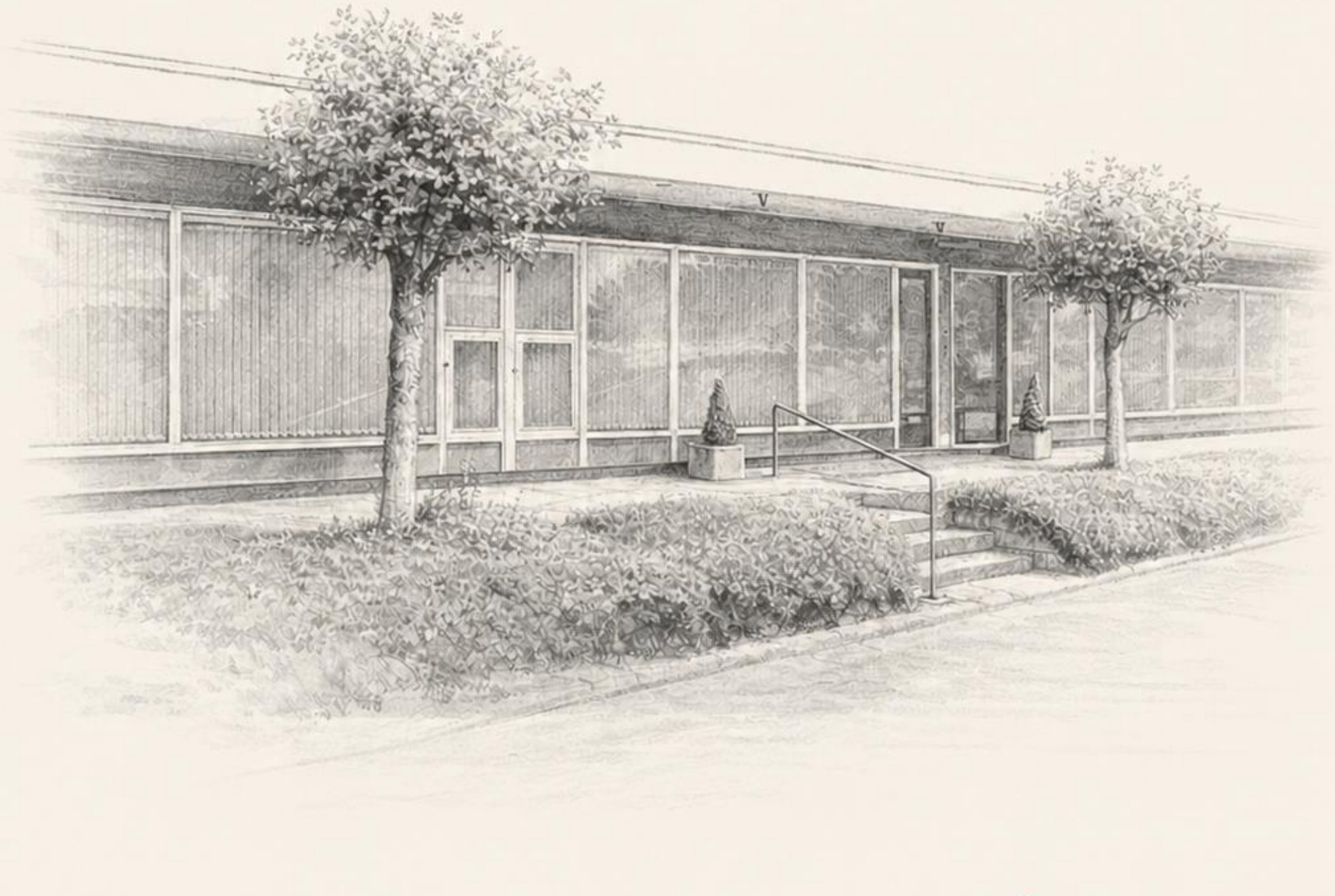
ESG Rapport 2025



SEIERSEN
REVISION
Registrerede Revisorer
Revisionsinteressentskab

Ledelsens ord

Om vores første ESG rapport

Da vi besluttede at udarbejde vores første ESG-rapport, var det ikke fordi nogen bad os om det. Vi er endnu ikke lovmæssigt forpligtet til det. Vi valgte det, fordi vi mener, at det giver mening — for os og andre — at gøre det.

En stor del af vores hverdag handler om at hjælpe kunder med at forstå og navigere i krav til regnskaber, lovgivning og nu i stigende grad bæredygtighedsrapportering. Hvis vi skal være en troværdig sparringspartner på det område, er det svært at komme uden om at have prøvet det på egen krop. Denne rapport er resultatet af netop dette forsøg.

Jeg vil gerne sige det klart: vi er en lille virksomhed på ti mennesker. Vores direkte miljøpåvirkning er begrænset. Vi har ikke en produktionslinje, vi skal optimere, eller en stor vognpark, vi skal elektrificere. Det, vi har, er ti mennesker, der møder ind hver dag og gør deres bedste for at levere god rådgivning til vores kunder.

Det, jeg er mest stolt af i denne rapport, er ikke tallene. Det er beskrivelsen af, hvad vi tror på som arbejdsplads. At folk skal have det godt for at lave godt arbejde. At et frokostbord, man sidder om sammen, er mere værd end mange andre tiltag. At vi tager ansvar for at oplære dem, der er på vej ind i branchen. Og at vi fravælger kunder, der ikke deler vores grundlag om ordentlighed – selvom det koster kommercielt.

Vi har i rapporten også valgt at være ærlige om, hvor vores data er begrænsede. Det er vigtigt for os. En rapport, der kun viser det, der ser pænt ud, er ikke en rapport, vi kan stå bag. Vi har mange uudtalte overvejelser om, hvordan vi ønsker at drive forretning, men ESG-processen har givet os en mulighed for at noget af det usagte siges.

2025 er vores første år. Vi ser frem til at arbejde videre — og forhåbentlig gøre det lidt bedre. Mens dataen i vores rapport er begrænset, er det vores håb, at vi bliver en bedre sparringspartner for de kunder, der har mere at rapportere på. For rapportering af data skulle gerne beskrive og i sidste ende bruges til at påvirke den virkelige verden. Hvis vi hos Seiersen Revision kunne spille en ydmyg rolle deri, så er vi glade.

Rigtigt god læselyst!

Torben R. Seiersen
ANSVARLIG PARTNER

Egå, 2025

INTRODUKTION

Om Seiersen Revision

Seiersen Revision I/S er et registreret revisionsinteressentskab med adresse i Egå. Vi leverer revision, bogføring og skatterådgivning til en bred kreds af erhvervskunder. Vi er en mindre, fagligt funderet virksomhed, hvor nærheden til kunden og den personlige rådgivning er centrale dele af det, vi tilbyder. Vores dagligdag er præget af omhyggelighed, fortrolighed og et stærkt fagligt ansvar – værdier, der også afspejler sig i den måde, vi tilgår denne rapport på.

Denne ESG-rapport er den første, vi har udarbejdet. Rapporten dækker rapporteringsperioden kalenderåret 2025 og er udarbejdet i overensstemmelse med VSME-standarden (Voluntary Sustainability Reporting Standard for Micro, Small and Medium-sized Enterprises) med basismodulet på individuel basis.

VSME-basismodulet er valgt som ramme, fordi det er proportionalt med vores størrelse og aktuelle modenhedsniveau på ESG-området. Vi ønsker med denne rapport at give et ærligt og præcist billede af vores indsatser, vores data og vores udgangspunkt – hverken mere eller mindre.

Vi ser rapporten som et arbejdsredskab: et første skridt i et løbende arbejde med at forstå og kommunikere vores påvirkning på omgivelserne, og som et fundament vi kan bygge videre på i de kommende år.

I KORTE TRÆK

VIRKSOMHED
Seiersen Revision I/S

BRANCHE
Registreret revisionsinteressentskab

HJEMSTED
Egå, Aarhus

MEDARBEJDERE
10 personer

RAPPORTERINGSÅR
2025

STANDARD
VSME basismodul, individuel basis

RAPPORTENS KARAKTER

Et arbejdsredskab — et første skridt i et løbende arbejde med at forstå og kommunikere vores påvirkning på omgivelserne.

B1 · GRUNDLAG

Generelle oplysninger

Dette afsnit danner grundlaget for rapporten og identificerer virksomheden.

VIRKSOMHEDSFORM	Interessentskab (I/S)
NACE SEKTOR KODE(R)	692000 Bogføring og revision; skatterådgivning.
BALANCESUM	1.866.000 kr.
OMSÆTNING	Fortrolig
ANTAL ANSATTE	10 personer
RAPPORTERINGSFORM	VSME basismodulet — individuel basis
RAPPORTERINGSPERIODE	1. januar 2025 – 31. december 2025
ADRESSER	Skæring Strandvej 3G, 8250 Egå. Geolokation 56.2179758, 10.2925559.
ESG-CERTIFIKATER	Ingen på nuværende tidspunkt

METODE · DOBBELT VÆSENTLIGHED

DMA — metodiske overvejelser

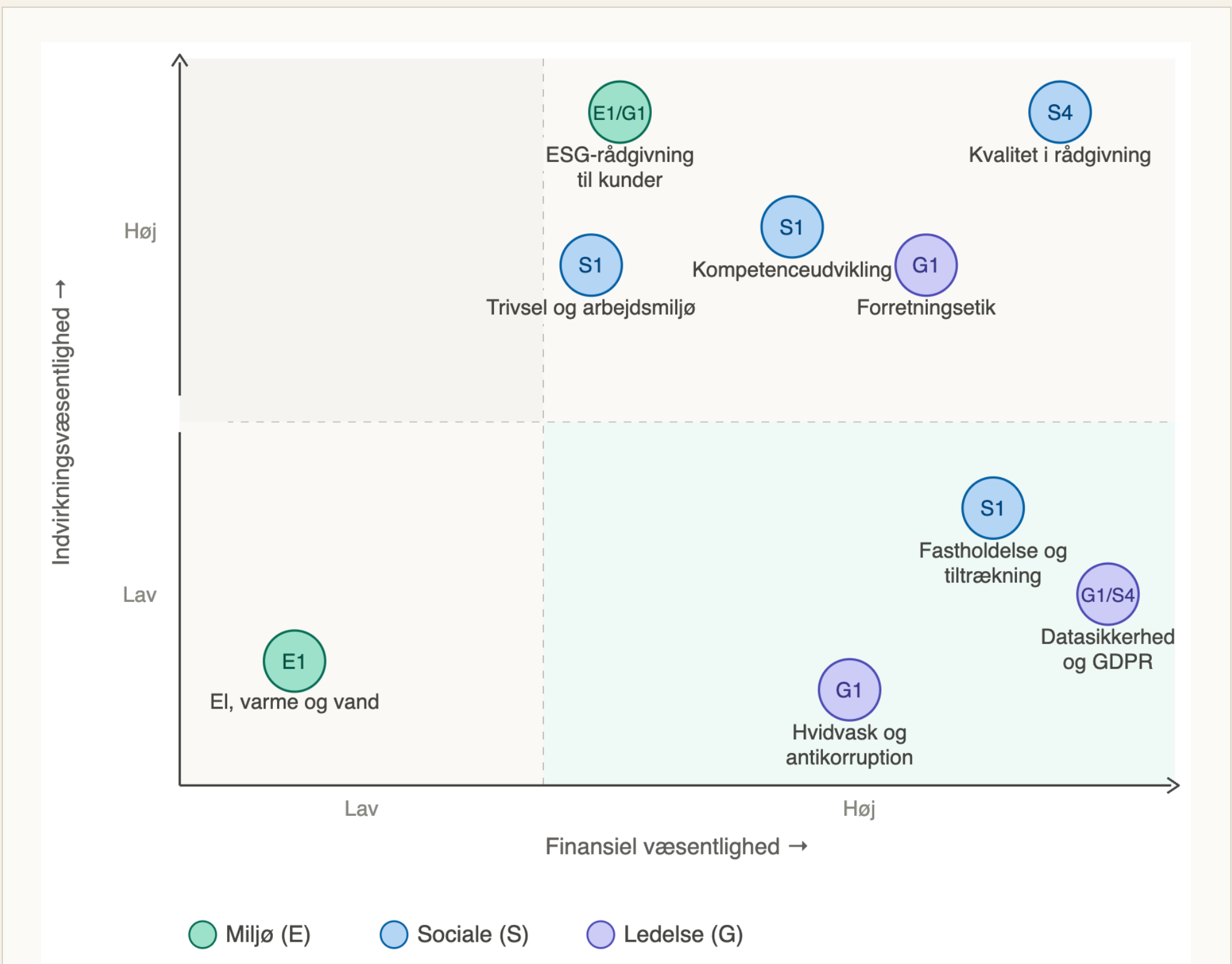
Denne rapport er udarbejdet med udgangspunkt i en intern dobbelt væsentlighedsanalyse (DMA), som blev gennemført i efteråret 2025 af to medarbejdere i samarbejde med virksomhedens ansvarlige partner, Torben Seiersen.

Processen tog afsæt i et indgående kendskab til virksomheden kombineret med en AI-assisteret analyse af Seiersen Revision I/S' aktiviteter og den bredere revisionsbranche. For hvert tema vurderede vi to dimensioner: virksomhedens indvirkning på omgivelserne (impact materiality) og emneområdets betydning for virksomhedens egen økonomi og risikobillede (financial materiality). Vurderingerne er baseret på analysen samt et fagligt skøn, da dette er tilsvarende virksomhedens størrelse.

På baggrund af analysen nåede vi frem til en række væsentlige emner fordelt på miljø (E), sociale forhold (S) og ledelse og governance (G). Emner, som ikke indgår i rapporten, er vurderet uvæsentlige for en kontorbaseret videnvirksomhed af vores størrelse. Det gælder eksempelvis forurening, biodiversitet, vand- og havressourcer, samt forhold langs værdikæden – vi har ingen produktion, ingen leverandørkæde af betydning og ingen aktiviteter med direkte påvirkning på disse områder.

Vi har ikke identificeret Scope 1-emissioner, da vi ikke råder over egne køretøjer eller forbrændingsanlæg.

Nedenstående oversigt illustrerer, hvor de identificerede emner placerer sig i en væsentlighedsmatrix.



FIGUR 1 · VÆSENTLIGHEDSMATRIX — IDENTIFICEREDE ESG-EMNER

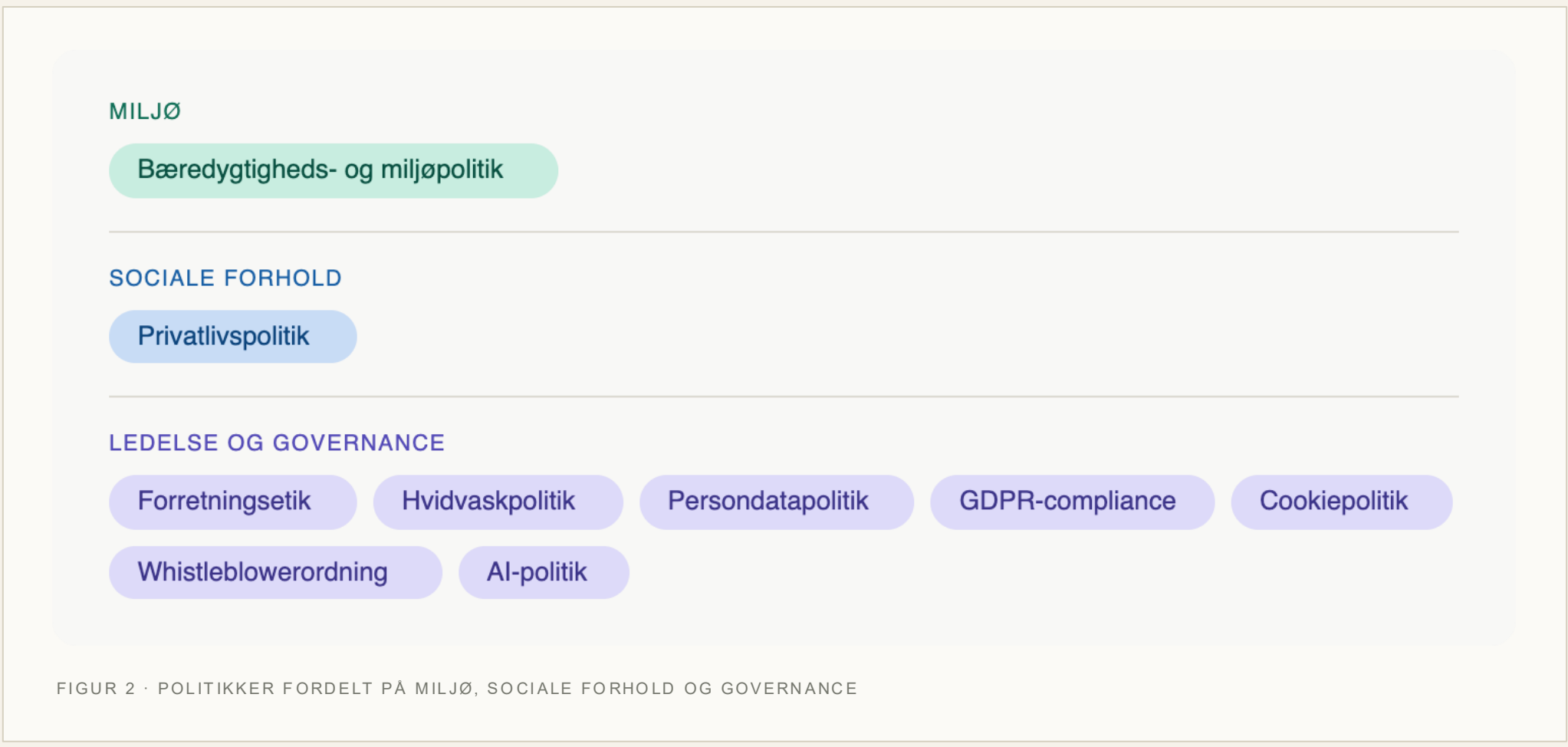
B2 · INDSATSER, POLITIKKER OG INITIATIVER

Politikker og initiativer

Som revisionsvirksomhed er vi underlagt en række lovmæssige krav, der stiller høje krav til vores interne styring og adfærd. Vi har valgt at omsætte disse krav til konkrete, skriftlige politikker – ikke blot fordi lovgivningen påbyder det, men fordi vi mener, at klare rammer er forudsætningen for tillid – både internt og over for vores kunder.

I 2025 har vi formaliseret og opdateret vores politikker, herunder en ny AI-politik og en opdateret forretningsetik. Alle medarbejdere bekræfter ved tiltræden – og løbende – at have kendskab til de politikker, der er relevante for deres arbejde.

Nedenstående oversigt viser de politikker, vi aktuelt har på plads, og hvilke ESG-dimensioner de dækker.



FIGUR 2 · POLITIKKER FORDELT PÅ MILJØ, SOCIALE FORHOLD OG GOVERNANCE

GOVERNANCE

Persondatapolitik

Seiersen Revision I/S har udarbejdet en intern persondatapolitik, der fastlægger grundlaget for virksomhedens behandling af personoplysninger om kunder, medarbejdere, potentielle kunder og leverandører. Politikken omfatter en databehandlingsfortegnelse, en slettepolitik med differentierede opbevaringsperioder samt retningslinjer for databehandleraftaler og sikkerhedsbrud. Behandling sker udelukkende til konkrete, lovlige formål og aldrig til markedsføring.

SOCIALE FORHOLD

Privatlivspolitik

Virksomheden har udarbejdet separate privatlivspolitikker for henholdsvis medarbejdere og kunder/ansøgere. Politikkerne beskriver, hvilke personoplysninger der behandles, retsgrundlaget herfor (aftale, retlig forpligtelse eller samtykke), hvem oplysningerne deles med, og i hvilke perioder de opbevares. Registrerede personer orienteres om deres rettigheder, herunder ret til indsigt, berigtigelse, sletning, dataportabilitet og indsigelse. Politikkerne er tilgængelige for de berørte parter ved ansættelse og i kundeforholdet.

B2 · POLITIKKER FORTSAT

Hvidvask, GDPR og cookies

GOVERNANCE

Hvidvaskpolitik

Som revisionsvirksomhed er Seiersen Revision I/S underlagt hvidvaskloven og har implementeret procedurer for kundekendskab (KYC), løbende overvågning og underretningspligt til Hvidvasksekretariatet ved begrundet mistanke. Alle medarbejdere modtager uddannelse i lovens krav og bekræfter mindst én gang årligt at have kendskab til procedurerne. Der gælder et absolut forbud mod tipping-off. Den hvidvaskansvarlige er virksomhedens indehaver, Torben R. Seiersen.

GOVERNANCE

GDPR-compliance

Seiersen Revisions behandling af personoplysninger sker i overensstemmelse med databeskyttelsesforordningen (GDPR). Virksomheden har udpeget en GDPR-ansvarlig, udarbejdet en databehandlingsfortegnelse og indgår skriftlige databehandleraftaler med relevante underleverandører, herunder lønbureau og IT-leverandører. Medarbejdere afgiver ved ansættelse en skriftlig erklæring om forståelse af virksomhedens databeskyttelsespraksis. Brud på persondatasikkerheden håndteres efter fastlagte procedurer og indberettes til Datatilsynet, når lovgivningen kræver det, og alle medarbejdere modtager undervisning i GDPR.

GOVERNANCE

Cookiepolitik

Seiersen Revisions hjemmeside (sr-revision.dk) anvender udelukkende teknisk nødvendige cookies samt cookies til trafikmåling og forbedring af brugeroplevelsen. Der indsamles ikke personoplysninger via hjemmesiden udover IP-adresse til geolokering. Besøgende præsenteres for en samtykkepop-up ved første besøg og kan til enhver tid deaktivere ikke-nødvendige cookies via browserindstillinger. Virksomheden videregiver ikke oplysninger til tredjeparter, medmindre lovgivningen forpligter hertil.



B2 · POLITIKKER FORTSAT

Whistleblower, AI, etik og miljø

GOVERNANCE · SOCIALE FORHOLD

Whistleblowerordning

Seiersen Revision I/S har etableret en intern whistleblowerordning i overensstemmelse med hvidvasklovens og whistleblowerdirektivets krav. Medarbejdere kan via en dedikeret digital kanal (leveret af Dateco) indberette overtrædelser eller potentielle overtrædelser — herunder anonymt. Indberetninger behandles fortroligt af ledelsen, og indberetteren modtager bekræftelse inden for 7 dage samt feedback inden for 3 måneder. Virksomheden garanterer, at ingen medarbejder udsættes for repressalier som følge af en indberetning foretaget i god tro.

GOVERNANCE

AI-politik

Seiersen Revision I/S har fastlagt retningslinjer for medarbejdernes anvendelse af AI-værktøjer, herunder sprogmodeller og billedgenereringsværktøjer. Al data klassificeres i tre kategorier, hvor fortrolige kundeoplysninger og persondata aldrig må uploades til AI-tjenester. Alt AI-genereret indhold skal fagligt valideres af den medarbejder, der anvender det. Politikken afspejler kravene i GDPR og EU's AI Act. Ansvaret for politikkens vedligeholdelse og rådgivning ved tvivlsspørgsmål er placeret hos en intern medarbejder.

GOVERNANCE

Forretningsetik

Seiersen Revisions forretningsetik fastlægger de etiske principper, der gælder for alle medarbejdere og repræsentanter. Centralt er kravene om uafhængighed og objektivitet i den faglige rådgivning, overholdelse af tavshedspligt under og efter ansættelse, ærlighed i kommunikation med kunder og myndigheder samt nultolerance over for bestikkelse og korruption. Politikken supplerer de lovmæssige forpligtelser efter revisorloven, hvidvaskloven og GDPR. Alle medarbejdere bekræfter skriftligt at have modtaget og forstået politikken ved tiltræden.

MILJØ

Bæredygtigheds- og miljøpolitik

Som kontorbaseret videnvirksomhed vurderer Seiersen Revision, at det direkte miljøaftryk er begrænset. Virksomheden har i forbindelse med den første ESG-rapport foretaget en Scope 2-beregning som baseline. Konkrete initiativer i driften omfatter affaldssortering, begrænsning af madspild og indkøb via leverandøren Nemlig.com, der arbejder med bæredygtighedsrapportering. Der er ikke fastsat kvantitative reduktionsmål på nuværende tidspunkt. Det overordnede ansvar for bæredygtighedsarbejdet påhviler ledelsen.



KAPITEL 01 · MILJØ

Miljø

Man kan ikke revidere det, man ikke har malt – derfor begyndte vi at måle.

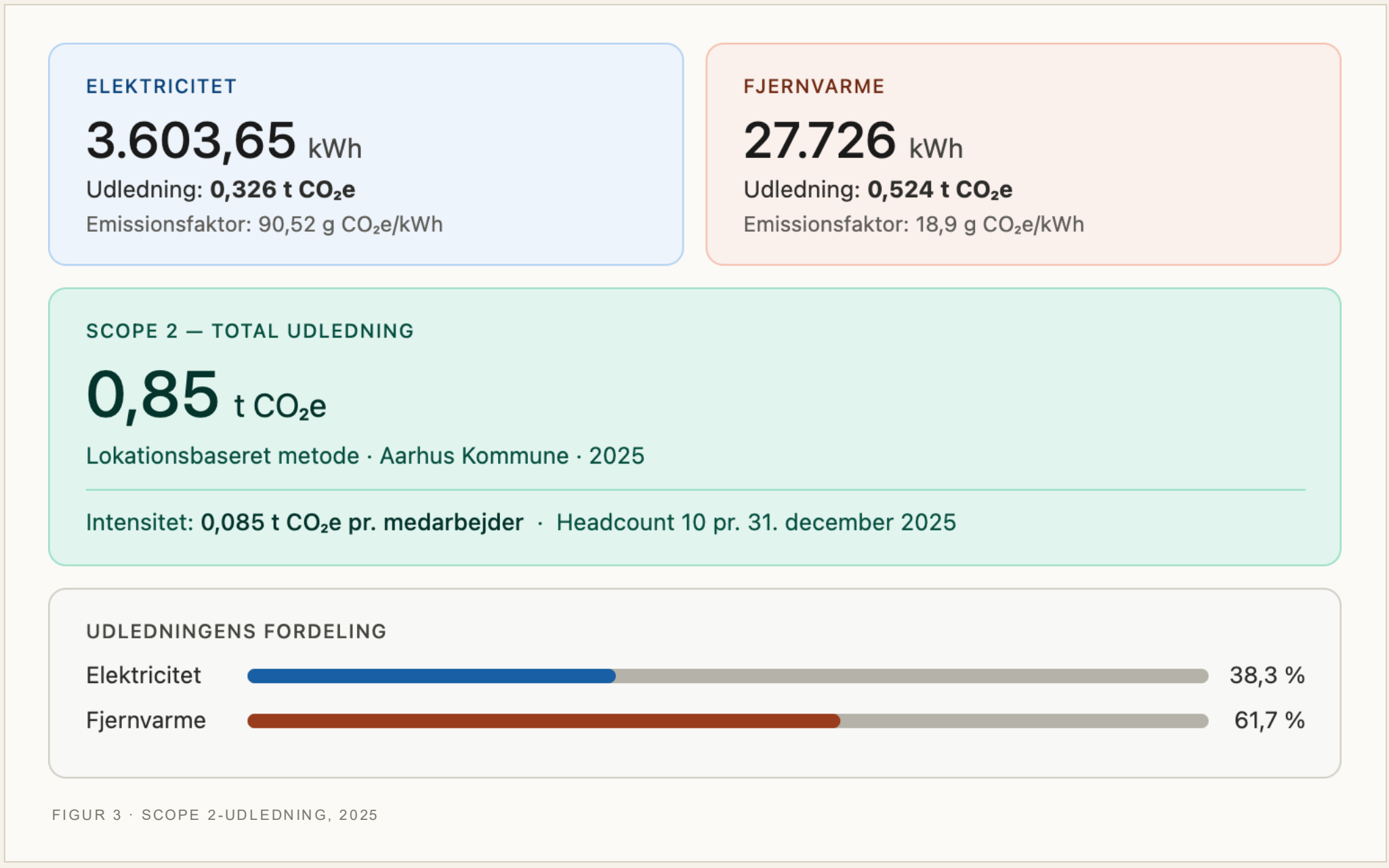
B3 · MILJØ

Energi og CO_2

Som kontorbaseret videnvirksomhed er vores direkte miljøpåvirkning begrænset til energiforbruget i vores kontorlokaler. Vi har ingen egne køretøjer og ingen produktionsrelaterede udledninger, og Scope 1-emissioner er på den baggrund vurderet uvæsentlige for vores virksomhed.

I forbindelse med denne første ESG-rapport har vi for 2025 opgjort vores Scope 2-emissioner, det vil sige de indirekte udledninger, der stammer fra vores forbrug af indkøbt el og fjernvarme. Opgørelsen er foretaget efter den lokationsbaserede metode med emissionsfaktorer gældende for Aarhus Kommune: 90,52 g CO_2e pr. kWh for el (Energinet) og 18,9 g CO_2e pr. kWh for fjernvarme (Kredsløb). Den bemærkelsesværdigt lave emissionsfaktor for fjernvarme afspejler, at Aarhus Kommune er blandt de mest fremskredne i Danmark i omstillingen til fossilfri fjernvarme.

Vores samlede Scope 2-udledning for 2025 udgør 0,85 t CO_2e, hvoraf fjernvarme tegner sig for den største andel. Opgørelsen danner baseline for vores fremtidige arbejde med at forstå og overveje vores klimaaftryk.



FIGUR 3 · SCOPE 2-UDLEDNING, 2025

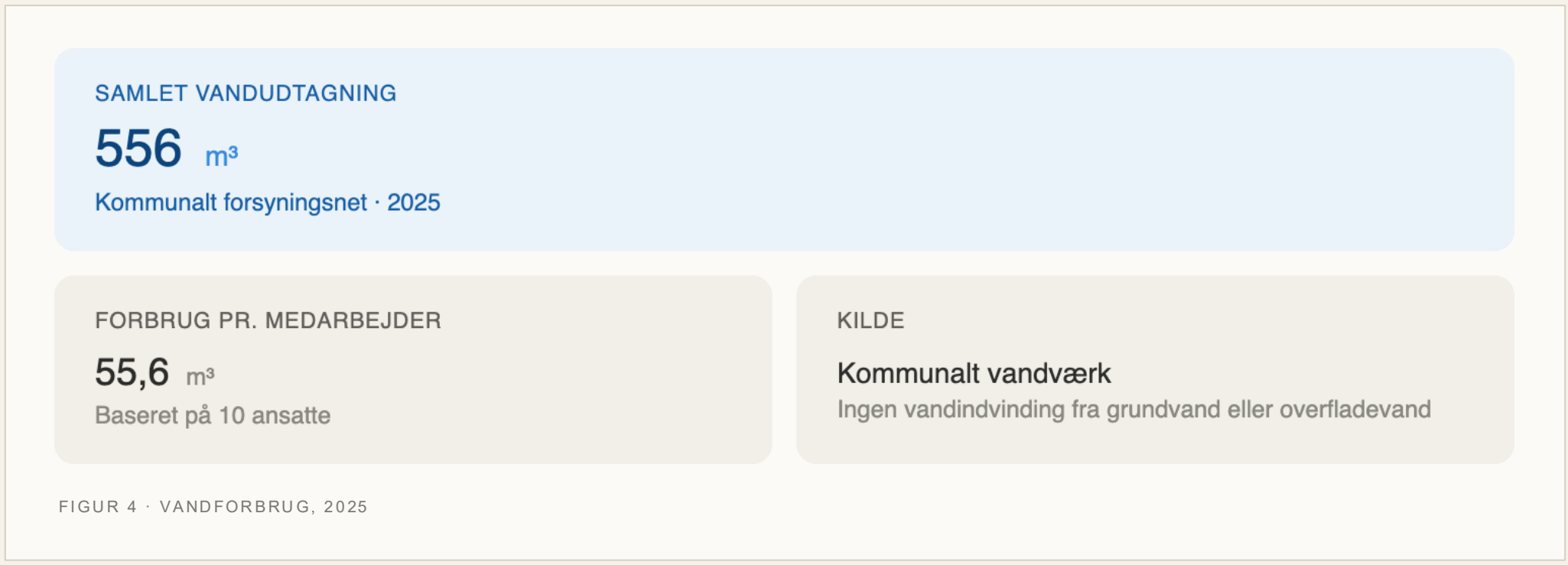
B6 · MILJØ

Vand

Som kontorbaseret videnvirksomhed stammer vores vandforbrug udelukkende fra den daglige kontordrift; primært køkken og toiletfaciliteter. Vi opererer ikke i vandfølsomme områder og har ingen produktionsprocesser, der belaster vandressourcerne. Vandet forsynes via det kommunale vandforsyningsnet.

I 2025 udtog vi samlet 556 m³ vand. Vi har ikke registreret udledning af processpildevand, og alt spildevand håndteres via det kommunale kloaksystem.

Vi har ikke fastsat kvantitative mål for vandforbrug på nuværende tidspunkt, men opgørelsen tjener som baseline for kommende år.



FIGUR 4 · VANDFORBRUG, 2025

B7 · MILJØ

Affald

Seiersen Revision I/S er en kontorbaseret videnvirksomhed, og vores affaldsgenerering er begrænset til almindeligt kontoraffald samt affald fra virksomhedens køkken. Vi genererer ikke farligt affald.

Vi har i 2025 foretaget tre stikprøvemålinger af den samlede affaldsmængde – i februar, august og oktober – med henblik på at etablere et estimeret grundlag for rapportering. På baggrund af disse målinger estimeres den samlede årlige affaldsmængde til ca. 5,56 t. Det understreges, at dette er et estimat baseret på ekstrapolation fra tre datapunkter og ikke en fuldstændig opgørelse af årets samlede affald.

Vi har på nuværende tidspunkt ikke tilstrækkelige data til at opgøre den mængde affald, der er sendt til genbrug, med tilstrækkelig præcision. Dette er et datakvalitetspunkt, vi håber på at forbedre i en fremtidig rapporteringsperiode, såfremt dataen har relevans for vores adfærd.



FIGUR 5 · AFFALD, ESTIMERET ÅRLIG MÆNGDE 2025



KAPITEL 02 · SOCIALE FORHOLD

Sociale forhold

Vores vigtigste aktiv sidder ikke i et regnskab.

B8 · SOCIALE FORHOLD

Egen arbejdsstyrke

Vi er 10 mennesker hos Seiersen Revision, opgjort pr. 31. december 2025 på baggrund af en headcount. Af de 10 er 8 fastansatte og 2 midlertidigt ansatte. Kønsfordelingen afspejler, set i forhold til fordelingen på de revisorfaglige uddannelser, hvor mænd traditionelt er i overtal, en relativt ligelig fordeling, hvilket vi ser som en styrke.



FIGUR 6 · ARBEJDSSTYRKENS SAMMENSÆTNING, 2025

KULTUR

Ledelse og menneskesyn

Vi har aldrig haft en nedskrevet teori om ledelse. Men hvis vi skulle formulere den, lyder den nogenlunde sådan her: glade medarbejdere laver godt arbejde gennem mange år. Og revision er ikke mere mystisk end det – vi sælger det, vores medarbejdere kan. Deres faglige viden, deres erfaring, deres evne til at lytte til en kunde og finde den rigtige løsning. Ikke mere, ikke mindre. Derfor er det at investere i mennesker ikke noget, vi gør ved siden af forretningen. Det *er* forretningen. Således forudsætter en god forretning en god arbejdsplads.

Hver dag laver vores køkkenmedarbejder hjemmelavet mad til hele huset. I stedet for at bestille mad i papkasser udefra, spreder køkkenets duft sig gennem kontoret fra formiddagen og frem. Til middag kommer hun ind og siger varmt "værsgo", hvorefter vi alle sætter os sammen og spiser. Det lyder måske banalt, men vi tror på, at det er noget af det vigtigste, vi gør. Vi lærer hinanden at kende ved at høre til hinandens weekend, familie og interesser. Vi bliver kolleger på den gode måde; den venskabelige. Denne relationelle tilgang mærkes på kontoret, når der er en svær sag eller en deadline presser.

Vi holder 10 personalemøder om året, hvor vi holder hinanden opdaterede på ny lovgivning, faglige overvejelser og konkrete cases fra hverdagen. Viden deles ikke kun via kurser og fagblade – den opstår i samtalen, når en kollega spørger ind til noget, man selv troede, man havde styr på. De møder er vigtige for os, fordi vi ønsker en arbejdsplads, hvor alle ved, hvad der rører sig – både fagligt og i virksomheden.

Derudover arrangerer vi 5 firmaarrangementer om året, hvor vi forlader kontoret og laver noget helt andet sammen. Det har været alt fra paintball til teater. Pointen er ikke aktiviteten i sig selv. Det er det, der sker imellem mennesker, når de ikke sidder ved hver deres skærm og løser opgaver. Den slags stunder skaber noget, der er svært at sætte ord på, men nemt at mærke, når man er en del af vores team.

Vi måler ikke vores kultur i point eller procenter. Men vi er overbeviste om, at en arbejdsplads, hvor folk kender hinandens liv og har lyst til at møde ind om morgenen, leverer bedre revision. Det handler om at være et stærkt team og være en arbejdsplads, hvor folk har lyst til at være i mange år.

SOCIALE FORHOLD

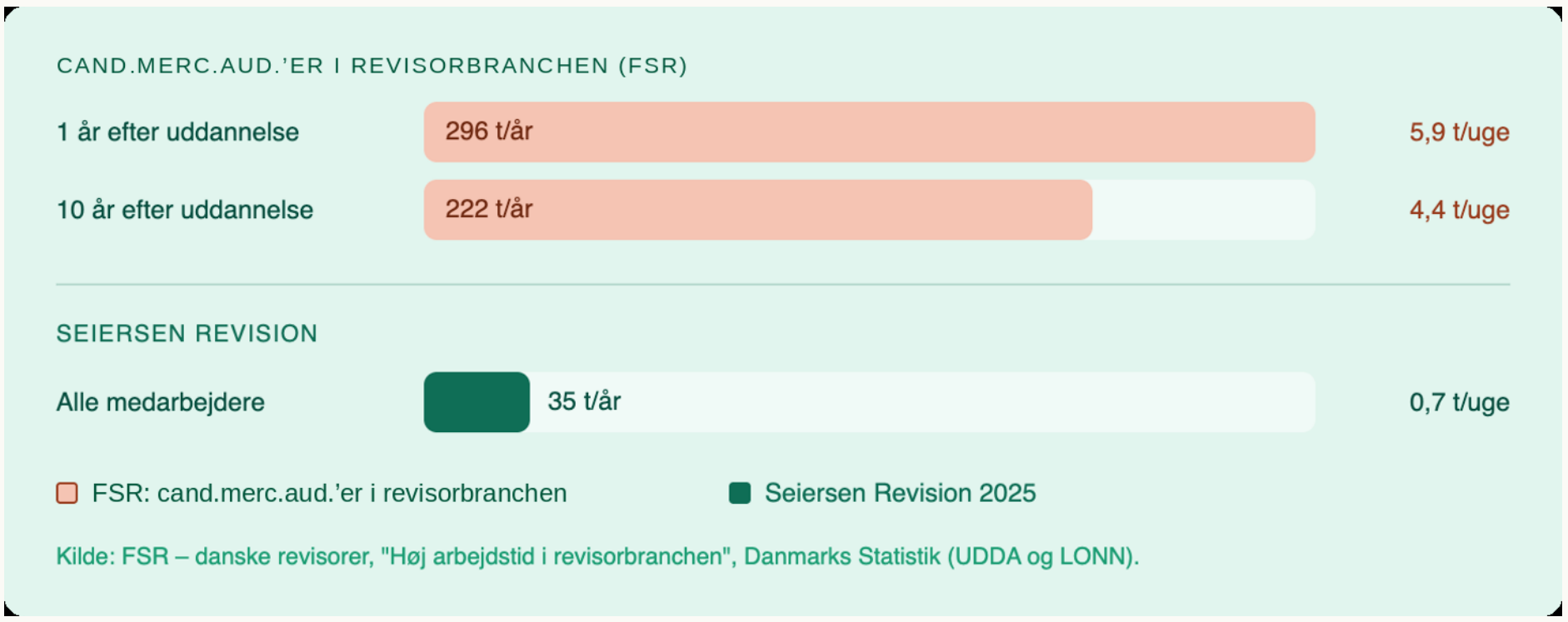
Trivsel og overarbejde

Vi har i 2025 ikke haft en konkret møde at tale om trivsel på, hvilket vi er i gang med at ændre. Fra 2026 indfører vi løbende trivselssamtaler med alle medarbejdere. En god samtale opdager ting, man ikke ser fra ledelsens stol, og det er præcis den slags indblik, vi gerne vil have adgang til.

Det er ikke en hemmelighed, at revisorbranchen har et overarbejdsproblem. FSR, danske revisorers analyser baseret på data fra Danmarks Statistik, viser, at nyuddannede cand.merc.aud.-kandidater i revisorbranchen i gennemsnit arbejder 296 overarbejdstimer det første år efter endt uddannelse. Det svarer til knap en ekstra arbejdsdag om ugen. Efter 10 år i branchen er det tal faldet til 222 overarbejdstimer om året, svarende til 4,4 timer pr. uge. Det er tal, der har personlige konsekvenser for de mennesker, det handler om.

Hos Seiersen Revision ser vores tal anderledes ud. I 2025 registrerede vi et samlet overarbejde på 354,40 timer for hele virksomheden – svarende til gennemsnitligt 35,44 timer pr. medarbejder om året, eller knap 0,7 timer pr. uge (jf. metodisk note nedenfor). Det er markant lavere end de af FSR fremhævede gennemsnit og et tal, vi er meget stolte af. Vi giver derudover muligheden for at arbejde på deltid og være flexjobanset, hvilket flere på kontoret nyder godt af.

Vi mener, at det siger noget om, hvordan vi har valgt at drive virksomhed. Et arbejdsliv med plads til andet end arbejde er bæredygtigt. Folk, der ikke er slidte, laver bedre arbejde og bliver længere. Det er bløde værdier, der alligevel viser sig i statistikkerne. Og det er ansvarlighed overfor de mennesker, der efter arbejdsdagen skal hjem og være tilstedeværende som partnere, forældre og venner.



FIGUR 7 · OVERARBEJDE, SEIERSEN REVISION VS. BRANCHEN

Kilde: FSR — danske revisorer, "Høj arbejdstid i revisorbranchen", baseret på data fra Danmarks Statistik (UDDA og LONN): https://www.fsr.dk/politik-analyse/analyser-og-surveys/analyser/talenter-i-branchen/hoej-arbejdstid-i-revisorbranchen

Metodisk note: FSR's tal vedrører cand.merc.aud.-kandidater i revisorbranchen, henholdsvis ét år og ti år efter endt uddannelse, og er baseret på registerdata fra Danmarks Statistik. Seiersen Revisions tal er et gennemsnit for hele medarbejderstaben uanset anciennitet, uddannelsesbaggrund og stillingskategori. De to opgørelser er ikke fuldt ud sammenlignelige, men de illustrerer begge, at omfanget af overarbejde varierer betydeligt over et karriereforløb.

SOCIALE FORHOLD

Ansvar, kompetence og talent

Vi ser det som en naturlig del af at drive et revisionsfirma, at vi tager ansvar for at oplære dem, der er på vej ind i branchen. Revision er et fag, der læres ved siden af bogen – ved at sidde tæt på erfarne kolleger, stille spørgsmål og gradvist tage mere ansvar. Vi tager praktikanter og nyuddannede ind, fordi vi mener, det er en forpligtelse, vi har over for faget og over for dem, der vælger det.

Det samme ansvar gælder vores flexjobansatte medarbejder, der har en fast og meningsfuld plads i virksomheden, og det er en bevidst prioritering. Og denne prioritering har i den grad beriget vores tilværelse i hverdagen.

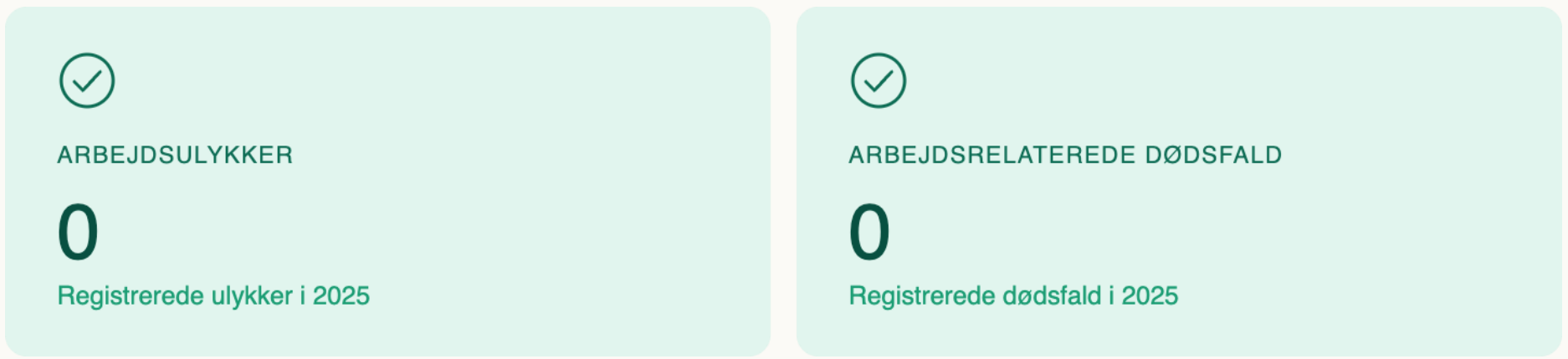
Tiltrækning og fastholdelse af dygtige folk er derfor ikke kun et HR-spørgsmål – det er direkte forbundet med kvaliteten af det, vi leverer. Når vi gør os umage som arbejdsplads, gør vi os også umage som rådgivere.

Når vi gør os umage som arbejdsplads, gør vi os også umage som rådgivere.

B9 · SOCIALE FORHOLD

Sundhed og sikkerhed

Som kontorbaseret virksomhed er vores medarbejdere ikke eksponeret for fysiske risici af betydning i arbejdshverdagen. Vi har i 2025 ikke registreret arbejdsulykker eller arbejdsrelaterede dødsfald.



FIGUR 8 · ARBEJDSULYKKER OG ARBEJDSRELATEREDE DØDSFALD, 2025

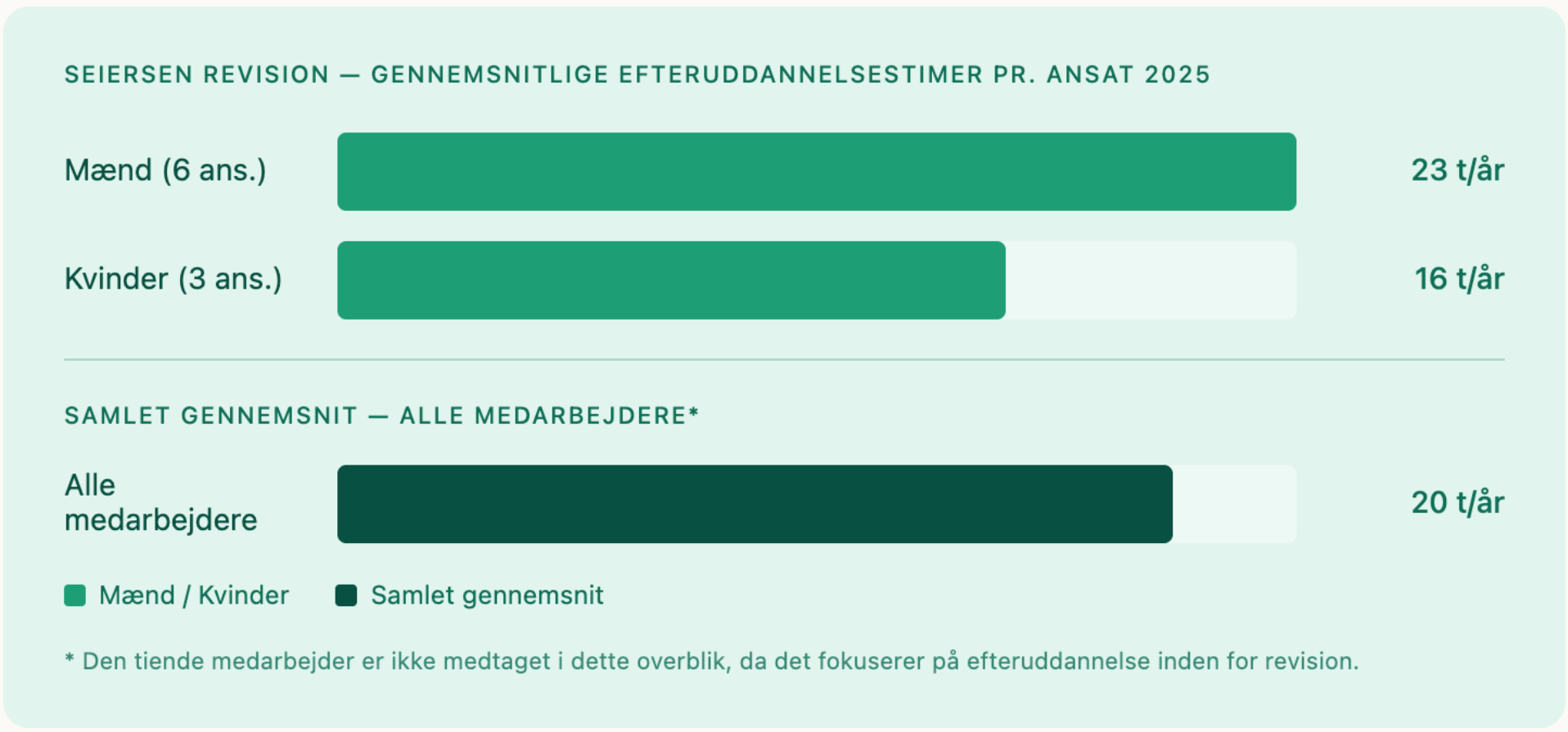
B10 · SOCIALE FORHOLD

Vederlag og uddannelse

Seiersen Revision aflønner alle medarbejdere over den relevante minimumsløn. Vi har ikke en formel overenskomst, men lægger os i vores lønfastsættelse op ad HK's overenskomst som reference for markedskonforme og ordentlige lønniveauer. Det gælder for alle medarbejderkategorier i virksomheden.

Vi betragter efteruddannelse som en naturlig del af det at arbejde i et revisionsfirma. Lovgivning og praksis ændrer sig løbende, og det stiller krav om, at vi holder os fagligt opdaterede – ikke kun for vores egen skyld, men fordi vores kunder har ret til at forvente, at vi er det. Godkendte revisorer er desuden underlagt lovpligtigt krav om obligatorisk efteruddannelse, hvilket sætter en strukturel minimumsramme for kompetenceudviklingen.

I 2025 var det samlede antal efteruddannelsestimer 183 timer fordelt på 9 ansatte, svarende til et gennemsnit på 20 timer pr. ansat.



FIGUR 9 · EFTERUDDANNELSESTIMER FORDELT PÅ ANSATTE, 2025

Forskellen i gennemsnittet mellem mænd og kvinder er primært et udtryk for den aktuelle sammensætning af medarbejdergruppen og de konkrete uddannelsesforløb, der har været relevante i perioden.

Vi har i 2025 også haft 3 medarbejdere under uddannelse, hvoraf 2 afsluttede deres uddannelse i løbet af året. Derudover har firmaet haft 1 praktikant tilknyttet. Det afspejler vores ønske om at bidrage til at uddanne de næste generationer af revisorer og give unge mennesker et solidt fagligt fundament.

Vi tager hensyn til de studerendes eksaminer og afleveringer af større opgaver, samtidigt med at studerende har muligheden for eksempelvis at skrive speciale indenfor emner, vi som virksomhed gerne vil opkvalificere os indenfor. Én af vores medarbejdere valgte at skrive om ESG-rapportering indenfor revisionsbranchen, hvilket har bidraget til vores proces og overvejelser i forbindelse med denne rapport.



KAPITEL 03 · GOVERNANCE

Governance

Vi kender forskellen på det lovlige og det rigtige. Vi vælger det rigtige.

GOVERNANCE

Forretningsetik og værdier

Revision handler i sin kerne om tillid. Vores kunder betror os adgang til deres økonomi, deres selskabsforhold og i mange tilfælde oplysninger, de ikke deler med andre. Det forpligter – ikke bare i den lovgivningsmæssige forstand, men i den måde, vi driver virksomhed på hver eneste dag.

God forretningsskik er for os ikke et krav, vi efterlever for rapporteringens skyld. Det er udgangspunktet. Som registreret revisionsvirksomhed er vi underlagt revisorloven, hvidvaskloven og GDPR, og vi har forpligtet os til FSR – danske revisorers etiske regler. Men vi ønsker at gå videre end minimumsstandarden og være tydelige om, hvad vi forventer af os selv og af dem, vi arbejder med.

Vores forretningsetik fastlægger de principper, der gælder for alle medarbejdere og repræsentanter for virksomheden. Centralt er kravene om uafhængighed og objektivitet i den faglige rådgivning – vi er uafhængige af vores kunder i den forstand, at vores vurderinger alene er baseret på saglige og faglige forhold. Vi undgår situationer, der kan svække den uafhængighed, og medarbejdere er forpligtet til straks at informere ledelsen, hvis en sådan situation opstår.

Tavshedspligten gælder alle oplysninger om kunder, samarbejdspartnere og interne forhold – under og efter ansættelsen – jævnfør revisorlovens §30. Vi kommunikerer ærligt over for kunder og myndigheder, herunder om fejl og begrænsninger i vores arbejde, og vi tolererer ingen form for bestikkelse eller korruption. Alle medarbejdere bekræfter skriftligt ved tiltræden at have modtaget og forstået politikken.

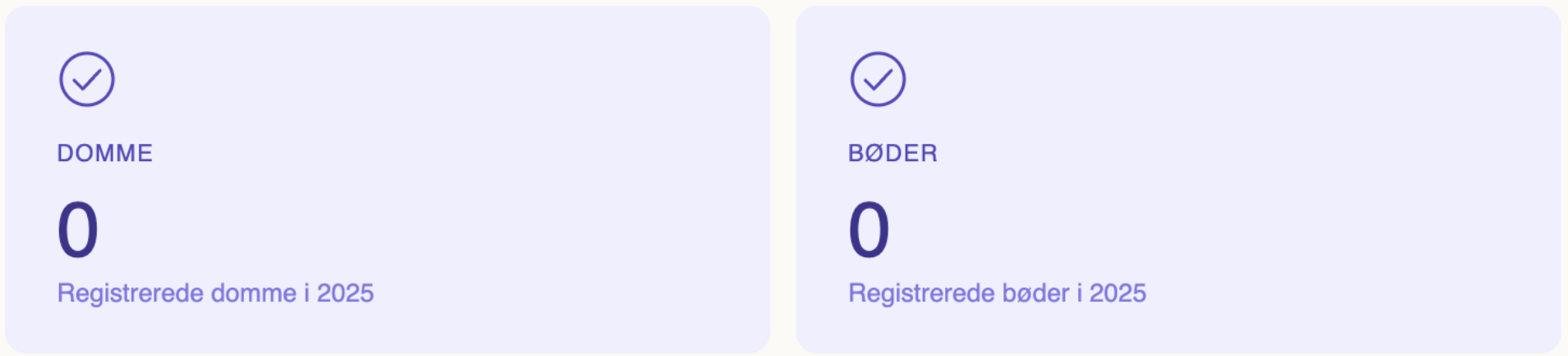
Et særligt aspekt af vores forretningsetik handler om, hvem vi vælger at arbejde med. Vi forbeholder os retten til at genoverveje og afslutte ethvert kundeforhold, hvis der opstår bekymringer af etisk karakter. Kunder, der gentagne gange opererer på kanten af det lovlige, inviteres til en åben samtale, hvorefter ledelsen vurderer, om samarbejdet kan fortsætte. Vi ønsker ikke at repræsentere virksomheder, der bevidst befinder sig i gråzonen – og vi prioriterer etik og faglig integritet over kommercielle hensyn. Det er et valg, vi træffer aktivt.

B11 · GOVERNANCE

Korruption og bestikkelse

Som revisionsvirksomhed er vi selv en del af det system, der skal forebygge økonomisk kriminalitet. Det forpligter os til at holde vores eget hus i orden. Vi har nultolerance over for bestikkelse og korruption – det gælder i vores interne drift, i relationen til kunder og i samarbejdet med myndigheder og samarbejdspartnere.

I 2025 er der ikke registreret domme eller bøder i relation til korruption eller bestikkelse hos Seiersen Revision I/S.



FIGUR 10 · DOMME OG BØDER, 2025

GOVERNANCE

Virksomhedsadfærd

Vores kunder deler oplysninger med os, der ikke er beregnet til offentligheden. Regnskaber, selskabsforhold, skatteoplysninger, persondata. Det er fortrolige data, som vi er betroet adgangen til – og som vi har et selvstændigt ansvar for at beskytte. Vores tilgang til datasikkerhed handler derfor ikke kun om at overholde GDPR. Det handler om at være en samarbejdspartner, som kunder og medarbejdere kan stole på.

Vi har udpeget en GDPR-ansvarlig, indgår skriftlige databehandleraftaler med alle relevante underleverandører og har etablerede procedurer for håndtering af sikkerhedsbrud. Alle medarbejdere bekræfter ved ansættelse at have forstået virksomhedens databeskyttelsespraksis.

Et punkt, vi ønsker at fremhæve særskilt, er vores tilgang til AI. Brugen af kunstig intelligens er i hastig udvikling – også i revisionsbranchen – og vi ønsker at bruge teknologien på en måde, der ikke kompromitterer det, vi er sat til at beskytte. Vores AI-politik fastlægger klart, at fortrolige kundeoplysninger og persondata ikke må uploades til AI-tjenester. Alt AI-genereret indhold skal fagligt valideres af den medarbejder, der anvender det. Det er en enkel regel med et klart formål: vi bruger nye værktøjer, men vi bærer selv ansvaret for det, vi producerer. Derfor modtager alle medarbejdere også undervisning i AI, inklusiv de etiske og datamæssige overvejelser, der bør foretages før og under brugen deraf.

Whistleblowerordning

En god forretningskultur forudsætter, at det er trygt at sige fra. Vi har etableret, som kort beskrevet i politikoversigten, en whistleblowerordning via den digitale platform Dateco, hvor medarbejdere kan indberette bekymringer eller overtrædelser anonymt. Ordningen er et signal om, at vi ønsker at vide, hvis noget ikke er, som det skal være.

Indberetninger behandles fortroligt, og ingen medarbejder udsættes for repressalier som følge af en indberetning foretaget i god tro. Whistleblowerordningen kan tilgås på vores hjemmeside.

AFSLUTNING

Evaluering og udblik mod næste år

Dette er vores første ESG-rapport, og det har vi mærket undervejs – på den gode måde. Processen har tvunget os til at sætte ord på ting, vi godt vidste, men aldrig havde formuleret skriftligt: hvad vi tror på som arbejdsplads, hvordan vi forstår vores ansvar som revisionsvirksomhed, og hvor vi faktisk har noget at vise frem.

Det, der fungerede godt, var de kvalitative dele. Vores politikker er solide, og beskrivelserne af vores arbejdspladskultur og ledelsesfilosofi giver et retvisende billede af, hvem vi er. Scope 2-beregningen lykkedes, og vi har etableret en baseline for energi og CO_2e, som vi kan måle os op mod fremadrettet.

Det, der ikke fungerede optimalt, er datakvaliteten på affald og en mere struktureret tilgang til trivselssamtaler. Men sidstnævnte har vi nu en plan for, der vil blive implementeret i 2026, samt en ansvarlig person.

ESG-rapportering har givet os muligheden for at diskutere og formalisere nogle af de tanker, ledelsen har haft om at drive en sund virksomhed. Den har givet os et sprog til at arbejde videre med det. Rapporten er et første skridt. Vi er tilfredse med, at det er et ærligt et. Målet herfra er, at vi fortsat tør at sætte ord på, hvem vi er og ønsker at være. Tak for at du, som læser, er en del af denne rejse.

Rapporten er et første skridt. Vi er tilfredse med, at det er et ærligt et.