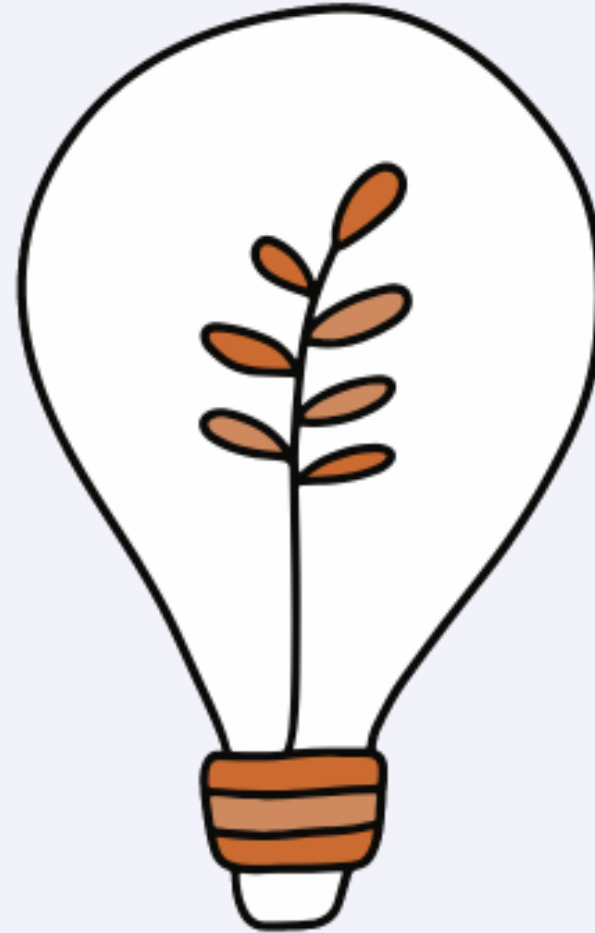


AROLINK®
better data, better decisions

ESG- rapport 2023



En hilsen fra vores CEO



Bæredygtighed er et centralt emne i dag, og som SMV er det afgørende for os at integrere det i vores forretningsstrategi. Vi ser bæredygtighed fra to perspektiver:

For det første ønsker vi at bidrage til en mere bæredygtig fremtid som virksomhed.

For det andet sigter vi mod at hjælpe vores kunder i produktionsindustrien med at indsamle data, der gør det muligt for dem at træffe klogere og mere bæredygtige beslutninger.

Som software-leverandør spiller vi en vigtig rolle i vores kunders værdikæde. Derfor lægger vi stor vægt på gennemsigtighed, da det skaber tillid, fremmer virksomhedens ansvarlighed og gør det muligt for os og vores kunder at opfylde miljømæssige og sociale ansvarlighedsstandarder.

Vores egen ESG-rapport er en del af denne forpligtelse og hjælper os med at måle vores fremskridt, identificere forbedringsområder og kommunikere åbent om vores resultater og mål.

Ove Lundahl
Chief Executive Officer

Om os

Siden 1998 har vi udviklet og implementeret vores MOM-system, AROLINK®, for førende produktionsvirksomheder. Vores mål er at levere nøjagtige og sammenhængende data til vores kunder, så de kan træffe informerede beslutninger og optimere deres produktionsprocesser.

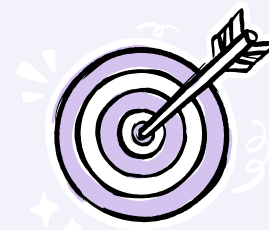
Vores kunder i produktionsindustrien står over for krav om konstant tilpasning og innovation for at imødekomme skiftende lovgivning og markedsforhold og samtidig bevare deres konkurrenceevne på det globale marked. Derfor er det vores mål at tilbyde fleksibel digitalisering, der kan tilpasses i takt med markedet eller virksomhedens udvikling og støtte vores kunder i deres bestræbelser på at være modstandsdygtige og omstillingsparate.

Vores strategi



MISSION

Vi skal give vores kunder den databaserede indsigt der skal bruges til at træffe til de bedste beslutninger.



VISION

Vi vil samle al data fra produktionsgulvet i ét system til gavn for medarbejdere, ledere og samfundet



VÆRDIER

Troværdighed, kvalitet, tryghed samarbejde og frihed under ansvar

Vi bruger anerkendte metoder

Når vi beregner og rapporterer vores ESG-tal, er det med udgangspunkt i anerkendte metoder og standarder



ESRS, eller European Sustainability Reporting Standards, er de regler, som virksomheder, omfattet af Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), skal følge for bæredygtighedsrapportering. Standarderne dækker både miljømæssige, sociale og ledelsesmæssige aspekter og træder i kraft fra 1. januar 2024 til 2026



Erhvervsstyrelsens "Klimakompasset" giver virksomheder et overblik over deres drivhusgasudledning og tilbyder idéer til at reducere klimaaftrykket. Med dette værktøj kan du identificere områder for forbedring og få vejledning til at reducere din virksomheds miljøpåvirkning.

Det danske marked

Det danske marked

AROLINK® leverer software til produktionsvirksomheder i hele verden – herunder Kina, UK, Holland og Norden.

I Danmark spiller produktionsindustrien en betydelig rolle for landets økonomi, hvor næsten en femtedel af den samlede værdiskabelse og godt to femtedele af eksporten stammer fra denne sektor.

Produktionsindustrien har også set et rekordhøjt skattebidrag, hvilket afspejler den økonomiske vækst og de stigende lønudbetalinger til medarbejderne samt højere selskabsskattebetalinger.

Med et samlet bidrag på omkring 113 milliarder kroner i 2022 er produktionsindustrien en vigtig finansieringskilde for det danske velfærdssamfund. (Kilde: Dansk Industri)

Kræver modstandsdygtighed og fleksibilitet

Markedsforholdene i produktionsindustrien er skiftende, og lovgivning, kundekrav og komplekse forsyningskæder kræve modstandsdygtighed og omstillingsparathed.

- Markeder kan ændre sig hurtigt på grund af økonomiske udsving, nye konkurrenter, skiftende forbrugerpræferencer og teknologiske fremskridt eller verdenssituationen.
- Produktionsindustrien oplever hurtige teknologiske fremskridt som følge af Industri 4.0, automatisering, robotteknologi og kunstig intelligens. For at forblive konkurrencedygtige skal virksomhederne kunne integrere ny teknologi i deres processer og infrastruktur.
- Produktionsvirksomheder er ofte afhængige af komplekse globale forsyningskæder, som kan blive påvirket af internationale hændelser, handelskrige eller logistikproblemer.
- Produktionsvirksomheder opererer i et miljø med konstant skiftende lovgivning og regulering.



ESG-nøgletal 2023

Som en del af vores forpligtelse til bæredygtighed og samfundsansvar, begyndte vi i 2023 at udarbejde vores første ESG-rapport. Dette er et vigtigt skridt i vores rejse mod en mere bæredygtig og ansvarlig virksomhed. Gennem denne rapportering vil vi kunne overvåge vores fremskridt og evaluere, hvordan vores indsatser påvirker miljøet, medarbejdere og vores virksomheds økonomi.

Som en virksomhed, der benytter minimale råvarer, har vi et naturligt lavt CO₂-fodafttryk. Alligevel har vi identificeret, at vores største CO₂-udledning stammer fra Scope 3-emissioner, primært fra vores værdikæde og leverandører. Vi er bevidste om, at vores CO₂-udledning er større, når vi inkluderer vores downstream-aktiviteter, såsom hvordan vores software forbruger energi hos vores kunder. (Se mere på side 9)

Idet vi har identificeret lav CO₂-udledning i virksomhedens værdikæde, har vi især fokus på de sociale aspekter af ESG, såsom arbejdsforhold, ligestilling og mangfoldighed, og vi lægger vægt på stærk governance for at sikre effektive ledelsesstrukturer og gennemsigtighed. Ved at kombinere disse tilgange ønsker vi at skabe et arbejdsmiljø, hvor medarbejdere trives og har lige muligheder, samtidig med at vi sikrer ansvarlig ledelse og åbenhed i vores forretningspraksis.

CO₂e i alt

56,6
ton CO₂e

Kønsdiversitet i ledelsen

50
% kvinder

Uddannelse

7
gns., timer pr. medarbejder pr. år

Lønforstel mellem
k/m

1,03
gange (k i forhold til m)

Lønforstel mellem
CEO og medarbejder

1,13
gange

Medarbejdertilfredshed

4,2
ud af 5



Vi arbejder strategisk med bæredygtighed

“—

Bæredygtighed er en integreret del af vores forretningsstrategi. For os er en bæredygtig forretningsstrategi en tilgang, der skaber langsigtet værdi for vores kunder, mens vi samtidig træffer beslutninger, der fremmer social ansvarlighed, reducerer negativ miljøpåvirkning og sikrer økonomisk stabilitet.

Vi mener, at digitalisering og bæredygtighed går hånd i hånd. Ved at bruge vores MOM-system til at digitalisere produktionen, kan vores kunder omdanne data til værdifuld indsigt. Denne indsigt giver produktionsvirksomheder mulighed for at træffe bedre beslutninger, som også har en positiv indflydelse på deres bæredygtighedsperformance.

Vores arbejde med bæredygtighed indebærer, at vi konstant er opmærksomme på vores egen ESG-praksis. Vi stræber efter at være transparente og troværdige i alle vores aktiviteter. Vores mål er at skabe en fremtidssikret og bæredygtig virksomhed med den rette balance mellem at sikre virksomhedens langsigtede levedygtighed og levere et MOM-system, der bidrager til vores kunders bæredygtige værdiskabelse.

Simone Harel
Strategy Manager



Vi ønsker at drive en bæredygtig virksomhed og virksomhedskultur

Vi ønsker at drive en bæredygtig virksomhed og skabe en virksomhedskultur, der afspejler vores værdier. For os er bæredygtighed ikke kun et modeord; Det er et udtryk for vores konkurrencedygtighed og vores ansvar som virksomhed.

Allerede før bæredygtighed blev en del af den strategiske dagsorden, var vi engageret i at fremme et arbejdsmiljø, der tillader forskelligheder, støtter en sund balance mellem arbejde og familieliv, og som fremmer genbrug og miljøvenlige praksisser.

I dag er bæredygtighed blevet en del af vores overordnede strategi, fordi vi ønsker at skabe en virksomhed, der kan trives og vokse i mange år fremover. Vores vision er at opbygge en virksomhed, der er modstandsdygtig over for fremtidige udfordringer og som fortsætter med at levere værdi til vores kunder, medarbejdere og samfundet. Bæredygtighed er nøglen til at sikre, at vores virksomhed kan fortsætte med at vokse og tilpasse sig, mens vi forbliver tro mod vores kerneværdier og ansvar.

Gennemsigtighed for kunder

Da vi er en del af vores kunders værdikæde, ønsker vi at give dem transparens i forhold til vores egne bæredygtighedsindsatser. Vi arbejder på at vise vores kunder, hvordan vi implementerer bæredygtighed i vores interne processer, og hvordan det påvirker dem som vores samarbejdspartnere. Ved at dele vores indsats og resultater fremmer vi gensidig tillid og bygger stærkere relationer med vores kunder.

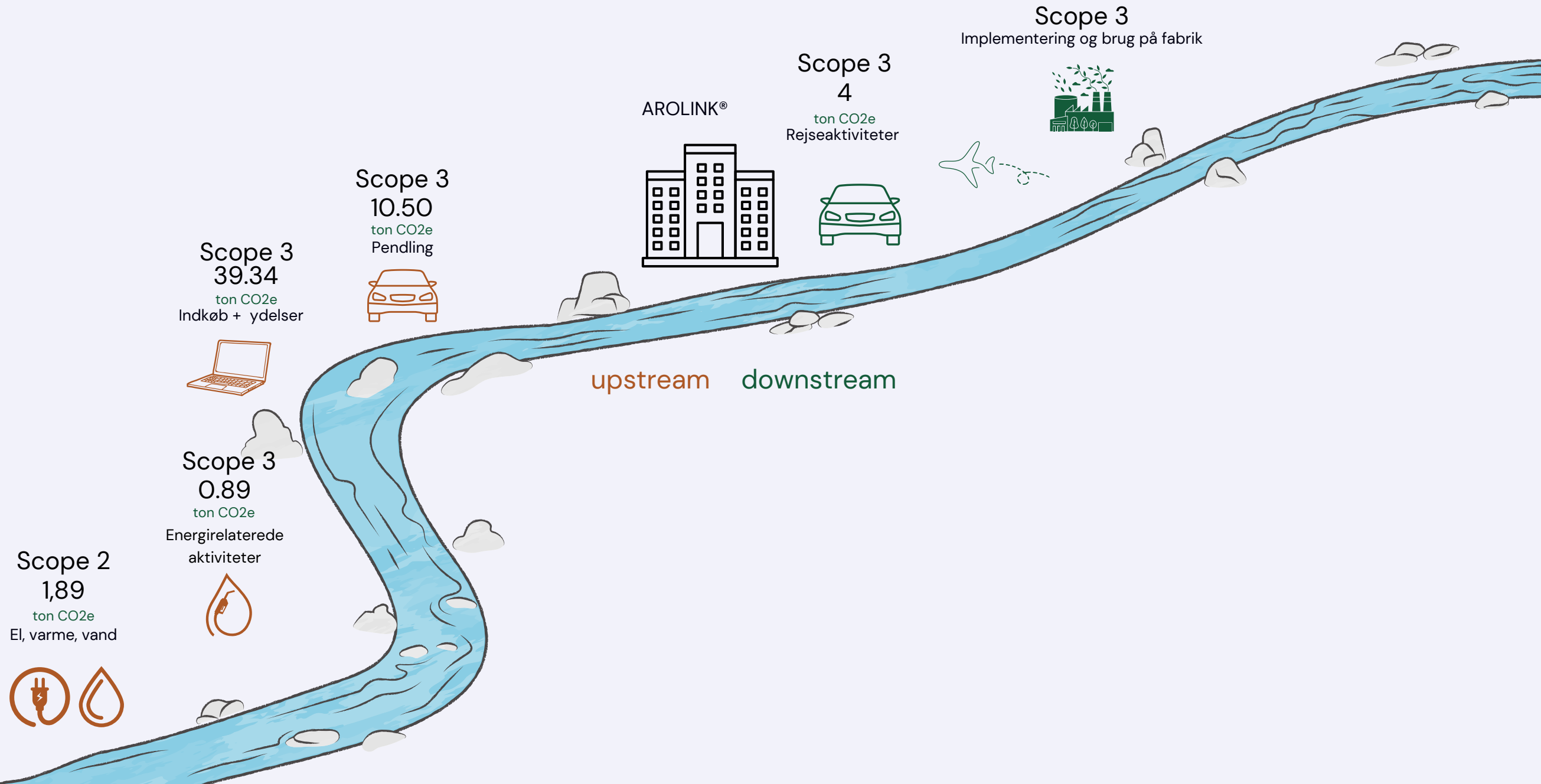
Udvikling af interne ressourcer

Som noget nyt for 2023 arbejder vi på at udvikle vores interne ressourcer inden for bæredygtighed. Vi tilbyder kurser og træning i bæredygtighed og ESG til relevante medarbejdere, så de forstår, hvordan de kan bidrage til vores bæredygtigheds mål.

Environmental (Miljø)



Værdikæde



Værdikæde forklaret

Upstream

Upstream i vores værdikæde omfatter alle de ressourcer og tjenester, vi bruger til at udvikle AROLINK®. Dette dækker indkøb af udstyr, software og rådgivning samt det tekniske og menneskelige input, der kræves for at skabe et produkt af høj kvalitet.

Selvom vores indkøb udgør en stor del af vores Scope 3-udledninger, er den samlede mængde udledninger, vi genererer, ikke betydelig sammenlignet med andre brancher. Alligevel er det vigtigt for os at skabe transparens og arbejde mod at minimere miljøpåvirkningen.

Vores indsats fokuserer på at genbruge så meget materiale som muligt. Vi genbruger for eksempel IT-udstyr, kontorudstyr og andre materialer.

Scope 3-udledninger inkluderer også emissioner fra medarbejderes pendling til og fra arbejde. For at reducere vores Scope 3-udledninger fra pendling har vores medarbejdere i gennemsnit to hjemmearbejdsdage om ugen. Ved at give medarbejdere mulighed for at arbejde hjemmefra mindsker vi behovet for daglige rejser, hvilket ikke kun reducerer CO₂-udledning, men også øger fleksibiliteten og arbejdsglæden for vores ansatte.

Vi forstår, at selv små reduktioner i Scope 3-udledninger kan have en positiv effekt på miljøet, og derfor fortsætter vi med at finde nye måder at reducere vores påvirkning på.

Downstream

Downstream i vores værdikæde omfatter implementering af AROLINK® hos kunderne, samt den efterfølgende support og tilpasning. Dette dækker installation, integration og teknisk support, samt uddannelse af kundernes medarbejdere for at sikre optimal brug af vores system. Vores downstream-aktiviteter bidrager til kundernes værdikæde ved at gøre produktionen mere effektiv og forbedre beslutningstagning og skabe transparens. AROLINK® hjælper kunderne med at optimere deres produktionsprocesser og opnå større effektivitet på fabrikkerne, hvilket fører til bedre ydeevne og reduceret spild.

Implementeringen af AROLINK® hos kunderne kan føre til en stigning i energiforbruget på deres anlæg, hvilket ofte bidrager til deres Scope 2-udledninger. Selvom dette er uden for vores direkte kontrol, ønsker vi at arbejde sammen med vores kunder for at sikre, at vores løsninger bidrager til at reducere det samlede energiforbrug og CO₂-aftryk over tid. Dette kan ske gennem optimering af processer, forbedring af effektivitet og øget transparens i energiforbruget.

Derudover omfatter vores Scope 3-udledninger også den energi, der bruges af vores produkt i kundernes drift. Vi arbejder på at måle og forstå denne påvirkning bedre for at identificere strategier til at reducere vores Scope 3-aftryk.

AROLINK® er fleksibelt og kan tilpasses fremtidige krav og behov, hvilket reducerer behovet for udskiftning. Dette bidrager til at reducere vores egne Scope 3-udledninger i downstream, samtidig med at vores kunder får et langtidsholdbart og tilpasningsdygtigt produkt, hvilket kan hjælpe dem med at reducere deres egne Scope 1- og Scope 2-udledninger*.

*Mens vi har arbejdet med at kvantificere vores Scope 3-udledninger, har vi endnu ikke medregnet CO₂-forbruget fra vores medarbejderes hjemmearbejde. Vi forstår, at fjernarbejde også kræver energi og ressourcer, men da det er svært at måle præcist, har vi ikke inkluderet det i vores nuværende Scope 3-regnskab.

Vi har heller ikke medregnet den energi, vores software bruger, når det kører hos kunderne, da det kan variere afhængigt af kundens infrastruktur og anvendelsesmønstre.

AROLINK® understøtter bæredygtighedsinitiativer

Vi vil understøtte vores kunders bæredygtighedsindsatser med digitalisering

Som softwarevirksomhed spiller vi en vigtig rolle i både vores kunders værdikæde og forsyningskæde, hvilket giver os mulighed for at støtte deres bæredygtighedsindsatser gennem digitalisering.

Vi arbejder konstant på at levere løsninger, der gør det muligt for produktionsvirksomheder at optimere deres ressourceforbrug, minimere spild, reducere energiforbruget og skabe bedre resultater.

AROLINK® er designet til at understøtte beslutningstagning, sporbarhed, transparens og kvalitetssikring. Vi hjælper vores kunder med at gøre deres produktionsprocesser mere effektive og datadrevne, hvilket kan føre til bæredygtighedsforbedringer.

Understøttelse af beslutningstagning

Ved at levere relateret data i realtid hjælper AROLINK® vores kunder med at træffe informerede beslutninger. Dette kan reducere spild og optimere produktionsprocesser, da kunderne kan identificere ineffektive områder og tage skridt til at forbedre dem.

Sporbarhed og transparens

AROLINK® gør det muligt at spore materialer og komponenter gennem hele produktionsprocessen. Dette øger transparensen og gør det lettere for kunderne at overvåge deres værdikæde. Sporbarhed er også afgørende, da det giver kunderne mulighed for at identificere, hvor der er potentiale for forbedring.

Bedre arbejdsvilkår

AROLINK® understøtter virksomhedens sociale indsatser ved at muliggøre præcis tidsregistrering, fremme en effektiv og velorganiseret arbejdskultur samt at sikre, at kun de rette personer udfører bestemte opgaver.

Kvalitetssikring

Med AROLINK® kan kunderne sikre den rigtige kvalitet, fordi systemet kan integreres med kontroller og instruktioner. Dette reducerer fejl og spild, hvilket er en del af en bæredygtig tilgang til produktion.

Datadrevet forretning

Vi fremmer en datadrevet forretningsmodel, hvor kunderne kan bruge data til at optimere produktion og reducere ressourcer, hvilket understøtter bæredygtighedsmålene.

Rådgivning om brugbar og nødvendig data

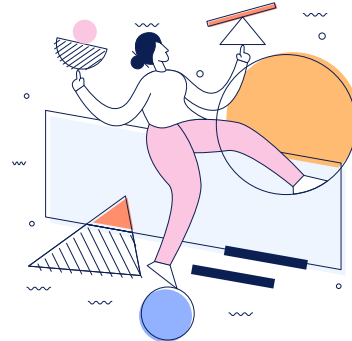
Vi rådgiver vores kunder om at fokusere på at indsamle den data, der er mest brugbar og nødvendig, for at undgå overflødig information og unødigt energiforbrug. Ved at fokusere på den relevante data kan kunderne reducere deres digitale fodaftryk, samtidig med at de får de nødvendige oplysninger til at drive deres virksomhed effektivt og bæredygtigt.



Social



Flad struktur



Trivsel



Diversitet

Et bæredygtigt arbejdsliv hos AROLINK®

Et bæredygtigt arbejdsliv handler ikke kun om at opretholde en sund balance mellem arbejde og privatliv. Det handler også om at investere i hver enkelt medarbejders trivsel for at skabe et miljø, hvor de føler sig værdsatte og motiverede til at fortsætte deres karriere hos os. Ved at prioritere medarbejdernes trivsel skaber vi en kultur, hvor de føler sig engagerede og loyale. Dette fører til øget produktivitet og reduceret medarbejderomsætning, da glade medarbejdere har større sandsynlighed for at blive hos virksomheden.

Samtidig er der efterspørgsel på medarbejdere i IT-sektoren. For at tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere er det afgørende at skabe en attraktiv arbejdsplads. Dette er en forpligtelse, vi tager alvorligt.

For at opnå dette har vi iværksat flere initiativer:

- **Fokus på "ingen stress":** Et bæredygtigt arbejdsliv, er et arbejdsliv uden stress. Selvom det er vigtigt for os at levere god kvalitet til tiden, så er det adrig på bekostning af vores medarbejderes trivsel. Derfor er en stressfri arbejdskultur omdrejningspunktet vores ledelsesstil.
- **Hjemmearbejde og fleksibilitet:** Vi tilbyder fleksible arbejdsordninger, hvor medarbejdere har mulighed for at arbejde hjemmefra. Dette giver dem en større frihed til at balancere arbejdsliv og privatliv, hvilket igen fremmer trivsel og tilfredshed. Ved at give medarbejdere denne fleksibilitet viser vi tillid og respekt for deres tid og personlige behov.

- **Arbejdsmiljørepræsentant og psykologisk arbejdsmiljø:** I 2023 har vi intensiveret vores indsats inden for ledelse, hvilket har resulteret i en række initiativer, der har forstærket vores interne kultur og styrket vores ledelsesteam. En væsentlig del af dette har været vores investering i efteruddannelse, hvor vores leder har haft mulighed for at udvikle kompetencer og værktøjer til effektiv kommunikation og motivation blandt medarbejdere. Derudover har vi udnævnt en ny arbejdsmiljørepræsentant, der fungerer som bindeled mellem ledelsen og medarbejderne. Repræsentanten er ansvarlig for at holde øje med det psykologiske arbejdsmiljø og tage fat på eventuelle problemer eller bekymringer. Dette inkluderer at adressere stress, arbejdsbelastning og arbejdsforhold, så medarbejderne føler sig støttet og hørt.
- **Medarbejderinddragelse og ejerskab:** For at skabe en følelse af ejerskab opfordrer vi medarbejdere til at deltage i ideudviklingsprocessen og komme med forslag til forbedringer. Ved at inddrage medarbejdere i udviklingen af vores produkter og organisation fremmer vi en kultur, hvor alle føler sig værdsat for deres bidrag. Dette engagement styrker også samarbejdet og giver medarbejderne mulighed for at påvirke deres arbejdsplads positivt.

Disse initiativer bidrager til et arbejdsmiljø, der ikke kun fokuserer på produktivitet, men også på trivsel og medarbejdernes personlige velbefindende. Ved at prioritere det psykologiske arbejdsmiljø viser vi, at vi værdsætter vores medarbejdere og ønsker at skabe en arbejdsplads, hvor de kan trives og vokse. Dette skaber en stærk virksomhedskultur og gør os til en attraktiv arbejdsgiver i IT-sektoren.

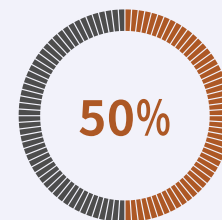
Medarbejdertilfredshed

4,2/5

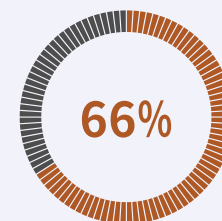


Diversitet

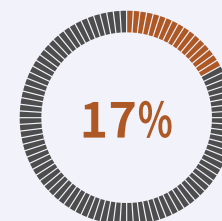
Hos AROLINK® tror vi på, at forskelligheder forstærker innovation, arbejdskultur og arbejdsglæde. Derfor anser vi diversitet. Vi værdsætter og omfavner alle former for diversitet, herunder variationer i alder, køn og ledelsessammensætning. Ved at opmuntre til forskellighed skaber vi et miljø, hvor alle medarbejdere føler sig set, hørt og værdsat, hvilket igen bidrager til en mere dynamisk og innovativ arbejdspladskultur. Vi er fast besluttet på at fremme en inkluderende kultur, hvor alle har lige muligheder for at bidrage og trives.



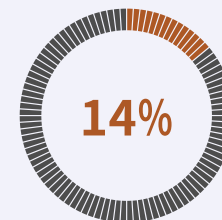
kvinder i ledelsen



kvinder i forrtningsudvikling



kvinder i hele virksomheden



elever i virksomheden

Governance (styring)



Fladt hierarki



Gennemsigtighed



Tryghed



Kvalitet

Ledelsesstil og code of conduct

Ledelsesstruktur og ansvar:

Vores flade ledelsesstruktur og fokus på medarbejderinddragelse er centralt for vores virksomhed. Vi tror på, at vores virksomhed fungerer bedst, når alle medarbejdere føler sig ansvarlige for vores fælles succes og har indflydelse på beslutningsprocessen.

For at reducere bureaukrati og fremme innovation, sikrer vi, at der er kort vej fra idé til handling. Dette opnås gennem møder, hvor vi deler vores udfordringer, nye idéer og fremdrift mod vores overordnede strategi. Gennemsigtighed, medarbejderinddragelse og samarbejde er især i fokus i 2023 og vi forventer en øget indsats i 2024.

I 2023 implementerede vi to initiativer for at styrke medarbejderinddragelse:

1. Samarbejde i idéudvikling:
2. Medarbejderinddragelse i forretnings- og organisationsudvikling

Forretningsetik og adfærdskodeks: Troværdighed, kvalitet, samarbejde og frihed under ansvar er de værdier, der definerer vores virksomhed.

Disse værdier er centrale i vores forretningsstrategi og ledelsesstil, og de bliver også understreget i vores interne undersøgelser, hvor medarbejdere fremhæver dem som væsentlige i vores kultur.

Vi anerkender vigtigheden af et psykologisk trygt arbejdsmiljø og arbejder aktivt på at skabe det for vores medarbejdere.

Ved at fremme disse principper både i vores forretningsstrategi og især i vores daglige praksis, viser vi vores forpligtelse til at skabe en arbejdsplads, hvor både medarbejdere og kunder kan have tillid til vores integritet og værdier.

Politikker:

Vi er dedikeret til at opretholde gode governance-praksisser, etisk adfærd, medarbejdertrivsel og lovoverholdelse. Derfor har vi udarbejdet en omfattende personalehåndbog, der vejleder vores medarbejdere og afspejler vores forpligtelse til følgende politikker:

- Alkohol- og ruspolitik
- Arbejdsmiljø og arbejdstid
- IT-politik og datasikkerhed
- Immaterielle rettigheder
- Rygepolitik
- Medarbejderudvikling
- Tavshedspligt



Line Esbjerg Bang
Operations Manager og leder

“ —

At skabe psykologisk tryghed er afgørende både for den enkelte medarbejders trivsel og for virksomhedens samlede succes. Når medarbejderne føler sig trygge og værdsatte, tør de tage initiativ, dele idéer og samarbejde mere effektivt, hvilket i sidste ende styrker vores organisation.

IT-sikkerhed og fleksibilitet

“

IT-sikkerhed i fokus

Vi befinder os i en spændende fase, hvor vi gradvist flytter mere af vores egne data til cloud-løsninger som Azure, hvilket giver os øget fleksibilitet og skalerbarhed.

Cloud-løsningerne tilbyder også høj pålidelighed og sikkerhed, hvilket beskytter vores data mod hardwarefejl og uforudsete hændelser. Denne overgang giver os derfor mulighed for at arbejde mere effektivt og stabilt, samtidig med at vi reducerer vores miljøpåvirkning, da cloud-løsninger ofte anvender mere energieffektive ressourcer og grøn energi. For eksempel har Azure forpligtet sig til 100% vedvarende energi inden 2025.

Derudover har vi indført Intune til centraliseret enhedsadministration, som inkluderer firewall, antivirus og enhedssikring. For at øge sikkerheden yderligere har vi fjernet lokale administratorrettigheder og gjort multifaktor-autentificering (MFA) til et krav, med muligheder for fingeraftryk eller ansigtsgenkendelse. Desuden har vi implementeret en moderne Password Manager og indført skærmlåse for at sikre fysisk adgangskontrol.

Jonas Myrthue
Technical Writer & IT Systems
Administrator



Som software-leverandør tilbyder vi både lokale servere og cloud-tjenester, så vores kunder kan vælge det, der passer bedst til deres behov.

Produktionsvirksomheder kræver ofte hurtig og stabil forbindelse, hvilket gør det attraktivt at installere AROLINK® og lagre data på lokale servere. Denne tilgang sikrer lav latency og giver en direkte forbindelse til produktionen, hvilket kan være afgørende for driften.

På den anden side tilbyder cloud-løsninger en række fordele inden for it-sikkerhed og bæredygtighed. Cloud-løsninger er ofte mere robuste over for cybertrusler, da de drager fordel af omfattende sikkerhedsinfrastrukturer og regelmæssige opdateringer. Desuden kan cloud-løsninger hjælpe med at reducere CO2-udledning, da de udnytter ressourceeffektivitet og oftere anvender grøn energi*.

Valget mellem fysiske servere og cloud-baserede løsninger kræver en afvejning af fordele og ulemper i forhold til effektivitet, sikkerhed og miljøpåvirkning.

Når AROLINK® bruger energi hos vores kunder, er det en del af vores downstream-aktiviteter og påvirker vores scope 3-udledninger.

Samtidig er energiforbruget forbundet med vores kunders scope 2-udledninger, da det handler om indirekte energi, de forbruger til at drive systemet.

Derfor samarbejder vi med vores kunder for at finde løsninger, der passer til deres specifikke krav, samtidig med at vi er opmærksomme på miljøpåvirkningen. Uanset om kunderne vælger fysiske servere eller cloud-baserede løsninger, sigter vi mod at minimere vores scope 3-udledninger og hjælpe vores kunder med at reducere deres scope 2-udledninger.

*En beregning foretaget af Go Climate viser:

Cloudserver med 100% grøn elektricitet: 160 kg CO2e / år og server

Cloudserver med ikke-grøn elektricitet: 487 kg CO2e / år og server

På stedet eller datacenter-server med 100% grøn elektricitet: 320 kg CO2e / år og server

På stedet eller datacenter-server med ikke-grøn elektricitet: 975 kg CO2e / år og server

Det gode arbejdsmiljø

Vores virksomhed har forpligtet sig til at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø for alle medarbejdere. Vi har defineret en række mål for at forbedre vores arbejdsmiljø og sikre compliance med gældende love og regler.

Arbejdspladsvurdering (APV):

Vi er som en del af et lovkrav forpligtet til at gennemføre en ny APV for at vurdere og forbedre vores arbejdsmiljø.

Kommunikation om arbejdsmiljøorganisation (AMO):

Vi vil informere alle medarbejdere om, hvordan de kan bruge vores Arbejdsmiljøorganisation (AMO) til at forbedre arbejdsmiljøet. Dette sikrer, at alle ved, hvor de kan søge støtte og vejledning.

Sundhedsforsikring:

Vi vil sikre, at alle medarbejdere er informeret om vores sundhedsforsikring og hvordan den kan bruges. Dette bidrager til medarbejdernes trivsel og sundhed.

Ergonomi og arbejdsmiljø:

Vi vil vejlede medarbejderne om typiske problemstillinger i vores arbejdsmiljø og giver tips til at forbedre det, herunder ergonomi og skærmarbejde.

Indeklimaundersøgelser:

Vi vil undersøge kvaliteten af vores indeklima, herunder luftkvalitet, støj og lys, for at sikre et sundt arbejdsmiljø for alle.

Fokus på psykisk arbejdsmiljø:

Vi har udvidet vores APV til også at omfatte det psykiske arbejdsmiljø. Vi vil arbejde på at sikre, at det psykiske arbejdsmiljø vurderes og forbedres, så vores medarbejdere har et godt og støttende arbejdsmiljø.



Niels Hasselstrøm

Projektleder og arbejdsmiljørepræsentant

“ —

Vi har en lovbestemt forpligtelse til at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø for alle medarbejdere. Vi har fastsat en række mål med det formål at forbedre arbejdsmiljøet og opfylde de gældende love og regler.

For at opfylde denne forpligtelse informerer vi alle medarbejdere om, hvordan de kan drage fordel af vores Arbejdsmiljøorganisation til at forbedre arbejdsmiljøet. Vi sikrer også, at alle medarbejdere er bekendt med vores sundhedsforsikring og dens anvendelse. Med et særligt fokus på ergonomi, indeklima og det psykiske arbejdsmiljø arbejder vi målrettet på at opfylde vores juridiske forpligtelser og skabe et trygt og støttende arbejdsmiljø for alle.

ESG nøgletal 2023



E	
Scope 2 Ton CO2e	1,89
Scope 3 Ton CO2e	54,73
CO2e pr. ansat Ton CO2e	2,98
S	
Kvinder i ledelsen %	50 %
Kvinder i alt %	17 %
Aldersgennemsnit år	37
Elever under uddannelse	13%
Sygefravær	3,9 dage pr. medarbejder
Uddannelse (timer)	6,6 uddannelsestimer pr. medarbejder
Medarbejdertilfredshed	4,2/5