



BÆREDYGTIGHEDS- RAPPORT **2025**



netIP
it works

Indholdsfortegnelse

It med menneskelig bæredygtighed i hjertet	3
Bæredygtighed for os	4
Vores bæredygtigheds-strategi i overblik	6
Om denne rapport	7
Fra ambition til handling i 2025	8
Miljø (E)	10
Ansvarlig drift af datacentre	11
Vores nøgletal for CO2e-udledning og energiforbrug	13
Mål og indsatser	15
Sociale forhold (S)	17
Vores medarbejdere	18
Vores sociale nøgletal	21
Mål og indsatser	23
Governance (G)	25
Ansvarlig ledelse og høj integritet	26
Vores nøgletal for governance	28
Mål og indsatser	29
Det tager vi med ind i 2026	31
Anvendt regnskabspraksis	32
Miljø- og klimadata	33
Sociale data	35
Governance data	37

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 via PPA med 100 % vedvarende energikilder. Ultimo 2025 skiftede vi til el, der er 100% dækket af oprindelsesgarantier.

Derudover forventer vi, at alle firmabiler, med undtagelse af én der skiftes i 2027, er skiftet til elbiler i løbet af 2026. For servicebilerne gennemfører vi i 2026 en business case, der skal belyse mulighederne for yderligere elektrificering, herunder driftsbehov, totaløkonomi og behovet for ladeinfrastruktur på tværs af vores lokationer.

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 med færrest mulige anmærkninger og arbejder løbende med at styrke vores governance- og sikkerhedsarbejde gennem relevante certificeringer og standarder. I 2025 modtog vi én anmærkning relateret til en changeproces, som efterfølgende er adresseret og korrigeret. Ambitionen for 2026 er igen et audit uden anmærkninger.

I 2025 har vi igangsat arbejdet med en ISO 27001-certificering som et naturligt næste skridt i vores fortsatte modning inden for informationssikkerhed. I den forbindelse har vi valgt ikke at gå videre med D-mærket, da vi vurderede, at niveauet og omfanget ikke i tilstrækkelig grad matchede vores ambitionsniveau og behov.

“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 informationsikkerhed.

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 foråret 2026. Da netIP har en forskudt regnskabsperiode (1. juli til 30. juni), ligger rapporteringen derfor i slutningen i vores indeværende finansielle år og omfatter det senest afsluttede hele kalenderår, 2025. Det er væsentligt, fordi alle vores ESG-data og nøgletal opgøres på årsbasis og derfor følger kalenderåret som rapporteringsperiode.

I 2026 udarbejder vi for anden gang en samlet bæredygtighedsrapport, som viderefører og udvikler det arbejde, vi samlede i én fælles ramme første gang året før. Rapporten har til formål at skabe gennemsigtighed omkring vores indsatser, udvikling og målsætninger over for kunder, medarbejdere, samarbejdspartnere og øvrige interessenter.

Bæredygtighed har i mange år været en naturlig del af vores måde at drive forretning på. Med rapporten arbejder vi videre med at tydeliggøre både vores mål, vores metoder og de konkrete initiativer og fremskridt, der præger udviklingen af netIP.

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 koordinerer bæredygtighedsarbejdet på tværs af organisationen, følger fremdrift på centrale indsatser og arbejder løbende med at styrke nøgletal, datakvalitet og rapporteringsprincipper.

ESG-arbejdet forankres i de relevante fagområder, så indsatserne ikke kun beskrives i rapporten, men omsættes i praksis i forretningen.

Arbejdet følger en årlig cyklus, hvor data indsamles, indsatser evalueres, mål justeres og næste års prioriteringer fastlægges.

Rapporten forelægges årligt for bestyrelsen, og udviklingen i væsentlige nøgletal og prioriterede indsatser indgår som en del af den løbende ledelsesdialog.



Fra ambition til handling i 2025

Bæredygtighed er for os ikke et særskilt initiativ ved siden af forretningen.

Det er en integreret del af den måde, vi driver netIP på – fra vores datacentre og sikkerhedsarbejde til medarbejdertrivsel, kundeoplevelser og ansvarlig ledelse.

I 2025 har vi arbejdet videre med at omsætte vores ambitioner til konkrete handlinger og skabe yderligere fremdrift på tværs af miljø, sociale forhold og governance.

Denne side giver et samlet overblik over nogle af årets væsentligste udviklinger, som uddybes i de følgende afsnit af rapporten.

Miljø (E)

- Fortsat reduktion af vores CO2e-intensitet målt pr. omsætningskrone
- Skift til el med 100 % oprindelsesgarantier på vores lokationer og i egne datacentre
- Videre arbejde med konsolidering, energieffektivisering og optimering af datacenterdrift
- Reduktion af servicebilflåden med syv biler efter gennemgang af det faktiske behov
- Forberedelse af business case i 2026, som skal belyse mulighederne for yderligere elektrificering af servicebiler og behovet for ladeinfrastruktur
- Øget fokus på datakvalitet og mere retvisende klimadata

Se side 10

Sociale forhold (S)

- Trivselsmålingen viste endnu stærkere resultater end året før. Arbejdsglæden steg fra 81 i 2024 til 84 i 2025, mens loyaliteten steg fra 88 til 89.
- Fortsat placering i Top in class inden for både trivsel og loyalitet
- CX Performance steg fra 80 til 83, og vi er dermed kommet godt videre mod vores langsigtede ambition om i være Top in Class (86)
- Medarbejderomsætningen faldt til 11,2 % og ligger fortsat markant bedre (39,1 %) end branchen (18,4 %)
- Fortsat høj elevandel på 14,8 %
- Styrket kompetenceudvikling gennem blandt andet kommunikationstræning, ledertræning, 1:1-værktøj og dedikerede kompetenceudviklingsdage
- Videreudvikling af onboarding med mere personlig opstart i 2025 og mere struktureret onboardingplan i 2026

Se side 17

Fra ambition til handling i 2025



Governance (G)

- Arbejdet med ISO 27001-certificering er igangsat og følger planen mod certificering i 2026
- NIS2-compliance nåede 100 % i 2025, hvilket også er målet fremadrettet
- ISAE-audit gennemført med én anmærkning relateret til en changeproces, som efterfølgende er håndteret
- Code of Conduct og Supplier Code of Conduct er udrullet i 2025
- Obligatorisk compliance-træning gennemført med høje gennemførelsesrater: GDPR 99 %, NIS2 100 % og CoC 96 %
- Mulighederne for ekstern whistleblower-ordning er afsøgt, og ordningen forventes flyttet til ekstern løsning i 2026
- D-mærket er fravalgt, da ISO 27001 vurderes at matche vores ambitionsniveau og behov bedre

Vi ser bæredygtighed som en løbende udvikling frem for et færdigt mål. Derfor handler arbejdet ikke kun om at sætte ambitioner, men om kontinuerligt at omsætte dem til konkrete forbedringer i takt med, at netIP udvikler sig.

Se side 25

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 med at udvikle og modernisere vores datacenterdrift for at sikre en infrastruktur, der er stabil, skalerbar og energieffektiv.

Arbejdet har over flere år haft fokus på konsolidering, virtualisering og bedre udnyttelse af kapacitet på tværs af vores platforme. I 2025 er langt størstedelen af workloads og infrastruktur fra vores opkøbsaktiviteter konsolideret i den fælles platform, mens de resterende dele forventes konsolideret i 2026.

Konsolideringen er en del af en længerevarende indsats, som begyndte med implementeringen af HPE GreenLake for omkring seks år siden. Siden da har vi løbende flyttet servere og workloads over på platformen, 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)

I 2026 og 2027 vil vi desuden undersøge mulighederne for yderligere udvidelse og effektivisering af GreenLake-platformen for at afdække potentielle økonomiske og energimæssige gevinster.

Platformens integrerede lifecycle services understøtter samtidig en mere ansvarlig håndtering af hardware gennem optimal udnyttelse, sikker dekommissionering, certificeret destruktion og genanvendelse. Det styrker både vores miljømæssige ansvarlighed og vores høje krav til datasikkerhed.

Som led i vores fortsatte modernisering arbejder vi desuden løbende med udskiftning af hardware, virtualisering og optimering af infrastrukturen, så flere kunder kan serviceres på konsoliderede løsninger med lavere energiforbrug.

Vi vurderer samtidig løbende, hvordan vores fremtidige datacenterdrift bedst kan understøttes – herunder mulighederne for på sigt at lade dele af kapaciteten blive housed hos eksterne partner for yderligere at styrke energieffektivitet, skalerbarhed og driftssikkerhed.

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		
	2025	2024*	2023*
Scope 1-2: Mobile combustion	85	68	64
Scope 1-3: Fugitive emissions	57	293	293
Scope 1 - total	141	361	357
Scope 2-1: Purchased electricity (Location-based)	59	190	164
Scope 2-1: Purchased electricity (Market-based)	461	650	562
Scope 2-2: Purchased heat	32	89	79
Scope 2 (Location-based) - total	91	279	243
Scope 2 (Market-based) - total	493	739	641
Scope 3-1: Purchased goods and services	211	481	2227
Scope 3-2: Capital goods	26	79	79
Scope 3-3: Fuel- and energy-related activities not included in Scope 1 or Scope 2	22	94	59
Scope 3-4: Upstream transportation and distribution	37	49	40
Scope 3-6: Business travel	184	138	120
Total Scope 3	481	841	2465
Total Scope 1, 2 & 3 (Location-based)	713	1471	3066
Total Scope 1, 2 & 3 (Market-based)	1115	1931	3464

* De market-based tal for 2023 og 2024 er opdateret som følge af en ændret beregningsmetode. Ændringen er implementeret for at forbedre datakvaliteten og sikre en mere retvisende opgørelse af den indkøbte elektricitet og de relaterede CO2e-emissioner. Historiske data er tilsvarende genberegnet for at sikre konsistens og sammenlignelighed.

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. Udviklingen viser en markant reduktion i vores CO2e-intensitet målt pr. omsætningskrone. En del af udviklingen hænger sammen med forbedret datakvalitet og justerede beregningsmetoder, mens andre dele afspejler konkrete ændringer i drift, energiforbrug og indkøb.

CO2e-intensitet per omsætning for Scope 1+2+3	Ton CO2e/Mio. DKK		
	2025	2024*	2023*
Scope 1,2&3 per Revenue - Location-Based	1,6	2,7	10,0
Scope 1,2&3 per Revenue - Market-Based	2,5	5,4	11,1

I 2025 sikrede vores energileverandører, at en betydelig del af vores forbrug kom fra vedvarende kilder. Elektriciteten vi anvender, består nu af 95 %** vedvarende energi, og fjernvarmen har en andel på 58,79 %***.

Energiforbrug opdelt pr. kilde	Enhed (MWh)		
	2025	2024****	2023
Total fossil sources	559	389	153
Total nuclear sources	0	0	0
Total renewable sources	833	1520	1309
Total	1393	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 2025

[https://thisted-varmeforsyning.dk/p/Thisted%20Varmeforsyning/Filer/Fjernvarmedeklarationer/fjernvarmedeklaration-2025\(1\).pdf](https://thisted-varmeforsyning.dk/p/Thisted%20Varmeforsyning/Filer/Fjernvarmedeklarationer/fjernvarmedeklaration-2025(1).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, modernisering og optimering af vores datacenterdrift for løbende at reducere energiforbruget og sikre en mere effektiv og skalerbar infrastruktur.

Status 2025:

Langt størstedelen af workloads og infrastruktur fra vores opkøbsaktiviteter er nu konsolideret i den fælles platform. De resterende dele forventes konsolideret i 2026.

I 2025 har vi desuden videreført dialogen omkring mulighederne for housing hos ekstern partner. Arbejdet fortsætter i 2026, hvor vi forventer at etablere en hensigtserklæring med en relevant udbyder som næste skridt i vurderingen af vores fremtidige datacenterkapacitet.

Indsatser:

Fortsat konsolidering og virtualisering af workloads.

Forøget brug af HPE GreenLake til kapacitetsstyring.

Forbedret monitorering af energiforbrug for løbende at identificere nye reduktionsmuligheder.

I 2026 og 2027 undersøger vi mulighederne for yderligere udvidelse og effektivisering af vores HPE GreenLake-platform med henblik på potentielle økonomiske og energimæssige gevinster.

Fortsat vurdering af mulighederne for housing hos ekstern partner som led i arbejdet med en mere energieffektiv og langsigtet skalerbar drift.

En eventuel housing-løsning vil blandt andet kunne reducere behovet for energitung infrastruktur og samtidig 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.



Mål og indsatser

Skifte til el med oprindelsesgarantier

Status 2025:

I 2024 satte vi os som mål at overgå til el med 100 % oprindelsesgarantier på vores lokationer og i egne datacentre i 2026.

Det mål nåede vi allerede i slutningen af 2025 efter tæt dialog og koordinering med vores energileverandør.

Overgangen er et vigtigt skridt i arbejdet med at reducere klimaaftrykket fra vores drift og skabe større transparens omkring vores energiforbrug.

Indsatser:

Vi vil i 2026 undersøge mulighederne for at skifte til PPA.

Fortsat tæt dialog med energileverandører om transparens og kvalitet.

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.

Status 2025:

Vi har i 2025 fortsat arbejdet med elektrificering og optimering af vores bilflåde. Samtidig har vi gennemgået vores behov for servicebiler og nedjusteret flåden med syv servicebiler som led i en mere effektiv drift.

Indsatser:

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

I 2026 gennemfører vi en business case, der skal belyse mulighederne for yderligere elektrificering af servicebilerne, herunder driftsmæssige behov, totaløkonomi og krav til ladeinfrastruktur på tværs af vores lokationer.

På baggrund af analysen vurderer vi de mest hensigtsmæssige næste skridt i forhold til både elektrificering og etablering af ladeinfrastruktur.

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 2025 gennemførte vi endnu en gang vores årlige trivselsmåling, som viste endnu stærkere resultater end året før. Målingen placerer fortsat netIP helt i toppen blandt virksomheder på vores 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 mistroivsel 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 igen og igen en tydelig sammenhæng mellem medarbejderoplevelsen og kundeoplevelsen: glade medarbejdere skaber ganske enkelt gladere kunder.



Hos netIP er det ikke et enkeltstående resultat, men et mønster.

Med en arbejdsglæde på 84 og en loyalitetsscore på 89 ligger deres medarbejdere fortsat helt i toppen af vores benchmark for B2B-virksomheder (top 10% er hhv. 82 & 88). Samtidig ligger deres kundetilfredshed på 83, hvilket fortsat er markant over benchmarkniveauet på 76.

Den stabilitet i resultaterne vidner om en organisation, hvor trivsel og kundeoplevelse ikke er initiativer, men en integreret del af måden, man driver forretning på.

Det er netop den type sammenhæng og konsistens, der kendetegner virksomheder med et langsigtet og bæredygtigt fundament.

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.

Ledelsesudvikling er samtidig 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.

I 2025 har vi styrket arbejdet yderligere gennem blandt andet kommunikationstræning i service desk, ledertræning for nye ledere, dedikerede kompetenceudviklingsdage og et nyt 1:1-værktøj, der understøtter bedre udviklingsdialoger mellem ledere og medarbejdere.

Samtidig har vi styrket opstarten for nye medarbejdere, så de allerede inden første arbejdsdag får en mere personlig og relevant introduktion til netIP. Arbejdet uddybes i afsnittet om mål og indsats.

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 2025 deltager 107 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)		
	2025	2024	2023
Midlertidig kontrakt	0	0	0
Fast kontrakt	256	218	191
Total antal medarbejdere	256	218	191

Køn	Antal medarbejdere (FTE)		
	2025	2024	2023
Mand	215,3	176,4	160,0
Kvinde	35	23,5	25,2
Andet	-	-	-
Ikke oplyst	-	-	-
Total antal medarbejdere	250,3	199,9	185,2

Kønsfordeling	2025	2024	2023
Kønsfordeling blandt egne medarbejdere	13,98%	11,76%	13,61%

Land	Antal medarbejdere (FTE)		
	2025	2024	2023
Danmark	250,3	199,9	185,2

Nyansættelser	2025	2024	2023
Antal nyansættelser	30,4	14,7	8,9

Medarbejderomsætningsraten	2025	2024	2023
Medarbejderomsætningsrate i perioden	11,2%	11,5%	11,3%

Vores sociale nøgletal

Medarbejdertilfredshed*	2025	2024	2023
Arbejdsglæde	84	81	80
Loyalitet	89	88	88
eNPS	77	70	-

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

Kundertilfredshed*	2025	2024	2023
CX Performance	83	80	-
NPS	51	39	-

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

Lønforskel	2025	2024	2023
Løngab mellem kvindelige og mandlige medarbejdere	2,5	-9,7	2,1

Træningstimer	2025	2024	2023
Gennemsnitlige træningstimer per medarbejder	68,5	62,8	76,3

Elever	2025	2024	2023
Antal	37	32	29
Andel af medarbejdere	14,8%	16,0%	15,6%

Sygedage	2025	2024	2023
Antal sygedage	1837	1744	1517

Mål og indsatser

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



Medarbejder trivsel og kundetilfredshed

Vores mål er fortsat at fastholde den høje trivsel og kundetilfredshed, som kendetegner netIP. Derfor arbejder vi løbende med systematisk opfølgning på begge områder.

I 2025 viste vores trivselsmåling endnu stærkere resultater end året før, og vi fastholder fortsat vores position i Top in class, defineret som top 10 % i Ennovas benchmark blandt sammenlignelige virksomheder. Arbejdsglæden steg fra 81 til 84, mens loyalitetsscoren steg fra 88 til 89 – begge over vores langsigtede målsætninger.

Samtidig steg vores CX Performance-score fra 80 til 83. Dermed tog vi endnu et skridt i den rigtige retning mod vores ambition om fortsat at være blandt de bedst performende virksomheder på kundetilfredshed, selvom vi endnu ikke er helt i mål med vores langsigtede ambition om Top in class niveau (86).

Udviklingen understøtter vores oplevelse af en tæt sammenhæng mellem medarbejdere i trivsel og gode kundeoplevelser.

Vores mål er fortsat at fastholde et højt niveau på både trivsel og kundetilfredshed og fortsat være blandt de bedst performende virksomheder inden for begge områder

Tiltrækning og tilknytning af talent

Vores medarbejderomsætning var i 2025 på 11,2 %, hvilket fortsat er markant lavere end branchens gennemsnit på 18,4 % (DA's årlige løn Strukturstatistik 2025). Det betyder, at vi ligger 39,1 % bedre end branchen og dermed fortsat over vores målsætning om at være minimum 35 % bedre end branchens gennemsnit.

Derfor arbejder vi fortsat målrettet med at tiltrække, udvikle og fastholde dygtige it-mennesker, samtidig med at udviklingen løbende følges og rapporteres til bestyrelsen.

Vi er samtidig stolte af, at 14,8 % af vores medarbejdere er elever. Det er en vigtig del af vores måde at tage ansvar på – både for samfundet og for it-branchen som helhed – fordi vi aktivt bidrager til at uddanne fremtidens faglærte kompetencer.

Vi deltager fortsat i udviklingen af datatekniker- og ITKO-uddannelsen, og begge indsatser videreføres også i takt med netIPs fortsatte udvikling og vækst.

Mål og indsatser

Kompetenceudvikling og certificering

Vores mål er fortsat at styrke den strukturerede kompetenceudvikling på tværs af roller, så vores medarbejdere kan udvikle sig i takt med kundernes behov, den teknologiske udvikling og de krav, der følger med en voksende organisation.

I 2025 har vi blandt andet gennemført et pilotprojekt med kommunikationstræning i vores service desk. Formålet har været at styrke den professionelle kundedialog i de mange daglige kontaktpunkter, hvor både faglighed, tydelighed og nærvær har stor betydning for kundeoplevelsen. På baggrund af erfaringerne fra pilotprojektet planlægges træningen udbredt bredere i 2026, blandt andet til vores konsulentlag.

Vi har desuden implementeret et ledertræningsforløb for nye ledere med fokus på kultur, adfærd og ledelse i netIP. Det skal sikre, at nye ledere får et stærkt fundament for at lede med tydelighed, ordentlighed og nærvær, og at vores kultur bæres videre i takt med, at organisationen udvikler sig.

Som støtte til den løbende udviklingsdialog har vi i 2025 også udrullet et 1:1-værktøj til en gruppe af vores ledere. Værktøjet skal hjælpe med at skabe mere strukturerede samtaler med medarbejderne, så dialogen ikke alene handler om drift og opgaver, men også om trivsel, udvikling og de kompetencer, der efterspørges.

Endelig har vi implementeret dedikerede kompetenceudviklingsdage for udvalgte konsulentgrupper, hvor faglig udvikling, erfaringsudveksling og videndeling er sat mere systematisk i ramme. Det styrker både den enkelte medarbejders udvikling og den fælles faglighed på tværs af organisationen.

Styrket onboarding

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

I 2025 har vi implementeret et nyt tiltag, hvor vi allerede inden opstart undersøger, hvordan den enkelte nye medarbejder bedst kommer godt fra land. Det kan blandt andet handle om præferencer for læring, introduktion og støtte i den første tid. Erfaringerne viser, at det giver en mere personlig og relevant opstart, hvor nye kolleger hurtigere finder sig til rette i både opgaver og fællesskab.

I 2026 videreudvikler vi arbejdet med en mere struktureret onboardingplan. Planen skal guide de interne kolleger og ledere, der er involveret i onboarding, så det bliver tydeligere, hvad nye medarbejdere skal introduceres til, hvornår det skal ske, og hvordan det bedst gribes an.

Formålet er at skabe en mere ensartet og sammenhængende onboarding på tværs af netIP, så gode erfaringer bliver delt, og vi undgår, at den dybe tallerken skal opfindes på ny, hver gang en ny kollega starter. Det skal styrke både kvaliteten i opstarten, den tidlige tilknytning og oplevelsen af at blive en del af netIP 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.

Ordringen 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	2025	2024	2023
Kønsfordeling i bestyrelsen (andelen af kvinder)	%	0%	0%	0%
Kønsfordeling i direktionen (andelen af kvinder)	%	33%	33%	33%
Antal indberetninger via Whistleblowerordningen	#	0	0	0
Domme og bøder for korruption og bestikkelse	#	0	0	0
Gennemførelsesrate på obligatoriske compliance træning af medarbejdere (GDPR, NIS2 & Code of Conduct)	%	GDPR: 99 NIS2: 100 CoC: 96	GDPR: 100 NIS2: 98 CoC: -	GDPR: 100 NIS2: - CoC: -



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 2025 har vi gennemført en bred udrulning af både vores Code of Conduct for medarbejdere og vores Supplier Code of Conduct.

For medarbejdere er Code of Conduct blevet forankret gennem obligatorisk træning og dialog, mens Supplier Code of Conduct er integreret som en del af vores indkøbs- og onboardingpraksis for leverandører.

Arbejdet skal sikre tydelige forventninger og en fælles forståelse af ansvarlig adfærd på tværs af både organisationen og værdikæden.

ISO 27001-certificering og NIS2-compliance

I 2025 har vi igangsat arbejdet med en ISO 27001-certificering som led i vores fortsatte modning inden for informationssikkerhed og governance. Arbejdet følger den planlagte tidsplan, og certificeringen forventes gennemført i 2026.

Indsatsen omfatter blandt andet videreudvikling af politikker, styringsdokumenter, risikovurderinger og processer for systematisk håndtering af informationssikkerhed. Meget af fundamentet er allerede etableret, men certificeringen skal styrke den formelle dokumentation af vores sikkerhedsarbejde yderligere.

I forlængelse heraf arbejder vi kontinuerligt med at opretholde compliance i forhold til NIS2. I 2025 nåede vi vores målsætning om 100 % compliance, hvilket også er mål fremadrettet.

Arbejdet kræver løbende risikostyring samt fortsat udvikling af både tekniske og organisatoriske sikkerhedsforanstaltninger.



Mål og indsats

D-mærket

I forbindelse med arbejdet mod ISO 27001 har vi valgt ikke at gå videre med D-mærket, da vi vurderer, at ISO 27001 i højere grad matcher vores ambitionsniveau, kundernes behov og den modenhed, vi ønsker i vores informationssikkerhedsarbejde.

Eksternt administreret whistleblower-ordning

I 2025 har vi undersøgt mulighederne for at flytte vores whistleblower-ordning til en ekstern administrator for yderligere at styrke uafhængigheden og trygheden i rapporteringsprocessen.

Arbejdet videreføres i 2026, hvor ordningen flyttes til en ekstern løsning. Samtidig undersøger vi mulighederne for på sigt at åbne ordningen for samarbejdspartnere og leverandører med henblik på at understøtte ansvarlighed i hele værdikæden.

Compliance-træning

Vi arbejder målrettet på at sikre høj deltagelse i obligatorisk compliance-træning på tværs af organisationen. I 2025 opnåede vi følgende gennemførelsesrater:

GDPR: 99 %

NIS2: 100 %

Code of Conduct: 96 %

Selvom vi ikke nåede helt i mål på alle områder, vurderer vi resultaterne som meget tilfredsstillende. Ambitionen om 100 % gennemførelse videreføres i 2026 for alle obligatoriske træningsområder.

Det gælder alle medarbejdere, der ikke er fraværende pga. eksempelvis orlov. Træningen skal sikre, at medarbejdere på tværs af organisationen arbejder ud fra fælles standarder, viden og forventninger til ansvarlig adfærd og compliance.



Det tager vi med ind i 2026



2025 har været et år, hvor vi har omsat flere af vores ambitioner til konkrete handlinger. Vi har styrket vores datagrundlag, reduceret vores CO2e-intensitet, taget næste skridt i arbejdet med informationssikkerhed og fastholdt et højt niveau på både trivsel og kundetilfredshed.

Samtidig er der områder, hvor vi endnu ikke er i mål. Det gælder blandt andet den fortsatte modning af vores Scope 3-data, arbejdet med transportområdet og de næste strategiske valg omkring vores fremtidige datacenterdrift.

I 2026 vil vi derfor have særligt fokus på at færdiggøre arbejdet med ISO 27001-certificering, fastholde 100 % NIS2-compliance og styrke datakvaliteten yderligere. På miljøområdet vil vi undersøge mulighederne for PPA, arbejde videre med effektivisering af HPE GreenLake-plattformen og etablere en hensigtserklæring med en ekstern housing-partner som et konkret næste skridt i vurderingen af, hvordan vores fremtidige datacenterkapacitet bedst kan understøttes.

Vi vil samtidig gennemføre en business case for yderligere elektrificering af servicebiler, herunder driftsbehov, totaløkonomi og ladeinfrastruktur på tværs af lokationer. På medarbejderområdet fortsætter vi arbejdet med en mere struktureret onboarding, kompetenceudvikling og systematisk opfølgning på både trivsel og kundeoplevelser.

For os handler bæredygtighed ikke om at blive færdige. Det handler om at blive ved med at gøre os umage, træffe ordentlige valg og udvikle netIP på en måde, hvor både forretningen, menneskerne og ansvaret kan følges ad.

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 01.01.2025 – 31.12.2025, 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 lokationer og dækker bl.a. Over strøm til datacenteret, kontordrift, el-ladestandere
Scope 2-2: Purchased or acquired heat, steam, and cooling	Omfatter drivhusemissioner fra indkøbt fjernvarme til vores lokationer

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.
Medarbejderomsætningsraten 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), fratrukket 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 rating, konverteret til en 0-100-skala via en fast mapping, hvor højere tal indikerer stærkere relationer. Den aktuelle måling i perioden 10.-30. Sept.. 2025 inkluderede 293 svar ud af 685 invitationer (43% 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 10.-30. Sept.. 2025 inkluderede 293 svar ud af 685 invitationer (43% svarrate).
Løngab mellem kvindelige og mandlige medarbejdere	%	$(\text{Gennemsnitlig brutto timeløn for mandlige medarbejdere} - \text{gennemsnitlig brutto timeløn for kvindelige medarbejdere}) / \text{Gennemsnitlig brutto timeløn for mandlige medarbejdere} * 100$
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	%	$\text{Antal kvindelige medarbejdere} / \text{total antal medarbejdere} * 100$
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	%	$\text{Antal elever} / \text{antal FTEer} * 100$

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