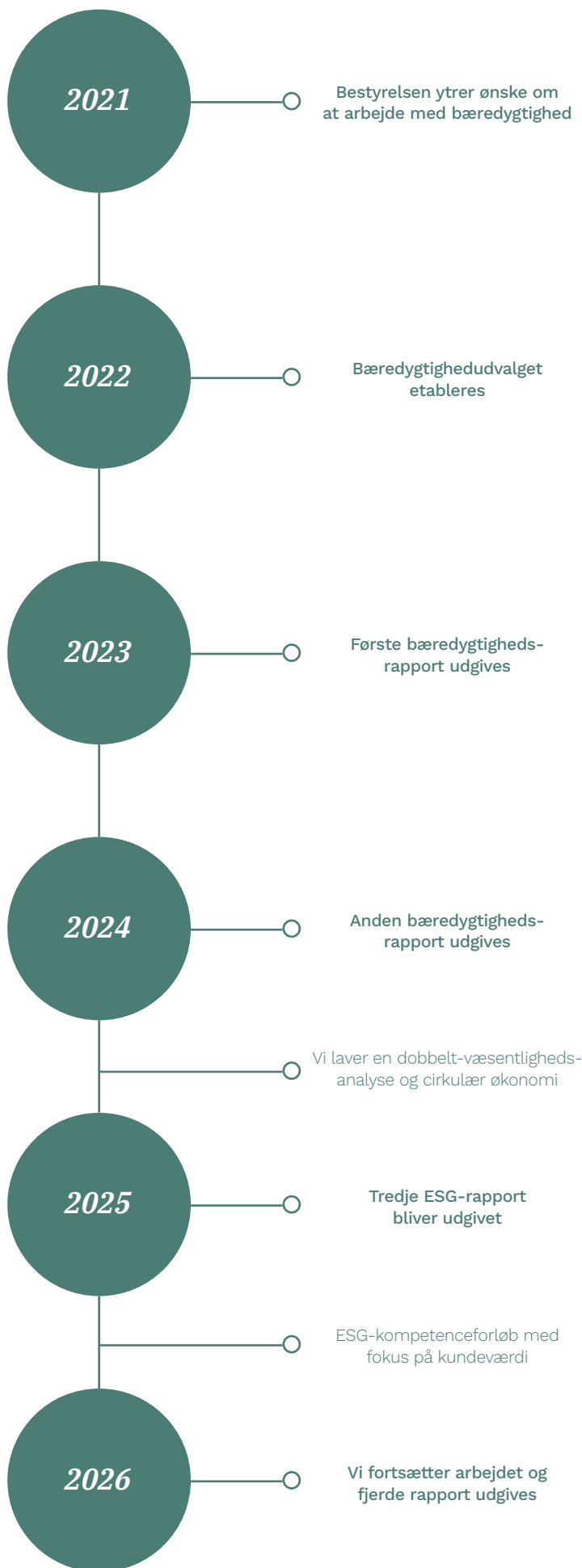
”

Det vigtigste, vi nåede i mål med, var at skabe et fælles sprog for ESG – både i ledelsen og blandt medarbejderne. Når alle forstår, hvad det handler om, og hvordan det relaterer sig til deres hverdag, bliver ESG ikke bare noget, man taler om, men noget, man gør i praksis.

Grethe Pihl
Ekstern konsulent
på kompetenceforløbet

Når vi taler med kunder, kan vi dokumentere vores tilgang og møde de krav og forventninger, de står med. Ved at være nysgerrige og stille de rigtige spørgsmål, kan vi følge med udviklingen og sikre, at vi fortsat er en relevant og tillidsfuld samarbejdspartner.

Dorte Yde Bertelsen
Sales & Market Operations Manager
og medlem af ESG-udvalget





Effectation i tal.

Juridiske form:
Aktieselskab

NACE sektor-kode:
Fremstillingsvirksomhed (C)

Balancesum:
DKK 82.264.212

Antal ansatte:
194

Kønsfordelingen i den øverste ledelse:
3 kvinder og 3 mænd

Hos Effection arbejder vi struktureret og ansvarligt med kvalitet, miljø og materialevalg. Vores certificeringer og status som 3M Platinum Select Partner er ikke et mål i sig selv, men et aktivt fundament for den måde, vi driver forretning på. Certificeringerne understøtter vores fokus på høj kvalitet, reduceret miljøpåvirkning, cirkulær ressourceanvendelse og dokumenterede, holdbare løsninger. Både i vores egen drift og i de løsninger, vi leverer til vores kunder.

Thomas Urban Andersen
Chief Production Officer

Fire certifikater med tyngde.



ISO 9001 – Kvalitetsledelse

ISO 9001 dokumenterer vores strukturerede tilgang til kvalitetsstyring, ensartede processer og løbende forbedringer. Certificeringen bidrager til høj leveringssikkerhed og et vedvarende fokus på kvalitet og kundetilfredshed.



ISO 14001 – Miljøledelse

ISO 14001 danner rammen for vores systematiske miljøarbejde med fokus på at reducere miljøpåvirkningen i produktionen. Arbejdet omfatter blandt andet energiforbrug, affaldshåndtering, kemikalier og kontinuerlige forbedringer.



3M Platinum Select Partner

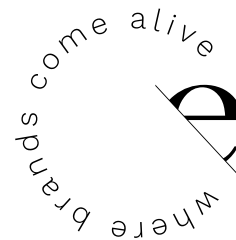
Som 3M Platinum Select Partner dokumenterer Effection et højt fagligt niveau inden for materialevalg, rådgivning og korrekt anvendelse af 3M-løsninger. Partnerskabet indebærer løbende uddannelse, klare kvalitetskrav og brug af dokumenterede, holdbare løsninger.



Miljømærket for ansvarligt skovbrug

FSC®

Som FSC®-certificeret virksomhed kan Effection levere produkter baseret på træ, papir og pap fra ansvarligt forvaltede skove. Certificeringen sikrer sporbarhed i værdikæden og understøtter ansvarligt skovbrug med hensyn til både miljømæssige og sociale forhold.



Thomas Urban Andersen, Chief Production Officer

Sammen om sund fornuft.

Mange af vores kunder mærker allerede kravene fra både CSRD, udvidet producentansvar og anden relateret lovgivning. Samtidig stiger forventningerne til dokumentation, valide data og større transparens på tværs af værdikæden.

Kravene kommer ikke kun fra lovgivningen, men også indefra – gennem kundernes egne rapporteringsbehov, interne politikker og strategiske ambitioner. Derfor har vi i 2025 arbejdet målrettet med at styrke vores miljømæssige ansvarlighed og sikre, at vores processer, data og dokumentation lever op til de krav, kunder og lovgivning stiller til os.

De nye rammer under CSRD og udvidet producentansvar har tydeliggjort behovet for mere gennemsigtighed, stærkere datagrundlag og mere systematiske arbejdsgange på tværs af værdikæden.

For os handler det ikke kun om compliance. Det handler om at skabe et robust og troværdigt fundament, der gør det lettere at dokumentere ansvarlighed, identificere forbedringer og træffe bedre beslutninger. Det arbejde er en vigtig del af vores fremadrettede strategi – og en forudsætning for, at vores løsninger kan leve op til både lovgivning og kundernes forventninger om dokumenteret ansvarlighed.

Energireduktion og procesoptimering i produktionen

I produktionen har vi i 2025 truffet en række bevidste valg for at reducere vores miljøpåvirkning og samtidig styrke driftseffektiviteten. Målet har været at skabe en mere stabil, ressourceeffektiv og fremtidssikret produktionsplatform.

Et centralt tiltag har været udfasningen af ældre og energitunge maskiner, som stod for et uforholdsmæssigt højt energiforbrug og genererede unødigt affald.

Samtidig har vi samlet dele af produktionen, så vi bedre kan udnytte vores eksisterende kapacitet og bygninger.

Der, hvor det har været muligt, har vi valgt at udnytte det udstyr, vi allerede har, endnu bedre – blandt andet ved at fordele produktionen anderledes og sikre en mere optimal udnyttelse af maskintimerne.

Tilsammen har det medført:

- en mærkbar reduktion i energiforbruget
- mindre affald i produktionen
- forbedret stabilitet og proceskvalitet
- mere effektiv udnyttelse af vores kapacitet

| | 2023* | 2024* | 2025* |
|--------------------------------------------------------|---------|---------------------------|---------|
| Elektricitet | | | |
| Vedvarende energiforbrug | 846,38 | 805,21 (andel: 89,79) | 664,93 |
| Ikke-vedvarende energiforbrug | 96,32 | 91,55 (andel: 10,21 %) | 126,11 |
| Total elektricitet (MWh) | 942,67 | 896,76 | 791,04 |
| Fjernvarme og brændsler (Mwh) | | | |
| Vedvarende brændselskilder | 957,8 | 999,92 | 880,8 |
| Ikke-vedvarende brændselskilder | 736,7 | 843,4 | 663,21 |
| Total Fjernvarme og brændsler (Mwh) | 1694,5 | 1843,32 | 1544,02 |
| Total, elektricitet, Fjernvarme og brændsler (Mwh) | 2637,17 | 2740,08 | 2335,06 |
| Udledning af drivhusgasser | | | |
| Scope 1 CO ₂ e-udledninger | 136,35 | 161,72 | 113,00 |
| Scope 2 CO ₂ e-udledninger | 149,25 | 138,66 | 90,95 |
| Total scope 1 og scope 2 CO ₂ e-udledninger | 285,6 | 300,38 | 203,95 |
| Scope 3 CO ₂ e-udledninger | 6549,7 | 6410,18 | 6493,12 |

*Tallene i miljøregnskabet for 2023-25 er beregnet vha. Erhvervsstyrelsens Klimakompas med emissionsfaktorer opdateret i 2024 for bedre sammenlignelighed.

Vi tager ansvar for vores affald.

De seneste fire år har vi arbejdet målrettet med at forfine og optimere vores affaldssortering og sikre, at vores affald håndteres korrekt. Det arbejde fortsætter.

Vi er samtidig bevidste om, at vores produktion skaber affald, som ikke kan elimineres fuldstændigt. Affaldsmængden er i høj grad en afspejling af vores kunders efterspørgsel og de fysiske løsninger, vi udvikler og leverer. Derfor har vi også et ansvar for at sikre, at affaldet håndteres ansvarligt og ender de rigtige steder.

| | 2025 (%) | 2024 (%) | 2023 (%) |
|------------------------------|----------|----------|----------|
| Affaldshierakiet* | | | |
| Reel genanvendelse | 47,11 | 49,23 | 41,94 |
| Forbrænding | 35,60 | 37,41 | 40,77 |
| Deponi | 15,37 | 10,32 | 15,01 |
| Bioenergi | 1,51 | 1,17 | 1,14 |
| Anden materialenyttiggørelse | 0,41 | 1,86 | 1,14 |
| Genbrug | <0,01 | <0,01 | - |

*Kilde: Stena A/S

Vores fokus for 2026.

I 2026 sætter vi en række konkrete initiativer i gang, der skal hjælpe os, og vores kunder, med at navigere i stigende krav og forventninger:

- Standardiseret evalueringsmateriale til vurdering af leverandører
- Evaluering af 20 prioriterede leverandører
- Fysiske besøg hos 5 leverandører
- Opfølgning og forbedringspunkter til de udvalgte leverandører

Det fælles formål er at reducere kompleksitet, øge transparens og gøre det lettere for kunderne at leve op til deres egne krav og rapporteringsforpligtelser. Det gør vi ved at sikre et stærkt datagrundlag, der giver plads til bedre dialog og endnu bedre beslutninger for alle parter.



Thomas Urban Andersen
Chief Production Officer

Sammen om trivsel og fælles udvikling.

I 2025 satte vi en række initiativer i gang, som har styrket vores fælles udvikling.

Vi kan se tilbage på et år, hvor vi har arbejdet målrettet med at styrke vores ledelse, udviklingskultur og trivsel gennem en række tiltag:

- Ledelse og medarbejdere har skiftevis været på workshops om forebyggelse af stress og burnout
- Vi har afsluttet et medarbejderdrevet projekt med fokus på arbejdsglæde
- Vi har gennemført et større forløb med eksterne konsulenter, hvor øverste ledelse har fået konstruktiv feedback fra medarbejdere

Men vi ved også, at udvikling og forandring tager tid.

Arbejdet med arbejdsmiljø og kultur er ikke en lineær proces. Tværtimod lærer vi hele tiden nyt, når vi rykker os, udvikler os og mærker forandringen. Det kræver, at vi stopper op, mærker efter, spørger nysgerrigt ind og sætter en retning sammen.

Forandring kan nemlig være svær. Og den kan give anledning til bekymringer:

Kan jeg følge med udviklingen? Er der stadig brug for mig, når tingene forandrer sig?

De spørgsmål skal mødes med forståelse, når de opstår. Vi skal skabe både tryghed og retning, og det kræver, at vi taler åbent om det, der kan være svært, men på samme tid viser klart og tydeligt, hvor vi skal hen.

Forandringerne handler ikke om at gøre op med det, vi kommer fra, men om at bygge videre på det, vi allerede gør godt. På den måde sikrer vi, at vi også i fremtiden er en stærk, relevant og attraktiv arbejdsplads.

I 2025 har vi haft særligt fokus på ledelse og udviklingskultur gennem en række målrettede indsatser. De erfaringer og indsigter, vi har fået, tager vi med videre.

Vores medarbejdere er eksperterne i deres eget arbejde. De identificerer udfordringer, udvikler idéer og tester dem i praksis, mens det er lederens rolle at skabe rammerne og støtte processen. Det er et fælles ansvar og initiativ, der driver vores forbedringer.

Vi tænker stadig i helheder og prioriterer samarbejde på tværs, og det kræver, at vi giver og modtager feedback på den gode måde, så vi sammen hele tiden udvikler os.

Alt det bygger vi videre på i 2026, hvor vi fortsat har fokus på trivsel, samarbejde og fælles udvikling.



Marie Møberg
Chief People & Culture Officer



Projekt om arbejdsglæde i samarbejde med Prinfo og Cubion.

I 2025 afsluttede vi med succes et projekt med fokus på arbejdsglæde, som havde til formål at styrke vores arbejdsglæde og samarbejdskultur.

Projektet blev til i samarbejde med Prinfo og Cubion og var drevet af syv medarbejdere, der gennem året løbende lavede små og store »prøvehandlinger« (praktiske initiativer), som blev testet i hverdagen.

Et godt eksempel på en prøvehandling udfoldede sig, da Projektafdelingen inviterede et par stykker fra Creative med til et afdelingsmøde. Formålet er at få sparring til, hvordan de kunne blive bedre til at overlevere opgaver til Creative, så samarbejdet mellem dem bliver endnu bedre.

Selvom projektet er afsluttet, holder vi fast i tilgangen, så gode initiativer fortsat vil blive testet af, som en naturlig del af vores fælles udvikling.

”

Vi er begyndt at starte ud med et kort møde, når vi har store og komplekse ordrer. Her mødes én kollega fra hver af de berørte afdelinger, så alle bliver briefet om ordren, tidsplanen og deadlines. Det har skabt et meget bedre flow, færre misforståelser og sparet tid.

Daniel Skjøth Faber,
Print Operator

Trivsel og forebyggelse af stress.

I løbet af året har vi arbejdet med og gennemført et omfattende internt forløb med fokus på at:

1. forebygge stress og burnout
2. styrke vores feedbackkultur
3. fremme åbent og anerkendende samarbejde.

Vi har arbejdet med de tre fokusområder på både leder- og medarbejder-niveau, hvor ledergruppen blandt andet har været samlet til en workshop om lederrollen i forbindelse med stress.

Alle medarbejdere deltog desuden i et forløb, hvor der var god plads til både dialog og refleksion. Forløbet gav os værdifulde indsigter i, hvad der presser os, og hvad der hjælper os i hverdagen. Det har givet os en fælles forståelse og et fælles sprog, når vi taler om arbejdspress, usund stress og travle perioder.

Alle medarbejdere og ledere har samtidig fået materialer, der gør det nemmere at genkende tegn på usund stress, både hos sig selv og hos kolleger, så de kan handle på det i tide.



”

Vi besluttede at sætte ekstra fokus på stress og burnout på baggrund af resultaterne i de seneste års trivselsmålinger. For os er det vigtigt at handle på den feedback, vi får, og det starter med at tage emnet alvorligt.

Marie Moberg
Chief People & Culture Officer

Når en organisation som Effection vælger at investere i trivsel på både ledelses-, medarbejder- og organisationsniveau, sender det et stærkt signal om ansvarlighed. I forløbet har Effection arbejdet målrettet med at fjerne tabuer, skabe et fælles sprog og give både ledere og medarbejdere konkrete redskaber til at opdage, forebygge og håndtere stress i tide. Jeg har oplevet en tydelig udvikling i organisationen – særligt i ledelsens forståelse for ledelsesopgaven, når det gælder om at skabe rammerne for trivsel og forebygge usund stress. Det baner vejen for tryghed, bedre samarbejde og et mere bæredygtigt arbejdsmiljø, hvor trivsel bliver noget, man løfter i fællesskab.

Caroline Ahlgren
Erhvervspsykolog og ansvarlig
for trivselsforløbet

Employer branding.

2025 blev året, hvor vi lancerede en ny employer branding-strategi.

Baseret på interviews med medarbejdere fra forskellige afdelinger har vi udarbejdet en ny karriereside og en række medarbejderportrætter til vores hjemmeside, der fortæller udvalgte medarbejders historier og sætter ord på vores arbejdspladskultur.

Formålet er at give potentielle nye kolleger et ærligt indtryk af, hvem vi er, og hvad man kan forvente af vores arbejdsmiljø.

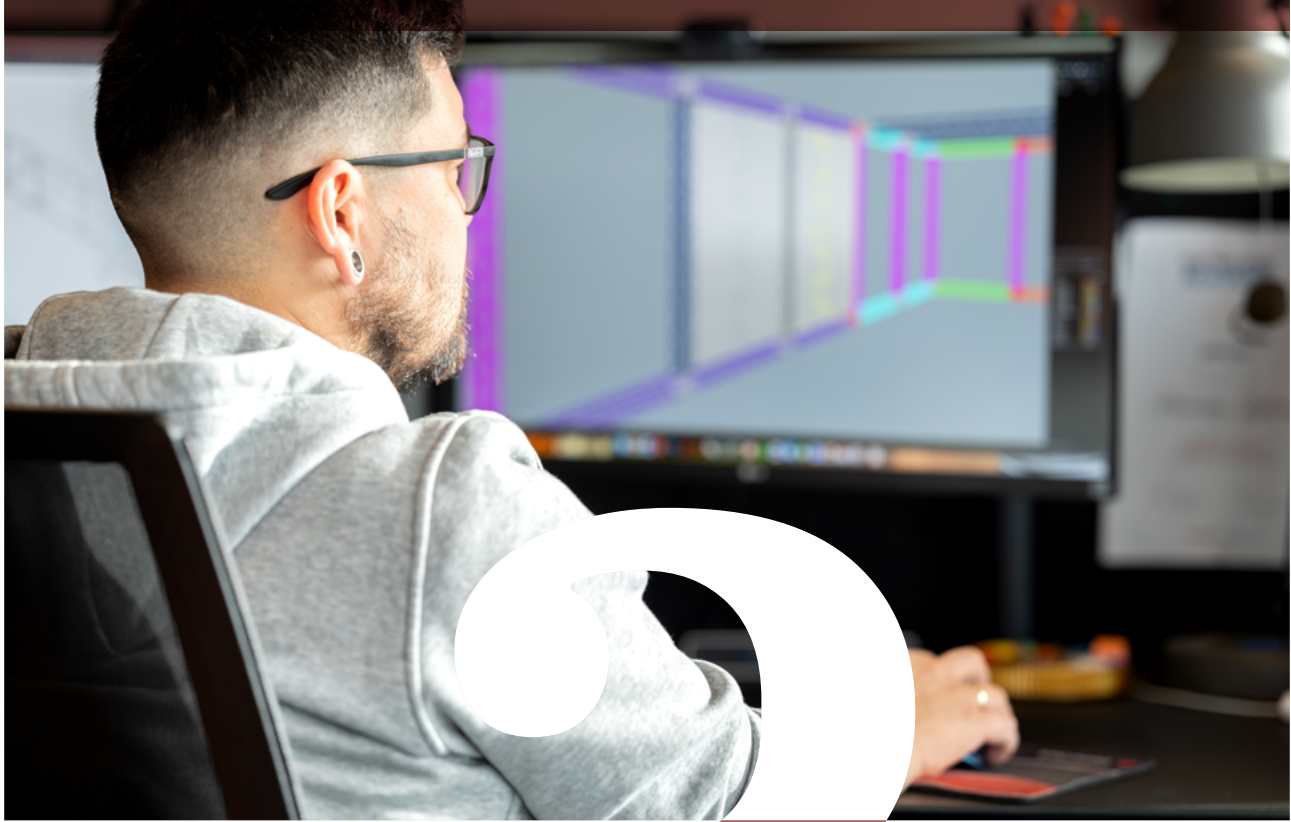
” –
Rekrutteringsudfordringer er en virkelighed, vi deler med mange andre virksomheder. Som forretning er vi nødt til at forholde os aktivt til, hvordan vi tiltrækker og fastholder dygtige medarbejdere – særligt i mødet med nye generationer, som har klare forventninger til både arbejdsmiljø, værdier og udviklingsmuligheder. Vores employer branding-strategi er et vigtigt skridt i den retning.

Marie Møberg
Chief People & Culture Officer

Projektet og særligt medarbejderportrætterne har desuden styrket stoltheden internt.

” –
Når jeg interviewer mine kolleger til portrætterne, oplever jeg, hvor gerne de vil dele ud af deres erfaringer og specialiserede viden. Det er tydeligt, at der ligger stolthed i at fortælle om det, man brænder for, og det smitter. Jeg oplever, at portrætterne ikke bare skaber synlighed, men også en stærkere fælles identitet.

Emmeli Kirstine Einarson
Marketing & Communications Specialist



Hvad skal der ske i 2026

I 2026 vil vi bygge videre på den gode udvikling, som vi ser i organisationen.
Det gør vi ved at holde fokus på disse tre store fokusområder:

Kultur og samarbejde

Systemer og processer på tværs

Kommunikation, feedback og læring

I det efterfølgende kan du læse lidt mere om,
hvordan vi konkret vil arbejde videre med de tre fokusområder.



Kultur og samarbejde.

En sund kultur skaber trivsel og arbejdsglæde, og så er den afgørende for, hvordan vi samarbejder, skaber resultater og tiltrækker dygtige medarbejdere.

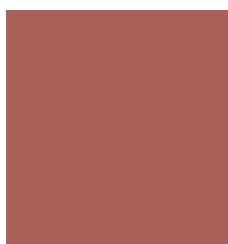
Derfor bliver kulturledelse også en vigtig del af vores ledelsesudvikling i 2026.

Hos Efection vil vi særligt have fokus på at styrke en kultur præget af tillid, ejerskab, læring og psykologisk tryghed.

Vi oplever en øget kompleksitet i vores opgaver, hvor kundernes krav ændrer sig. De forventer hurtigere svar, højere kvalitet og mere fleksibilitet, og det kan vi kun imødekomme, hvis vi arbejder smidigt, proaktivt og på tværs.

Tæt og godt samarbejde er med andre ord en forudsætning for, at vi kan levere det, vi lover vores kunder.

Kulturen i Efection er ikke statisk. Ligesom verden omkring os forandrer sig, skal vores kultur udvikle sig med den.



Systemer og processer på tværs.

I 2025 søsatte vi »Efection Way of Work«, som er vores fælles ramme for samarbejde og arbejdsprocesser på tværs af organisationen. Rammen er en vigtig del af vores arbejde med ansvarlig virksomhedsdrift, og den skal sikre mere transparente processer, tydelige roller og en fælles struktur for, hvordan vi samarbejder og leverer til vores kunder.

Klare arbejdsgange og fælles forventninger skaber en mere stabil organisation, hvor medarbejdere kan fokusere på kvalitet, dialog og rettidig levering. Samtidig mindsker fælles processer risikoen for fejl, misforståelser og unødigt ressourceforbrug.

Det arbejde fortsætter i 2026, hvor vores kundeportal, BrandEasy, i endnu højere grad skal være med til at understøtte den ambition. Portalen samler data, projekter, skabeloner og arbejdsgange ét sted, hvilket giver et tydeligere overblik og en mere effektiv koordinering på tværs af teams, kunder og leverandører.

Digitale værktøjer er en vigtig komponent i denne udvikling. Vi bygger videre på principperne fra ISO 27001 med klare retningslinjer for brugen af digitale værktøjer – herunder AI. Derfor prioriterer vi løsninger, der er integreret i vores eksisterende sikkerheds- og databeskyttelsesmiljø. Eksempelvis anvender vi Microsoft Copilot, så vi beskytter virksomhedens og kundernes data bedst muligt.

Samtidig arbejder vi løbende på at styrke strukturen omkring tilbud, projekter og samarbejde med vores kunder. Målet er at skabe mere ensartede og gennemsigtige processer, som understøtter kvalitet, effektiv koordinering og skalerbarhed i vores leverancer.

” -



Som COO arbejder jeg med at styrke sammenhængen i vores arbejdsgange og reducere silotænkning på tværs af organisationen. Når vi arbejder ud fra fælles rammer og tydelige roller, bliver det lettere at sikre stabile processer, ansvarlig drift og den kvalitet, som vores kunder forventer af Efection.

Nicolai Juul Falkenlund
Chief Operating Officer



Kommunikation, feedback og læring.

Vi er bevidste om at store forandringer kræver tid og dialog. Derfor arbejder vi på at styrke vores interne dialoger med fokus på udviklingsfeedback, som fremmer samarbejde, læring og fælles retning.

Vores kommunikation og informationsflow skal i mindre grad være »top-down«, men ske i samarbejde og med tillid til hver enkelt medarbejder.

Derfor vil vi fortsat arbejde med feedbackkultur, så feedback forbliver en naturlig del af vores hverdag. Vi vil desuden fortsætte med at afholde fællesmøder med fokus på dialog samt individuelle 1:1-møder mellem medarbejder og nærmeste leder.





Vores mål.

Når det gælder vores kulturelle indsatser, har vi ikke sat KPI'er eller kvantitative målsætninger.

Det er et bevidst valg.

Mennesker er ikke statiske, og vores kultur er i konstant bevægelse. I stedet arbejder vi med løbende indsigter og dialog – og handler på dem.

Vi tager naturligvis afsæt i konkrete data som trivselsmålinger, APV og kvalitative tilbagemeldinger.

Men vi bruger dem ikke til at jagte mål.

Vi bruger dem til at forstå.

Vores tilgang handler om at tage temperaturen løbende, reagere, justere og skabe rammer for engagement, arbejds-glæde og psykologisk tryghed.

Kultur kan ikke kontrolleres med tal – men det kan formes gennem handling, dialog og retning. Det er den tilgang, vi tror på. Og det er den, vi arbejder ud fra.





Sundhed og sikkerhed.

For at skabe sikre og sunde arbejdsliv for vores medarbejdere, sætter vi hver dag rammerne, så vi følger arbejdsmiljøloven.

Alle skal føle sig sikre, når de træder ind hos os, og derfor sørger vi løbende for at beredskabsplaner og arbejdsbeskrivelser er opdateret, at falck-kasserne er fyldte, og at der er de rigtige værnemidler til rådighed. Samtidig har vi manualer som beskriver, hvordan vi skal tilgå vores maskiner.

Vi er en virksomhed, som både har medarbejdere bag skrivebordene, på landevejene samt stående i produktion. Det kræver forskellige værnemidler og gode vaner for at passe på os selv og hinanden. På kontoret har vi hæve-sænke-borde samt et tilbud om skærmbryllere. Til vores medarbejdere i produktionen er der sørget for sikkerhedssko, passende arbejdstøj og andet sikkerhedsmateriel.

Vi har en fast procedure for indberetning af både nærved-ulykker og arbejdsulykker. Det betyder, at alle hændelser bliver dokumenteret og analyseret – ikke bare for at registrere dem, men for at kunne lære af dem og forebygge, at lignende hændelser sker igen.

| | 2025 | 2024 |
|----------------------------------------------------------|------|------|
| Registrerede arbejdsulykker* (egen arbejdsstyrke) | | |
| Antal | 10 | 10 |
| Frekvens | 5,73 | 5,53 |
| Arbejdsrelaterede dødsfald | 0 | 0 |

*Vores registrerede arbejdsulykker er eksempelvis snitsår, vrid i knæet, forstuvet finger og brandsår fra varmeblæser.

Egen arbejdsstyrke.

| | 2025 | 2024 |
|----------------------------------|------|------|
| Antal ansatte/kontakttype | | |
| Midlertidig ansættelse | 17 | 19 |
| Fastansættelse | 177 | 182 |
| Total antal ansatte | 194 | 201 |

| | | |
|-----------------------------------------------------|----|----|
| Typer af medarbejdere (opgjort 31. december) | | |
| Elever* | 2 | 8 |
| Barselsvikar | 0 | 1 |
| Fleksjobber | 4 | 4 |
| Funktionærer | 96 | 97 |
| Direktør | 1 | 1 |
| Funktionærlignende* | 23 | 24 |
| Tekniske funktionærer* | 4 | 3 |
| Timelønnet* | 49 | 53 |
| Tidsbegrænset | 2 | 0 |
| Løsarbejdere* | 13 | 10 |

*Dækket af overenskomst.

| | 2025 | 2024 |
|----------------------------------------------------------------------|--------|--------|
| Procentvis ansatte der er dækket af en kollektiv overenskomst | | |
| Kollektiv overenskomst | 47,1 % | 45,8 % |

| | Ja | Nej |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|-----|
| Vederlag, overenskomst og uddannelse | | |
| Oplysninger om minimumsløn: I Effecticon modtager alle ansatte en løn, der som minimum er på niveau med minimumslønnen | X | |

| | 2025 | 2024 |
|----------------------------------------------|------|------|
| Vores lønsammensætning fordelt på køn | | |
| Mand | 119 | 115 |
| Kvinde | 75 | 86 |
| Total antal ansatte | 194 | 201 |

| Lønforskel | | |
|-------------------|---------|--------|
| Fordeling* | -1,06 % | 2,43 % |

*I 2024 var gennemsnitslønnen højere for mænd i forhold til kvinder. I 2025 var gennemsnitslønnen højere for kvinder i forhold til mænd.

| Medarbejderomsætning | | |
|-----------------------------|---------|--------|
| Fordeling | 17,24 % | 13,6 % |

Tak fordi du læste med.

Vi håber, at rapporten har givet dig indsigt i vores arbejde og måske endda inspiration til nye samtaler og fælles løsninger.

ESG er komplekst, og vi kan kun løse den store opgave i fællesskab ved at dele erfaringer og arbejde sammen på tværs af virksomheder, brancher og værdikæder.

Har du spørgsmål, idéer eller bare lyst til at tage en snak? Så ræk endelig ud – vi glæder os til dialogen.

Thomas Urban Andersen, CPO

Tlf.: +45 8676 2748

Mail: tua@effection.dk

| | | |
|---------------|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Navn | Effection A/S | |
| Redaktion | Tekst | Emmeli Kirstine Einarson Lasse Kjær Christensen |
| | Layout og grafik | Thomas Vinther |
| Datagrundlag | ESG-udvalg | Tommy Aulkjaer Andersen Thomas Urban Andersen Dorte Yde Bertelsen Niels Theilmann Knudsen Niels Madsen |
| | Ledelse | René Rafn Hansen Thomas Urban Andersen Lisa Høholt Marie Møberg Nicolai Juul Falkenlund Tina Malmstrøm Hvass |
| ESG-rapporten | Periode | 1. januar 2025 til 31. december 2025 |
| | Metode | Erhvervsstyrelsens ESG-skabelon |

Hold kontakten med os

