



BÆREDYGTIGHEDS- RAPPORT

2024

Indholdsfortegnelse

It med menneskelig bæredygtighed i hjertet	3
Bæredygtighed for os	4
Vores bæredygtighedsstrategi i overblik	6
Om denne rapport	7
Miljø (E)	8
Ansvarlig drift af datacentre	9
Vores nøgletal for CO2e-udledning og energiforbrug	11
Mål og indsatser	13
Sociale forhold (S)	15
Vores medarbejdere	16
Vores sociale nøgletal	19
Mål og indsatser	21
Governance (G)	22
Ansvarlig ledelse og høj integritet	23
Vores nøgletal for governance	25
Mål og indsatser	26
Anvendt regnskabspraksis	27
Miljø- og klimadata	28
Sociale data	30
Governance data	32

It med menneskelig bæredygtighed i hjertet

Siden 1996 har netIP været en it-partner bygget på noget, der ikke kan købes som standard: menneskerne. Vi er it-mennesker med stærke rødder i fællesskab, nærhed og ordentlighed – og netop den tilgang former alt, hvad vi gør.

For os er bæredygtighed ikke kun et spørgsmål om teknologi og processer, men om at skabe rammer, hvor mennesker trives, samarbejder og udvikler sig. Det er her, vi gør den største forskel – både for vores kunder og ansatte i netIP.

Som it-partner for SMV fungerer vi som en one-stop-shop, hvor kunderne finder hele paletten af it-ydelser samlet ét sted: strategisk rådgivning, hardware og software, sikker drift, overvågning, support og specialiseret konsulentarbejde.

Vi leverer infrastruktur, drift og rådgivning tæt på dem, vi arbejder for. Altid med øje for helheden.



**When it works for you,
it works for us.**

Det er kernen i vores tilgang og forklaringen på, hvorfor relationer og nærvær fylder så meget i vores måde at drive virksomhed på.

Når vi forstår menneskene bag forretningen, kan vi skabe løsninger, der virkelig betyder noget for deres hverdag.

Vores forretning er struktureret i tre overordnede ben

Salg af hard- og software

Alt fra Microsoft-licenser til infrastruktur og slutbrugerudstyr.

Service providing

Managed services og outsourcing på abonnementsbasis, hvor vi sikrer stabil drift og ro i hverdagen.

Konsulent- og rådgivningsydelser

Hvor vores specialister arbejder tæt sammen med kunderne om f.eks. rådgivning, projekter og implementering.

Med 11 lokationer er vi lokalt til stede i hele Danmark, og vores kunder følges af faste kundeteams, der kender såvel menneskerne som forretningen. Det er en samarbejdsform, hvor tillid, dialog og samarbejde går hånd i hånd med teknologi.

Vi samarbejder med førende software- og hardwareproducenter og driver egne datacentre i Thisted. Herudover har vi datacenterkapacitet i Aarhus, Ballerup og på Amager, enten i selvdrevne miljøer eller som housing hos danske partnere.

Denne opsætning er valgt for at sikre lokal tilstedeværelse, nærhed til kunderne og en robust drift på tværs af lokationer. I resten af rapporten benævnes disse eksterne datacenterløsninger samlet som housing.

Derudover samarbejder vi med specialiserede partnere om take-back af hardware og korrekt håndtering og genanvendelse af udtjent elektronik, så materialer får et længere liv og affald minimeres, ligesom der sikres korrekt og ansvarlig håndtering af data.

Bæredygtighed for os

- når mennesker, teknologi og ansvar hænger sammen

I netIP ser vi bæredygtighed som en naturlig forlængelse af den måde, vi driver forretning på: med **nærvær**, **ordentlighed** og **respekt** for både mennesker og ressourcer.

Det ligger dybt i vores DNA at drive en forretning, der stræber efter at give mere, end den tager – til mennesker, til fællesskaber og til de ressourcer, vi arbejder med. Den ambition er ikke ny hos os; det er sådan, vi altid har tænkt forretning.

Derfor handler bæredygtighed for os ikke kun om krav, compliance og rapportering. Det handler om at fremme trivsel, styrke fællesskaber og skabe rammer, hvor mennesker kan lykkes – samtidig med at vi minimerer vores miljøaftryk, hvor det er relevant for vores forretning.

Når mennesker trives, og når vi behandler ressourcer med omtanke, skaber vi løsninger og relationer, der holder i længden. Vores tilgang udspringer af den måde, vi altid har arbejdet på: tæt på kunderne, tæt på hinanden og med et langsigtet perspektiv.

Det gør bæredygtighed til en naturlig del af vores styrke – en styrke, der hjælper os med at møde fremtidens udfordringer, tiltrækker ambitiøse mennesker og gør os til en troværdig og ansvarlig partner i it-branchen.

I praksis omsætter vi vores bæredygtighedsarbejde indenfor tre hovedområder, som tilsammen dækker vores væsentligste påvirkninger og indsatser indenfor miljø, sociale forhold og governance (ESG):



Miljø (E)

Vores væsentligste påvirkning kommer fra datacenterdrift og tilknyttet energi- og udstyrsforbrug, samt via køb og salg af hardware til kunder.

Vi arbejder med energieffektivitet og ansvarlig livscyklusstyring: leasing via HPE GreenLake med aftalt bortskaffelse/genanvendelse og kapacitetsstyring samt take-back af udtjent elektronik via specialiserede partnere.

Fremadrettet afsøger vi muligheden for at købe el, der er 100% dækket af oprindelsesgarantier fra vedvarende energikilder. Derudover forventer vi, at alle firmabiler (undtagen én, der skiftes i 2027) er skiftet til elbiler i løbet af 2026 ligesom andelen af elektrificerede servicebiler øges over tid.

Bæredygtighed for os – når mennesker, teknologi og ansvar hænger sammen

Sociale forhold (S)

Sociale bæredygtighedsprincipper er en del af vores DNA: mennesker i trivsel er et mål i sig selv – og vores erfaring er, at det også giver gladere kunder. Vi prioriterer trivsel, sundhed og kompetenceudvikling.

Vi investerer i videreuddannelse, teknisk opkvalificering og løbende ledelsesudvikling. Onboarding er et fokusområde, som vi vil udvikle yderligere de kommende år.

Vi måler systematisk på medarbejdertrivsel og kundetilfredshed og arbejder med nærværende ledelse og teambaseret samarbejde for at løfte helheden.

Governance (G)

Vi har politikker for ordentlig forretningsadfærd (anti-korruption, Code of Conduct) og en risikobaseret Supplier Code of Conduct med elektronisk underskrift.

Vi arbejder med NIS2-parathed (bl.a. uforanderlige logs), GDPR og korrekt håndtering af databehandlerforhold og rapporterer hændelser efter gældende regler.

Vi stræber hvert år efter at opretholde et ISAE-audit uden anmærkninger og ser i nærmere fremtid ind i at søge yderligere certificeringer (ISO 27001, D-mærket).

**“Bæredygtighed er ikke et mål,
vi når én gang for alle”**

- det er en kontinuerlig proces, hvor vi hele tiden søger nye måder at udvikle os på.

Det er en refleksion af den værdibaserede kultur i netIP, hvor det menneskelige perspektiv og bæredygtig vækst går hånd i hånd.



Vores bæredygtighedsstrategi i overblik



Strategihus

For at skabe en fælles og tydelig retning for vores bæredygtighedsarbejde har vi samlet vision, mission, værdier og fokusområder i ét samlet strategihus.

Strategihuset viser, hvordan vores ambition om at drive en ansvarlig forretning for mennesker – bygget på fællesskab, samarbejde og ordentlighed understøttes af konkrete indsatser inden for miljø, sociale forhold og ansvarlig ledelse – forankret i de værdier, der kendetegner netIP.

Vision

Vi vil være med til at forme en fremtid, hvor ansvarlige og trygge it-løsninger skabes gennem mennesker, fællesskab og samarbejde – med respekt for både samfund og miljø.

Mission

At drive en forretning, der giver mere end den tager, og hvor mennesket er i centrum – ikke bare som et middel til et mål, men som målet i sig selv.

Strategiske søjler

Miljø (E)

Ansvarlig drift af datacentre

Reducerer klimaaftrykket gennem energieffektiv og fremtidssikret drift af egne og lejede datacentre, ansvarlig håndtering af hardware samt aktivt bæredygtighedsarbejde i leverandørkæden.

Sociale forhold (S)

Vores medarbejdere er kernen i vores forretning

Skaber et trygt arbejdsmiljø baseret på trivsel, fællesskab og udvikling, som driver kundetilfredshed.

Governance (G)

Ansvarlig ledelse og høj integritet

Gennemsigthed, integritet og NIS2-compliance sikrer tillid og informationssikkerhed.

Værdier

Åbenhed

Vi tror på, at åbenhed i alle relationer er forudsætningen for det gode og ordentlige samarbejde.

I mødet med vores kunder og kolleger, er åbenhed vores ledende princip – vi siger tingene som de er, også når det er svært.

Ligeværd

Vi mener, at alle mennesker, uanset om du er kunde, kollega, leder eller elev er lige meget værd.

Vi insisterer på, at det menneskesyn skal leve i alle vores relationer – og hvis det ikke er gengældt, er vi ikke blege for at fravælge relationen.

Ambition

Vi aspirerer efter, altid at gøre tingene bedre i dag, end vi gjorde i går. Men selvom vi ved at gode ideer kan komme fra individer, tror vi ikke på det ensomme geni.

Vores ambitioner skal løftes i fællesskab – for det geniale er noget vi skaber sammen.

Om denne rapport

Denne bæredygtighedsrapport er udarbejdet i slutningen af kalenderåret 2025. Da netIP har en forskudt regnskabsperiode (1. juli til 30. juni), ligger rapporteringen derfor midt i vores indeværende finansielle år og omfatter det senest afsluttede hele kalenderår, 2024. Det er væsentligt, fordi alle vores ESG-data og nøgletal opgøres på årsbasis og derfor følger kalenderåret som rapporteringsperiode.

I 2025 udarbejder vi for første gang en samlet bæredygtighedsrapport, som samler vores arbejde i én ramme og gør vores indsatser mere gennemsigtige for kunder, medarbejdere, samarbejdspartnere og andre interessenter. Vi har i mange år arbejdet med bæredygtighed som en naturlig del af vores forretning, men med denne rapport tydeliggør vi både vores mål, vores metoder og de konkrete initiativer, vi allerede arbejder med.

Som struktur anvender vi den frivillige VSME-standard, som danner rammen for både opbygning og nøgletal/KPI'er. Derudover supplerer vi med egne nøgletal dér, hvor det giver et mere retvisende billede af vores forretning. Vi starter med et overskueligt sæt KPI'er og udbygger dem løbende, hvis det bliver relevant.

Som afsæt for at vurdere væsentlighed har vi gennemført en peer-analyse af rapporteringspraksis hos både større aktører og sammenlignelige virksomheder i branchen. Vi har desuden talt med interne interessenter for at identificere de temaer, der har størst betydning for hhv. kunder, medarbejdere, investorer og samarbejdspartnere.

Som mellemstor virksomhed er vores bæredygtighedsarbejde prioriteret der, hvor vi har størst mulighed for at skabe reel effekt. Det betyder, at visse data og områder endnu ikke er fuldt dækkende, men vil blive udviklet over tid.



Rapporten udarbejdes for hele netIP og dækker alle danske aktiviteter. Miljødata omfatter vores egne datacentre (ekskl. housing hos eksterne leverandører). Hvis vi undlader oplysninger af hensyn til klassificeret eller sensitiv information – fx inden for drift og sikkerhed – angiver vi det eksplicit.

Vi har etableret en ESG-styregruppe med mandat fra direktionen. Gruppen har det overordnede ansvar for bæredygtighedsinitiativer, koordinering af rapporteringen og for, at arbejdet forankres i hele organisationen. Rapporten forelægges årligt for bestyrelsen.

Miljø (E)

Ansvarlig drift af datacentre

Som en del af vores forretning benytter vi både egne datacentre og housing hos eksterne leverandører, som defineret tidligere i rapporten.

Datacentre er energitunge og kræver betydelige ressourcer at drive, og området er derfor centralt i vores arbejde med at reducere vores klimaaftryk



Effektiv, ansvarlig og fremtidssikret drift

Vi arbejder systematisk på at forbedre både effektiviteten og robustheden i vores egne datacentre for at sikre en drift, der er stabil, skalerbar og miljømæssigt ansvarlig.

I 2024 konsoliderede vi aktiviteterne på færre enheder, hvilket har øget udnyttelsesgraden og reduceret vores energiforbrug.

Samtidig udskiftede vi et ældre, decentralt UPS-system med en moderne, central løsning med markant højere driftssikkerhed.

Konsolideringen er en flerårig indsats, som begyndte, da vi for ca. 6 år siden implementerede HPE GreenLake som fundament for en mere fleksibel og energieffektiv drift.

Siden implementeringen har vi gradvist flyttet flere servere og workloads over på GreenLake-plattformen, hvor de samtidig virtualiseres og konsolideres.

Det reducerer behovet for fysisk hardware og mindsker energiforbruget over tid.

IDC dokumenterer, at organisationer, der anvender HPE GreenLake, typisk opnår op til:

36 % færre servere
til samme workload-kapacitet

27 % lavere energiforbrug pr. server (kWh/år)

53 % lavere samlet energiforbrug
ved datacenterdrift
(Kilde: IDC-analyser af HPE GreenLake, 2024)

Derudover betyder GreenLake-plattformens integrerede life-cycle services, at vores udstyr udnyttes optimalt over længere tid, og at dekommissionering sker sikkert og ansvarligt — inkl. korrekt håndtering af data, certificeret destruktion og genanvendelse. Det styrker både vores miljømæssige ansvarlighed og vores høje krav til datasikkerhed.

Som en del af vores moderniseringsrejse udskifter vi også hardware løbende, så den lever op til nutidens krav om energieffektivitet og stabil performance. Vi arbejder systematisk med virtualisering, så flere kunder kan serviceres på konsoliderede løsninger med lavere energiforbrug.

Vi vurderer løbende, om enkelte workloads med fordel kan centraliseres hos cloudleverandører frem for at blive afviklet på ældre udstyr internt.

Ansvarlig drift af datacentre



Krav til leverandører

Det er nødvendigt for vores forretning at leje kapacitet hos eksterne datacentre, hvilket betyder, at vi ikke er direkte involveret i den daglige drift. Vi fraskriver os dog ikke ansvaret for at reducere vores samlede klimaaftryk.

Vi følger op på, at vores leverandører løbende arbejder på at nedbringe deres klimaaftryk, og dermed indirekte vores.

Affald og datasikkerhed

Via Inside Systems følger vi faste processer for sortering og genbrug af elektronikaffald.

Vi sikrer certificering og dokumentation for destruktion og genanvendelse, og aftalen opfylder datasikkerhedskrav ved end-of-life for den hardware, vi og vores kunder afleverer.

Vores nøgletal for CO2e-udledning og energiforbrug



Total drivhusgasser for Scope 1+2+3	Ton CO2e	
	2024	2023
Scope 1-2: Mobile combustion	68	64
Scope 1-3: Fugitive emissions	293	293
Scope 1 - total	361	357
Scope 2-1: Purchased electricity (Location-based)	190	164
Scope 2-1: Purchased electricity (Market-based)	39	174
Scope 2-2: Purchased heat	89	79
Scope 2 (Location-based) – total	279	243
Scope 2 (Market-based) - total	128	253
Scope 3-1: Purchased goods and services	481	2227
Scope 3-2: Capital goods	79	79
Scope 3-3: Fuel- and energy-related activities not included in Scope 1 or Scope 2	94	59
Scope 3-4: Upstream transportation and distribution	49	40
Scope 3-6: Business travel	138	120
Total Scope 3	841	2465
Total Scope 1, 2 & 3 (Location-based)	1471	3066
Total Scope 1, 2 & 3 (Market-based)	1320	3076

Vores nøgletal for CO2e-udledning og energiforbrug

Da vi er en virksomhed i vækst, har vi besluttet at følge vores CO2e-udledning relativt ift. vores omsætning.

CO2e-intensitet per omsætning for Scope 1+2+3	Ton CO2e/Mio. DKK	
	2024	2023
Scope 1,2&3 per Revenue - Location-Based	2,7	10,0
Scope 1,2&3 per Revenue - Market-Based	2,3	10,1

I 2024 sikrede vores energileverandører, at en betydelig del af vores forbrug kom fra vedvarende kilder. Elektriciteten vi anvender, består nu af 94 %* vedvarende energi, og fjernvarmen har en andel på 73,46 %**.

Energiforbrug opdelt pr. kilde	Enhed (MWh)	
	2024	2023
Total fossil sources	389	153
Total nuclear sources	0	0
Total renewable sources	1520	1309
Total	1909	1462

* Baseret på Energinets miljødeklaration for Thisted kommune, årsgennemsnit

<https://energinet.dk/data-om-energi/data-til-dit-klimaregnskab/lokationsbaseret-deklaration-miljodeklaration/>

** Baseret på Thisted-varmeforsyning Fjernvarmedeklaration for 2024

<https://www.thisted-varmeforsyning.dk/media/bukbxjpg/fjernvarmedeklaration-2024-thisted-varmeforsyning.pdf>

*** Den markante forskel mellem 2023 og 2024 skyldes en ændring i beregningsmetoden for denne kategori. Formålet med justeringen har været at skabe et mere retvisende billede af det faktiske omfang af indkøbte varer og services, og dermed sikre en mere præcis opgørelse af vores Scope 2-udledninger.

Mål og indsatser



Vores klima- og miljøarbejde tager udgangspunkt i de områder, hvor vi har størst påvirkning – og størst mulighed for at gøre en reel forskel.

Her arbejder vi målrettet med at reducere energiforbrug, sikre ansvarlig håndtering af hardware, nedbringe CO₂e fra transport og skabe et bedre datagrundlag for vores indirekte udledninger:

Reducere energiforbruget i vores datacentre

Vi fortsætter arbejdet med konsolidering og modernisering af vores datacentre for at reducere energiforbruget over tid.

Indsatser:

Fortsat konsolidering og virtualisering af workloads.

Forøget brug af HPE GreenLake til kapacitetsstyring.

Forbedret monitorering af energiforbrug for løbende at identificere nye reduktionsmuligheder.

Som en del af denne indsats afsøger og vurderer vi også muligheden for på sigt at lade vores datacenterkapacitet blive huset hos en ekstern partner.

Det vil potentielt kunne reducere vores eget behov for energitung infrastruktur og give adgang til mere avancerede løsninger inden for fx køling, varmegenvinding, fysisk sikkerhed og stabil drift.

Denne vurdering er et procesmål, der skal sikre, at vores fremtidige drift er både energieffektiv og bæredygtigt skalerbar.

Skifte til el med oprindelsesgarantier

I 2026 skifter vi til el med 100% oprindelsesgarantier på vores lokationer og i egne datacentre.

Indsatser:

Køb af el med 100 % oprindelsesgarantier.

Tæt dialog med energileverandører om transparens og kvalitet.



Mål og indsatser

Ansvarlig håndtering og længere levetid for hardware

Vi arbejder for, at hardware udnyttes optimalt og håndteres ansvarligt gennem hele dens livscyklus.

Indsatser:

Brug af HPE GreenLake life-cycle services til optimal udnyttelse og sikker dekommissionering.

Take-back-ordninger gennem specialiserede partnere.

Certificeret destruktion og datasikker håndtering via Inside Systems.

Reducere CO₂e fra transport

Vi arbejder løbende på at nedbringe klimaaftrykket fra vores bilflåde.

Indsatser:

Alle firmabiler (undtagen én, som skiftes i 2027) udskiftes til elbiler i 2026.

Gradvis elektrificering af servicebiler ved naturlig udskiftning.

Vurdering af ladeinfrastruktur på tværs af lokationer.

Etablering af nødvendige ladere.

Identifikation af reduktionsmuligheder i Scope 3

Vi arbejder på at styrke vores datagrundlag for indirekte udledninger, så vi kan prioritere de områder, hvor reduktioner gør størst forskel.

Indsatser:

Kortlægning af væsentlige Scope 3-kategorier, herunder indkøb, hardware og transport.

Dialog med leverandører for bedre upstream-data.



**Sociale
forhold (S)**

Vores medarbejdere

– fundamentet for vores menneskelige bæredygtighed

I netIP er vores mennesker det vigtigste, vi har. Det ligger dybt i vores DNA at skabe en virksomhed, hvor trivsel, fællesskab og ordentlighed går hånd i hånd med forretningen.

Når mennesker trives, skaber vi bedre løsninger, stærkere relationer og en arbejdsplads, der giver mere tilbage, end den tager. Det er kernen i vores menneskelige bæredygtighed – og et bærende element i vores forretningsmæssige styrke.

Trivsel som en fælles opgave

I 2024 gennemførte vi vores årlige trivselsmåling, som igen viser, at vores trivsel ligger helt i toppen for virksomheder af netIPs størrelse.

Det er vi stolte af – især fordi vi ved, at mennesker i trivsel giver gladere kunder. Den sammenhæng ser vi tydeligt i vores høje kundetilfredshed, som vi måler systematisk på linje med trivslen.

Trivselsmålingen giver os værdifuld indsigt i, hvordan vores kolleger har det – både når hverdagen fungerer, og når noget kræver opmærksomhed.

Resultaterne danner grundlag for dialoger i teams og løbende opfølgning, så vi sammen sikrer et trygt, sundt og udviklende arbejdsmiljø.

Den tilbagevendende Arbejdspladsvurdering (APV) fungerer som en tidlig indikator for mistrivsel eller øget pres med risiko for stress.

Vores APV'er viser et generelt godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø, men de hjælper os også med at spotte tendenser, der kræver opmærksomhed. Indsigterne omsættes til forebyggende handlinger – eksempelvis justering af opgaver, ressourcer eller prioriteringer – for aktivt at modvirke langtidssygdom og sikre, at hverdagen er bæredygtig for den enkelte.

Vi arbejder i en branche med en forhøjet risiko for stress, og derfor måler og rapporterer vi systematisk på sygdom.

Hos Ennova ser vi en tydelig sammenhæng mellem medarbejderoplevelsen og kundeoplevelsen: glade medarbejdere skaber ganske enkelt gladere kunder.



Det billede genkender vi hos netIP.

Med en arbejdsglæde på 81 og en loyalitetsscore på 88 ligger deres medarbejdere helt i toppen af vores benchmark for B2B-virksomheder. Samtidig ligger deres kundetilfredshed på 80, hvilket er markant over benchmarkniveauet på 76.

Når vi ser tal som disse samlet, vidner det om en forretning, der ikke bare performer – men som gør det på en sund og langtidsholdbar måde.

Det understreger, at stærke resultater skabes gennem mennesker og det samarbejde, de lykkes med hver eneste dag.

Nicholas Vinther Skov,
Head of CX Advisory hos Ennova

Det giver os mulighed for at følge udviklingen tæt og reagere hurtigt, hvis noget bevæger sig i en u hensigtsmæssig retning.

Vores tilgang er at handle tidligt, åbent og i fællesskab, så vi kan passe på hinanden – både som kolleger og som mennesker.

Vores medarbejdere

– fundamentet for vores menneskelige bæredygtighed



Udvikling, ledelse og onboarding

Kompetenceudvikling er en naturlig del af at være it-menneske hos netIP. Vi tilbyder løbende efteruddannelse, certificeringer og faglig opkvalificering, så vores medarbejdere kan udvikle sig i takt med kundernes behov og den teknologiske udvikling.

Samtidig har vi et stærkt fokus på onboarding, så nye kolleger hurtigt får en god start og bliver en del af fællesskabet.

Ledelsesudvikling er en kontinuerlig disciplin hos os, med vægt på autenticitet og nærvær: mennesker skal ledes af mennesker. Vores ledere arbejder derfor med tydelighed, tillid og ordentlighed som centrale principper – med det mål at skabe teams, hvor alle trives, tager ansvar og føler sig set.

Som en del af vores tilgang får alle ledere desuden løbende sparring fra en ekstern coach, der hjælper med at styrke deres personlige lederskab.

Omsorg som en del af vores kultur

Som en del af vores sociale ansvar tilbyder vi familyCARE, som giver medarbejdere og deres nærmeste støtte i svære perioder.

Ordningen bygger på en fondslignende tankegang uden tunge vedtægter: alle sager behandles fortroligt, vurderes lige af familyCARE's bestyrelse og kan udløse individuel økonomisk støtte eller praktisk hjælp til den enkelte medarbejder og dennes familie.

Det er et konkret udtryk for vores ambition om at være en virksomhed, der giver mere tilbage – også når livet gør ondt.



Vores medarbejdere

– fundamentet for vores menneskelige bæredygtighed

Engagement i det lokale fællesskab

Vi støtter desuden op om lokale initiativer, som vores medarbejdere engagerer sig i, i deres fritid. Det kan være alt fra børnenes sportshold, egne idrætsfællesskaber og foreningsarbejde til lokale arrangementer, events og priser, hvor vi bidrager gennem sponsorater – eksempelvis legater og talentpriser.

Derudover engagerer netIP sig i flere lokale sportssponsorater, hvor vores medarbejdere også er med på lægterne. Det gør vi, fordi vi værdsætter det lokale og finder det meningsfuldt og inspirerende at kunne bidrage dér, hvor vores kolleger bor, lever og er aktive i fællesskabet. Det styrker både kulturen og vores relation til de lokalsamfund, vi er en del af.

Vi løfter bedst i flok

I netIP står vi stærkest, når vi lykkes sammen. Fællesskabet er ikke bare noget, vi taler om. Det er en aktiv del af vores måde at arbejde, skabe resultater og at passe på hinanden.

Når mennesker trives, udvikler sig og føler sig forbundet til deres team, løfter det kvaliteten af vores arbejde, styrker relationerne til vores kunder og gør netIP til en mere bæredygtig virksomhed. Menneskeligt såvel som forretningsmæssigt.

Medejerskab og fælles ansvar

I 2024 deltager 111 af vores medarbejdere i netIP's medarbejderaktieprogram. For os handler ordningen ikke kun om økonomi, men om medejerskab og fælles ansvar.

Når medarbejdere har mulighed for at blive medejere, styrker det oplevelsen af at være en del af noget større og bidrager til et langsigtet engagement i både virksomhedens udvikling og resultater.

Medejerskab er med til at understøtte den kultur, vi ønsker at skabe i netIP – hvor vi løfter i flok, tager ansvar sammen og har et fælles blik for at udvikle forretningen på en ordentlig og bæredygtig måde.



Vores sociale nøgletal

Ansættelsestype	Antal medarbejdere (Headcount)	
	2024	2023
Midlertidig kontrakt	0	0
Fast kontrakt	218	191
Total antal medarbejdere	218	191

Køn	Antal medarbejdere (FTE)	
	2024	2023
Mand	176,4	160,0
Kvinde	23,5	25,2
Andet	-	-
Ikke oplyst	-	-
Total antal medarbejdere	199,9	185,2

Kønsfordeling	2024	2023
Kønsfordeling blandt egne medarbejdere	11,76%	13,61%

Land	Antal medarbejdere (FTE)	
	2024	2023
Danmark	199,9	185,2

Nyansættelser	2024	2023
Antal nyansættelser	14,7	8,9

Medarbejderomsætningsraten	2024	2023
Medarbejderomsætningsrate i perioden	11,5%	11,3%

Vores sociale nøgletal

Medarbejdertilfredshed*	2024	2023
Arbejdsglæde	81	80
Loyalitet	88	88
eNPS	70	-

*Tallene er baseret på Ennovas måling for netIP og benchmarkes mod Ennovas GELx-database (Global Employee & Leadership Index)

Kundertilfredshed*	2024	2023
CX Performance	80	-
NPS	39	-

*Tallene er baseret på Ennovas årlige måling for netIP og benchmarks mod deres interne CX-database

Lønforskel	2024	2023
Løngab mellem kvindelige og mandlige medarbejdere	-9,7	2,1

Træningstimer	2024	2023
Gennemsnitlige træningstimer per medarbejder	62,8	76,3

Elever	2024	2023
Antal	32	29
Andel af medarbejdere	16,0%	15,6%

Sygedage	2024	2023
Antal sygedage	1744	1517

Mål og indsatser

Nedenstående indsatser udgør vores fokusområde i det videre arbejde med sociale forhold

Medarbejder trivsel og kundetilfredshed

Vores mål er at fastholde den høje trivsel og kundetilfredshed, vi allerede ser i dag.

Derfor styrker vi den systematiske opfølgning på begge områder. Vi har en målsætning om, at vores **overordnede trivselsindikatorer fortsat skal ligge i Top in class (top 10 %)**. Konkret betyder det en arbejdsglæde på 82 eller derover og en loyalitetsscore på 88 eller derover i 2025.

For **kundetilfredshed er målet ligeledes at være Top in class (top 10 %) i 2026** – et ambitionsniveau, der afspejler sammenhængen mellem medarbejdertrivsel og kundeoplevelse.

Tiltrækning og tilknytning af talent

Vores **medarbejderomsætning på 11,5 %** er lav for branchen, og det er vores mål at fastholde dette.

Derfor arbejder vi målrettet med at tiltrække og fastholde dygtige it-mennesker, og vi rapporterer løbende udviklingen til bestyrelsen. **Vores mål er til stadighed at være minimum 35 % bedre end branchens gennemsnit.**

Vi er særligt stolte af, **at 16 % af vores medarbejdere er elever, og det er vores mål at holde ved dette.** Det er en væsentlig del af vores måde at tage ansvar – både samfundsmæssigt og for it-branchen som helhed – fordi vi bidrager aktivt til at uddanne fremtidens faglærte kompetencer.

Vi deltager desuden i udviklingen af datatekniker- og ITKO-uddannelsen, og begge indsatser fortsætter vi uforandret, også når vi vækster.



Kompetenceudvikling og certificering

Vores mål er at udbygge den strukturerede kompetenceudvikling og de certificeringsplaner, der er defineret på tværs af roller.

Vi videreudvikler disse planer gennem systematisk opkvalificering og løbende certificering, så vores medarbejdere kan følge med i de forretnings- og teknologiområder, hvor kundernes behov udvikler sig.

For vores ledere fortsætter vi arbejdet med nærværende og autentisk ledelse.

Derfor prioriterer vi fortsat indsatser, der understøtter lederudvikling – herunder både kurser og tilbuddet om løbende ekstern 1:1 leder-sparring, som hjælper lederne med at udvikle sig kontinuerligt.

Styrket onboarding

Vores mål er at sikre, at nye medarbejdere kommer hurtigere i gang og får en god introduktion til både deres rolle og vores kultur.

Derfor videreudvikler vi i det kommende år vores onboarding-program, så nye kolleger oplever sammenhæng, retning og fællesskab fra første dag.

Governance (G)

Ansvarlig ledelse og høj integritet

I netIP tager vi ansvarlig ledelse alvorligt. Det er en del af vores DNA og bygger på den grundlæggende overbevisning, at ordentlighed og høj integritet er forudsætningerne for tillid – både internt og i samarbejdet med vores kunder og partnere.

Vores governance-arbejde handler derfor om at skabe gennemsigtighed, tryghed og klare rammer, så alle kan agere sikkert og ansvarligt.

Code of Conduct – vores fælles rettesnor

For at sikre en tydelig og fælles forståelse af, hvad ordentlighed betyder i praksis, har vi udarbejdet en Code of Conduct (CoC) for alle medarbejdere, ledere og repræsentanter for netIP.

CoC'en fungerer som et fælles værdikompas, der beskriver den adfærd, vi forventer af hinanden i hverdagen.

Derudover har vi etableret en Supplier-Code of Conduct, så vores samarbejdspartnere deler vores principper for ansvarlighed og etik. Det skaber gennemsigtighed i hele værdikæden og understøtter en bæredygtig og respektfuld samarbejdskultur.

Governance i netIP bygger på en grundlæggende tro på, at ordentlighed og god adfærd er kernen i alt, vi gør.

NIS2 og cybersikkerhed

Cybersikkerhed og informationssikkerhed er centrale områder for vores forretning, særligt fordi vi arbejder tæt sammen med kunder, der håndterer kritisk infrastruktur.

Vores ambition er at være kontinuerligt i compliance med NIS2 og sikre passende tekniske og organisatoriske foranstaltninger, løbende risikostyring og opdaterede beredskabsplaner.



Ansvarlig ledelse og høj integritet



Whistleblower-ordning – tryghed til at sige fra

Selvom dialog og nærværende ledelse er en naturlig del af vores kultur, ved vi, at der kan opstå situationer, hvor det ikke er muligt at håndtere en bekymring gennem de daglige kanaler.

Derfor har vi etableret en anonym whistleblower-linje, hvor medarbejdere trygt kan rapportere mistanke om brud på interne retningslinjer eller lovgivning.

Ordningen er en vigtig del af vores arbejde for transparens og ansvarlighed og et supplement til vores kultur, hvor alle skal føle sig trygge ved at sige til og fra.

Internationale principper og stærke værdier

Vores Codes of Conduct hviler på internationalt anerkendte principper om respekt for menneskerettigheder, miljø og ansvarlig forretningsadfærd – herunder UN Global Compact og OECD's guidelines on Business & Human Rights.

Vi er en værdidrevet organisation med et særligt fokus på ligeværd og ordentlighed. Det er pejlemærker, vi aktivt navigerer efter i vores ledelse, i samarbejdet internt og i relationen til kunder og samarbejdspartnere. For os handler ansvarlig ledelse ikke kun om regler og rammer – men om at gøre det rigtige, fordi det er grundlæggende for, hvem vi er.



Vores nøgletal for governance

	Enhed	2024	2023
Kønsfordeling i bestyrelsen (andelen af kvinder)	%	0%	0%
Kønsfordeling i direktionen (andelen af kvinder)	%	33%	33%
Antal indberetninger via Whistleblowerordningen	#	0	0
Domme og bøder for korruption og bestikkelse	#	0	0
Gennemførselsrate på obligatoriske compliance træning af medarbejdere (GDPR & NIS2)	%	GDPR: 100 NIS2: 98	GDPR: 100 NIS2: -



Mål og indsatser

Som led i vores fortsatte arbejde med at sikre god virksomhedsadfærd og ansvarlig ledelse har vi formuleret følgende mål med tilhørende indsatser



Udrulning af Code of Conduct

I det kommende år vil både vores Code of Conduct for medarbejdere og vores leverandør-Code of Conduct blive udrullet bredt. For medarbejdere sker det gennem træning og dialog, mens leverandør-CoC bliver en integreret del af vores indkøbspraksis, hvor leverandører skal underskrive CoC, før de kan onboardes. Dette skal sikre tydelige forventninger og en fælles forståelse af ansvarlig adfærd i hele værdikæden.

ISO 27001-certificering og NIS2-compliance

Vi har som mål at opnå ISO 27001-certificering inden for de kommende to år for at sikre en systematisk, risikobaseret og dokumenteret håndtering af informationssikkerhed.

Tiltagene omfatter implementering af nødvendige politikker, styringsdokumenter, risikovurderinger samt etablering af styrende processer.

Meget er allerede på plads, men certificeringen skal give vores kunder en formel dokumentation for vores høje sikkerhedsniveau.

I forlængelse heraf er det vores ambition kontinuerligt at være i compliance med NIS2. Vores seneste egen-audit viste 98 % compliance, og målet er at nå 100 % i 2025.

Dette kræver løbende risikostyring, tekniske og organisatoriske foranstaltninger samt opdaterede beredskabsplaner

D-mærket

Vi har som mål at opnå D-mærket i foråret 2026 for at styrke vores bæredygtigheds- og etiske forpligtelser i værdikæden.

Mærkningen skal understøtte vores fortsatte arbejde med ansvarlig dataanvendelse og en robust digital infrastruktur.

Eksternt administreret whistleblower-ordning

Vi vil i 2025 undersøge muligheden for, at flytte vores whistleblower-ordning til en ekstern administrator for at styrke uafhængigheden og trygheden i rapporteringsprocessen.

I 2026 vil vi desuden undersøge, om ordningen med fordel kan åbnes for eksterne interessenter, eksempelvis leverandører og samarbejdspartnere, så vi kan understøtte ansvarlighed i hele værdikæden.

Compliance-træning

Vi har som mål at opretholde en gennemførelsesrate på 100 % for al obligatorisk compliance-træning – herunder Code of Conduct (fra 2025), NIS2 og GDPR.

Det gælder alle medarbejdere, der ikke er fraværende pga. eksempelvis orlov. Træningen sikrer, at vi alle navigerer ud fra samme viden og standarder og dermed handler ansvarligt og i overensstemmelse med gældende krav.

Anvendt regnskabspraksis

Miljø- og klimadata

CO₂-opgørelserne for netIP A/S er baseret på The Greenhouse Gas Protocol (GHG-protokollen).

GHG-protokollen er en internationalt anerkendt standard for klimaregnskaber og anvendes af størstedelen af organisationer og virksomheder, der rapporterer deres drivhusgasudledninger.

Protokollen omfatter beregning og rapportering af syv drivhusgasser, som er omfattet af Kyoto-protokollen.

1. Afgrænsning

Drivhusgasudledningerne er indsamlet og beregnet ud fra det årlige forbrug for netIP A/S (CVR: 25242947) i henhold til operational control-metoden.

Periode: Forbrugsdata er opgjort for perioden 01.01.2024 – 31.12.2024, medmindre andet er angivet.

2. Scope-fokus

Denne rapportering omfatter Scope 1 og Scope 2 samt udvalgte kategorier under Scope 3.

I samarbejde med en ekstern rådgiver har vi vurderet, at visse Scope 3-kategorier er væsentlige og derfor inkluderet i rapporten.

3. Beregning af CO₂e-aftryk

Vi anvender onlineplatformen Reporting 21, som håndterer beregning af CO₂e-aftryk baseret på indtastede data.

Platformen sikrer korrekt udvælgelse og løbende opdatering af emissionsfaktorer, konverteringsformler m.m.

Miljø data	Beregningsmetode
Scope 1-2: Mobile combustion	Omfatter drivhusgasemissioner fra brændstof forbrug fra køretøjer ejet/leaset af netIP
Scope 1-3: Fugitive emissions	Omfatter drivhusgasemissioner fra flygtige emissioner fra vores kølesystemer, airconditions etc.
Scope 2-1: Purchased or acquired electricity	Omfatter drivhusemissioner fra indkøbt elektricitet til vores lokation i Thisted og dækker b.l.a. Over strøm til datacenteret, kontordrift, el-ladestandere (Er der andre steder end Thisted)?
Scope 2-2: Purchased or acquired heat, steam, and cooling	Omfatter drivhusemissioner fra indkøbt fjernvarme til vores lokation i Thisted (Er der andre steder end Thisted)?

Miljø- og klimadata

Miljø data	Beregningsmetode
Scope 3-1: Purchased goods and services	Upstream drivhusgasudledninger vedrørende varer og tjenester købt af netIP. Udledningerne er beregnet via en spendtbased forbrug og metode.
Scope 3-2: Capital goods	Upstream drivhusgasudledninger vedrørende netIPs købte kapitalgoder.
Scope 3-3: Fuel- and energy-related activities	Brændsels- og energirelaterede aktiviteter inkluderer udledninger fra købte og forbrugte brændsler, energi og varme opgjort i scope 1 og 2.
Scope 3-4 : Upstream transportation and distribution	Omfatter drivhusgasemissioner fra koncerninterne-, leverandør- og kundetransaktioner, som betales af netIP. Beregningen er baseret på vægt, afstande og transportformer fra leverandør- og transportsystemrapporter, hvor tilgængelige, og direkte udgiftsrapporter for resten, kombineret med ekstrapolering og brug af skøn, hvor det er nødvendigt.
Scope 3-6: Business travel	Omfatter drivhusgasemissioner vedrørende forretningsrejser gældende for netIPs medarbejdere. Beregningen er baseret på medarbejderes KM-godtgørelser og data fra booking-systemet af forretningsrejser kombineret med ekstrapolering.



Sociale data

Sociale data	Enhed	Beregningsmetode
Antal medarbejdere (ansættelsestype)	Headcount	Headcount opgøres som antallet af medarbejdere ansat pr. december i rapporteringsåret.
Antal medarbejdere (køn)	FTE	Medarbejderantallet omfatter alle aktive fuldtids- og deltidsansættelser hos netIP. Både medarbejderantal og fuldtidsækvivalent (FTE) beregnes ved udgangen af rapporteringsperioden.
Midlertidig kontrakt		Midlertidige medarbejdere defineres som personer med en ansættelseskontrakt, der inkluderer en forudbestemt slutdato.
Fast kontrakt		Faste medarbejdere defineres som personer med en ansættelseskontrakt, der ikke inkluderer en forudbestemt slutdato.
Medarbejder-omsætningsraten for perioden	%	Antal medarbejdere, der forlod netIP i løbet af regnskabsåret / Gennemsnitligt antal medarbejdere i regnskabsåret * 100
eNPS*	Indeks (-100 til +100)	Employee Net Promoter Score beregnes som andelen af medarbejdere, der angiver 9-10 (Promoters), fratrasket andelen, der angiver 0-6 (Detractors), baseret på spørgsmålet om sandsynligheden for at anbefale netIP som arbejdsplads. Intern Engagement survey fra Ennova.
Arbejdsglæde*	%	Intern Engagement survey fra Ennova, baseret på EX-målinger; score 0-100 (eller procent), årligt.
Loyalitet*	%	Intern Engagement survey fra Ennova, baseret på EX-målinger; score 0-100 (eller procent), årligt.

*Undersøgelsen består af 36 modelspørgsmål, der måler det overordnede engagement og drivere for engagementet.

Engagement består af:

- Arbejdsglæde (Tilfredshed og motivation)
- Loyalitet (Troskab og dedikation)

Drivere medarbejderne bliver spurgt til:

- Omdømme
- Overordnet ledelse
- Nærmeste leder
- Samarbejde
- Arbejdsforhold
- Jobindhold
- Løn og ansættelsesforhold
- Læring og udvikling

Fra 2024 og frem: Villighed til at anbefale netIP som arbejdsplads (eNPS)

Sociale data

Sociale data	Enhed	Beregningsmetode
CX Performance	Tal (0-100)	CX Performance er en periodebaseret, ensartet måling af styrken i kundeforholdet baseret på en 1-10 (eller ?) rating, konverteret til en 0-100-skala via en fast mapping, hvor højere tal indikerer stærkere relationer. Den aktuelle måling i perioden 5.-25. nov. 2024 inkluderede 213 svar ud af 868 invitationer (25% svarrate).
NPS	Indeks (-100 til +100)	Net Promoter Score beregnes som andelen af kunder, der angiver 9-10 (Promoters), fratrukket andelen, der angiver 0-6 (Detractors), baseret på spørgsmålet om sandsynligheden for at anbefale netIP til andre. Den aktuelle måling i perioden 5.-25. nov. 2024 inkluderede 213 svar ud af 868 invitationer (25% svarrate).
Løngab mellem kvindelige og mandlige medarbejdere	%	(Gennemsnitlig brutto timeløn for mandlige medarbejdere - gennemsnitlig brutto timeløn for kvindelige medarbejdere) / Gennemsnitlig brutto timeløn for mandlige medarbejdere * 100
Gennemsnitligt træningstimer per medarbejder	Timer	Gennemsnitlige træningstimer beregnes ved at dividere de samlede træningstimer i rapporteringsperioden med gennemsnittet af medarbejderantallet i rapporteringsperioden.
Kønsfordeling blandt egne medarbejdere	%	Antal kvindelige medarbejdere / total antal medarbejdere * 100
Antal sygedage	Dage	Antal sygedage dækker over det samlede antal registrerede sygedage for alle medarbejdere i rapporteringsperioden.
Antal elever	Antal	Antallet af elever beregnes ved udgangen af rapporteringsperioden.
Andel elever	%	Antal elever / antal FTEer * 100

Governance data

Governance data	Enhed	Beregningsmetode
Kønsfordeling i bestyrelsen	%	Antal kvindelige bestyrelsesmedlemmer / samlet antal bestyrelsesmedlemmer × 100
Kønsfordeling i direktionen	%	Antal kvindelige direktionsmedlemmer / samlet antal direktionsmedlemmer × 100
Antal indberetninger via Whistleblowerordning	#	Antal indberetninger via Whistleblowerordningen i regnskabsåret
Domme og bøder for korruption og bestikkelse	#	Antal domme og bøder for korruption og bestikkelse i regnskabsåret
Træning af medarbejdere (GDPR, NIS2, CoC, Cyber sikkerhed mv.)	%	Antal medarbejdere der har gennemført alle tildelte moduler i perioden / Totalt antal medarbejdere × 100



netIP
it works