

keepers

ESG-rapport

2024

Ansvarlig virksomhedsdrift



Indhold

Introduktion

Om Keepers

Fremtidens regnskab er digitalt
Sund fornuft & ansvarlig virksomhedsdrift

ESG-Rapportering

Environment

Miljø & klima
Transport & CO2-emission
Ressource- & strømforbrug

Social

Medarbejdere & sociale forhold
Sundhed & trivsel
Faglig udvikling i Keepers
APV-målinger

Governance

Ledelsesstruktur
KYC
Politikker
Data og IT-sikkerhed



keepers

Selskabsinformation

Keepers ApS
Strevelinsvej 38
7000 Fredericia
Tlf. +45 26 36 50 13
www.keepers.nu
Regnskabsår 01.01-31.12.
CVR nr. 36079886

Bestyrelse

Katja Feldstein Jensen
Formand
Maria Bjerg
Anders Madsen PEdersen
Andreas Østergaard Borris

Direktion

Andreas Østergaard Borris

Revision

Svaneke Revision I/S
Borgergade 3
3740 Svaneke
tlf. +45 56 49 60 32
www.svaneke-revision.dk
fsr@svaneke-revision.dk

Pengeinstitut

Danske Bank
Reg. nr. : 3409
Kontonr.: 11495621

Dattervirksomhed

Keepers IT ApS
CVR. nr. 38317121

Branchens innovative spiller

Keepers CFO Services

Med Keepers CFO services, tilbyder vi outsourcing af økonomifunktionen, hjælp til økonomistyring, økonomikonsulenter på alle niveauer på interimbasis samt lønydelser til alle størrelser af virksomheder.

Vores mål er at lette byrden på din økonomiafdeling og give dig mulighed for at fokusere på din kerneforretning. CFO services – enkelt, effektivt, nærværende.

Vi leverer skræddersyede regnskabs- og konsulentydelse til virksomheder i hele Danmark.

Vi er et dedikeret team af erfarne og professionelle økonomikonsulenter. Alle højtuddannede og med solid konsulent erfaring fra nogle af de mest velansete virksomheder i Danmark og internationalt indenfor regnskab og økonomistyring.

Lidt mere og lidt bedre

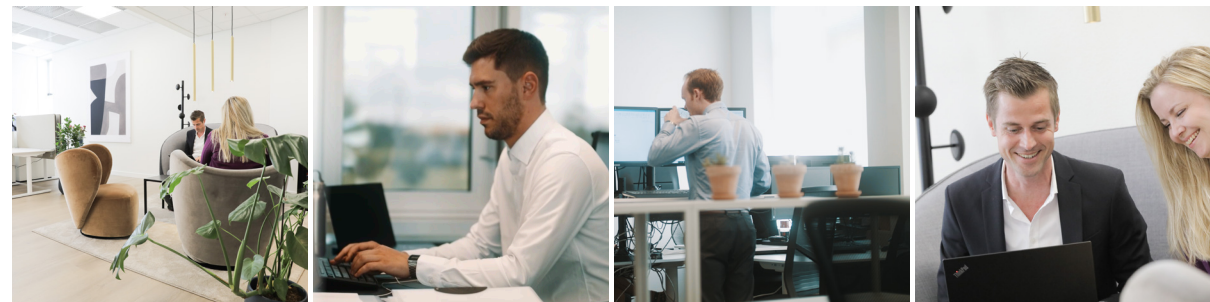
Keepers' målsætning er at levere lidt mere og lidt bedre ydelser til vores kunder, end de oplever at få andre steder.

Vi leverer kvalitet til tiden, og vores ydelser går langt dybere end hos konkurrerende virksomheder.

Involvering i kundens forhold

Hjørnестenen i Keepers er passion for det, vi laver, samt engagement og involvering i vores kunders forhold – hver dag!

Det er vores filosofi, at det skal være udfordrende, spændende og sjovt at gå på arbejde, så vi vedligeholder motivationen og sikrer, at vi hos Keepers yder vores ypperste for at sparre og samarbejde med vores kunder på en nærværende og tillidsskabende måde.



Vores ydelser & CFO services

Keepers tilbyder en bred vifte af ydelser og CFO services, der gør det muligt for din virksomhed at navigere gennem de kompleksiteter, der er forbundet med økonomistyring og lønadministration. Uanset om du har brug for midlertidig assistance, digital transformation eller kontinuerlig ekspertise, står vi klar til at hjælpe.

Interim Consulting & projekter

- Interim assistance
- Højtuddannede konsulenter
- Oprydning af regnskab
- Procesoptimering
- ERP-assistance
- Sparring & support

Outsourcing af økonomifunktionen

- Bogføring og regnskab
- Controlling
- Rapportering
- Faglig sparring / rådgivning
- Automatiseret bilagshåndtering

Løn & lønrådgivning

- Outsourcing af løn
- Feriepenge
- Interim assistance til lønfunktionen
- Refusioner
- Afstemning af løn
- Sparring & kurser
- Systemimplementering

ESG

- Rådgivning & sparring
- ESG controlling (interim)
- Dataindsamling & ESG-regnskabsmanualer
- CSRD support (dobbel væsentligheds-/gap-analyser)
- Rapportering inkl. projektstyring
- ESG driftsmodel & systemintegration

Business Finance

- Driftsmodel
- Finansiell planlægning
- FP&A-specialister
- Ledelsesrapportering
- Performance Management
- Styringsmodel

Digitalisering af økonomifunktionen

- Robotautomatisering – RPA
- Rapportering & analyser i Excel & BI
- Integration mellem systemer
- ERP-assistance



Et år med innovation og ansvarlig vækst

2024 har været et år præget af både udfordringer og muligheder. Globale økonomiske faktorer som inflation og skiftende markedsvilkår har sat virksomheder på tværs af brancher under pres, men hos Keepers har vi valgt at møde disse omstændigheder med innovation og handlekraft.

Vi har benyttet lejligheden til at styrke vores kerneydelser og udvide vores kompetenceområder, særligt indenfor digitalisering, automatisering og kunstig intelligens. I løbet af året har vi investeret betydeligt i videreuddannelse af vores medarbejdere, og flere af vores konsulenter og controllere har opnået certificeringer indenfor Microsoft-teknologier som Power BI og Power Automate. Denne udvikling understøtter vores ambition om at integrere AI-drevne løsninger i både kundeinteraktioner og interne processer, og dermed styrke vores service yderligere.

I tråd med vores fokus på ansvarlig vækst har vi også styrket vores rådgivningsydelser indenfor ESG og Business Finance. Vores kunder oplever stigende krav om bæredygtighed og transparens fra både markedet og myndigheder, og vi ser det som vores pligt at understøtte dem på denne rejse med rådgivning af højeste kvalitet.

Vi ser frem til at fortsætte denne positive udvikling i tæt samarbejde med vores kunder, medarbejdere og partnere i 2025.



*Andreas Borris,
CEO & Partner*

ESG som en service

– Keepers styrker virksomheders bæredygtighedsindsats

I 2024 har Keepers haft et særligt fokus på at understøtte virksomheder i deres arbejde med ESG og bæredygtighed. Med stigende krav fra lovgivning, kunder, investorer og samfundet generelt er ESG blevet en integreret del af mange virksomheders forretningsstrategi.

Hos Keepers tilbyder vi ESG-controlling, rådgivning og rapportering, der ikke blot hjælper virksomheder med at navigere i de nye krav, men også understøtter dem i at blive grønnere, reducere deres miljøaftryk og styrke deres bæredygtighedsprofil. Vores specialiserede ESG-konsulenter bistår virksomheder på alle niveauer – fra dem, der skal i gang med deres første ESG-initiativer, til dem, der har brug for at styrke eksisterende processer.

Vores tilgang til ESG bygger på en praktisk og værdiskabende tilgang, hvor vi understøtter virksomheder inden for tre centrale områder:

ESG-controlling – Dataindsamling, beregning og kvalitetssikring af ESG-data, herunder validering mod ERP-systemer og integration i økonomisystemer.

ESG-rådgivning – Sparring om ESG-strategi, udvikling af bæredygtige forretningsmodeller og fortolkning af krav.

ESG-rapportering – Udarbejdelse af ESG-rapporter, herunder assistance til CS-RD-rapportering og dokumentation af ESG-regnskabspraksis.

Ved at kombinere vores ekspertise inden for økonomistyring med en dyb forståelse af ESG hjælper vi virksomheder med at reducere deres CO₂-aftryk, styrke deres sociale ansvar og optimere deres governance-strukturer, så de ikke blot lever op til krav, men også bliver mere bæredygtige på lang sigt.



ESG-support - en del af dit team

For at gøre ESG-rapportering og bæredygtighedsindsatser så effektive og værdiskabende som muligt tilbyder Keepers ESG-controlling som en fleksibel service, hvor vi indgår direkte i kundens team i den nødvendige periode. Vi tilbyder assistance på tre niveauer:

1. Assistant ESG Controller – Hjælp til dataindsamling, analyse og validering.
2. ESG Controller – Bistand til komplekse beregninger, regnskabspraksis og koordinering af ESG-data.
3. Senior ESG Controller – Strategisk support til implementering af ESG-rapportering, integration i økonomisystemer og udvikling af grønne initiativer.

Vores tilgang sikrer, at virksomheder ikke blot lever op til lovgivningens krav, men også får værdifuld indsigt i deres ESG-data, så de kan arbejde målrettet med at reducere deres miljøpåvirkning, skabe en stærkere bæredygtighedsprofil og optimere deres ESG-strategi.

Fremdadrettet fokus

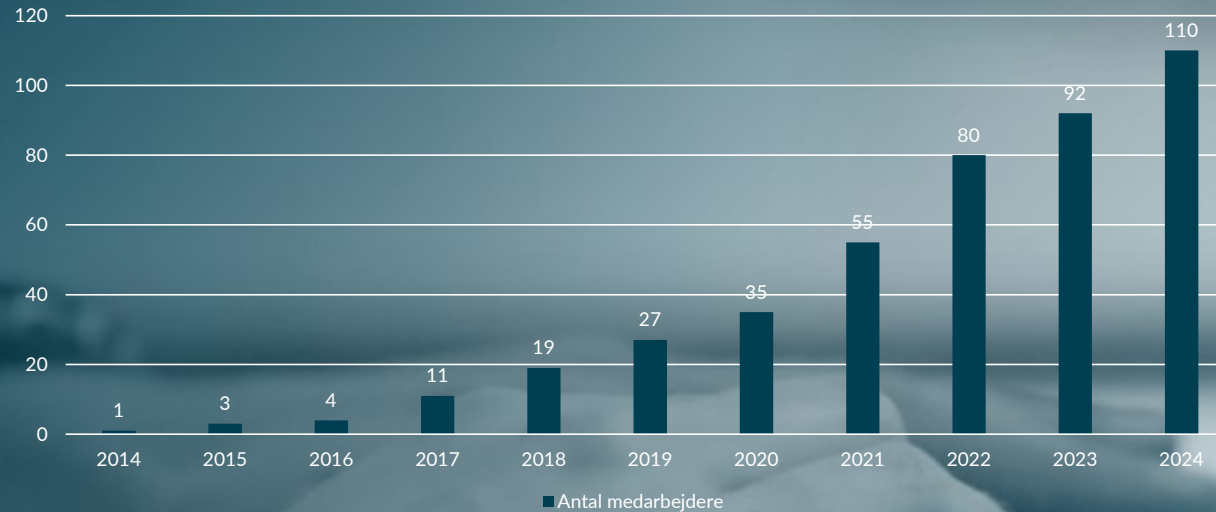
I takt med at ESG bliver en stadig større del af virksomheders strategiske agenda, vil Keepers fortsat udvikle vores rådgivning og controlling-services for at hjælpe virksomheder med at arbejde mere bæredygtigt og målrettet med ESG.

Ved at samarbejde med Keepers kan virksomheder sikre, at deres ESG-indsats er fagligt funderet, effektiv og værdiskabende, så de kan fokusere på at skabe langsigtet værdi gennem bæredygtige initiativer.

Keepers i tal

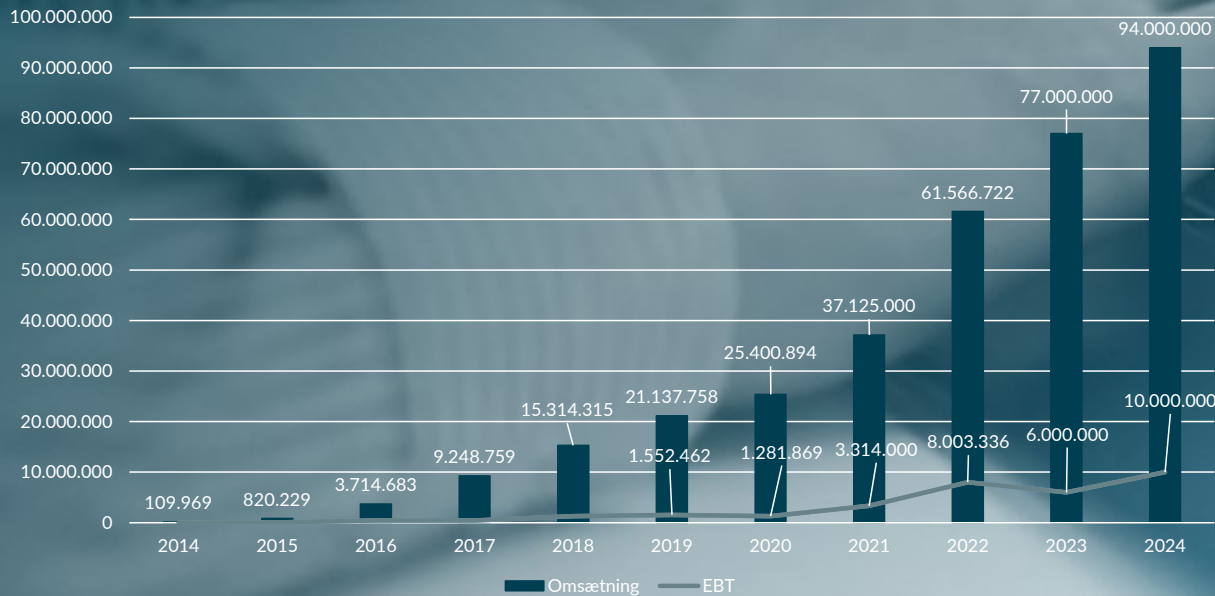
2024

Antal medarbejdere



◁ Ved udgangen af 2024 har vi øget medarbejderstaben betydeligt og er således godt på vej mod vores 2025-mål om at blive 150 Keepere. <https://privacy.microsoft.com/da->

Udvikling i omsætning og EBT



◁ Vi har i 2024 øget omsætningen og følger fint en opadgående kurve, hvilket også afspejler sig i Gazelleprisen, som vi i 2024 vandt for 5. år i træk.

Tal i 2024

Regnskabsåret 1. jan 2024 - 31. dec. 2024

Omsætning i kr.

94

mio. dkk.

CO2e-udledning målt i tCO2e

381

Scope 1, 2 og 3

Kønsdiversitet

50

% kvinder

CO2e pr. FTE målt i tCO2e

4

Scope 1, 2 og 3

Fuldtidsarbejdsstyrke

109

Kønsdiversitet i partnergruppen

50

% kvinder



ESG Strategi

Vores strategi

Keepers ApS, en innovativ virksomhed inden for sin branche, erkender vigtigheden af en ansvarlig og bæredygtig forretningspraksis. I en tid, hvor samfundet i stigende grad lægger vægt på miljømæssige, sociale og governance-aspekter (ESG), har Keepers ApS forpligtet sig til at udvikle og implementere en ESG-strategi. Denne strategi tjener som fundamentet for virksomhedens bæredygtighedsindsats og vil guide alle aspekter af vores aktiviteter, beslutninger og partnerskaber.

For at imødekomme stigende krav fra kunder, sikre høj grad af transparens og være på forkant med lovgivningen, er vi gået i gang med at kortlægge IRO'er (risiko, muligheder og påvirkninger) som en del af vores dobbelte væsentlighedsanalyse. Vi planlægger at læne os op ad en frivillig standard CSRD-standard for SVM'er i det kommende år, når denne er endelig

Nuværende rapport tager udgangspunkt i de opstillede mål og indeholder en række målsætninger inden for områderne Environmental, Social og Governance

UN's Global Compact

Vores ESG-strategi hos Keepers ApS er forankret i FN's Global Compact, der fungerer som en vejledende ramme for virksomheders bæredygtige og ansvarlige praksis. Vi er ikke tilsluttet Global Compact, hvormed man forpligter sig officielt til at overholde ti grundlæggende principper inden for menneskeret-tigheder, arbejdstagerrettigheder, miljøbeskyttelse og anti-korruption. Men vores strategi læner sig op ad principperne.



Baggrund

Vores arbejde med ESG hviler på de 17 verdensmål og principperne bag FN's Global Compact.

FN's 17 verdensmål

De 17 verdensmål og i alt 169 delmål for bæredygtig udvikling fastsat af FN forpligter FNs medlemslande til at bidrage til social, økonomisk og miljømæssig udvikling. Konkret er landene forpligtet til at afskaffe fattigdom og sult i verden, reducere uligheder, sikre god uddannelse og bedre sundhed til alle, anstændige jobs og mere bæredygtig og økonomisk vækst (jf. verdensmaalene.dk).

UN's GLocal Compact principper

Arbejdet med verdensmålene kan med fordel hvile på de 10 principper i UNs Global Compact. UNs Global Compact er verdens største bæredygtighedsinitiativ for virksomheder og kan betragtes som fundamentet for ansvarlig virksomhedsdrift.

Formålet med principperne er at give en fælles etisk og praktisk ramme for alle virksomheder ift. målsætninger for miljø, menneskerettigheder, arbejdsrettigheder og antikorruption. Principperne er baseret på internationale konventioner og aftaler. Keepers er ikke p.t. medlem af UNs Global Compact, men vores ESG-strategi læner sig op ad principperne, som er vist på billedet til venstre.

Keepers ESG Strategi

Environmental: Styring af ressourceforbrug & energieffektivitet

Gennem en integreret tilgang til miljøansvarlighed vil vi reducere vores ressourceforbrug, fremme energieffektivitet og stræbe efter at eliminere affald og forurening. Vi arbejder aktivt på at minimere vores klimaaftryk ved at reducere energiforbruget i vores daglige drift, hvor alle opfordres til at slukke for lys, computere og andre enheder, når de ikke er i brug. Derudover tilskynder vi til brug af miljøvenlige transportformer som offentlig transport, cykling, samkørsel eller gang, og vi stræber efter at reducere unødvendige forretningsrejser ved at prioritere digitale møder, hvor det er muligt.

Samarbejde med ansvarlige leverandører er en vigtig del af vores strategi, og vi vægter miljøhensyn højt i vores valg af samarbejdspartnere. Det betyder, at vi forventer, at vores leverandører deler vores ambition om at reducere CO2-udledning og arbejder mod mere bæredygtige løsninger.

Social: Lige muligheder for alle

Vores ESG-strategi inkluderer en stærk social dimension, hvor vi ønsker at skabe en arbejdsplads, der er inkluderende, mangfoldig og retfærdig. Vi arbejder aktivt på at sikre ligestilling mellem kønnene og fremme en kultur, hvor alle behandles med respekt og retfærdighed, uanset baggrund. Vi har en klar målsætning om at sikre lige løn for lige arbejde og håndterer eventuelle bekymringer om lønforskelle gennem en gennemsigtig og retfærdig proces.

Vi anerkender vigtigheden af diversitet og ønsker en arbejdsplads, hvor forskellighed ses som en styrke. Derfor tolererer vi ikke diskrimination eller fordomme baseret på race, religion, køn, seksuel orientering, alder, nationalitet eller handicap. Vi engagerer os desuden i velgørende aktiviteter og samfundsinitiativer, der bidrager til at forbedre livskvaliteten for dem, der har mest brug for det.

Governance: & etisk adfærd

Vi arbejder for at opretholde en høj standard for governance og etisk adfærd, hvor gennemsigtighed, ansvarlighed og integritet er grundlæggende principper i vores virksomhed. Vi har en solid ledelsesstruktur, der fremmer etiske beslutningsprocesser, risikostyring og effektiv rapportering.

Som en del af vores governance-indsats støtter vi FN's Global Compact's ti principper og forpligter os til at drive forretning med respekt for menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder og miljøstandarder. Vi har desuden et stærkt fokus på IT-sikkerhed, hvor alle medarbejdere skal følge fastsatte sikkerhedsprocedurer for at beskytte virksomhedens data. Det indebærer blandt andet regelmæssig opdatering af adgangskoder, opmærksomhed på mistænkelige e-mails og forsvarlig håndtering af fortrolige oplysninger.

Vi sikrer overholdelse af gældende reguleringer inden for KYC- og GDPR-området for at beskytte både kunde- og medarbejderdata, og vi arbejder løbende på at styrke vores compliance-praksis. For at sikre en transparent og ansvarlig virksomhedskultur har vi en whistleblower-ordning, hvor alle medarbejdere trygt kan rapportere eventuelle bekymringer eller overtrædelser.

Vi forventer, at alle medarbejdere bidrager til at skabe en mere bæredygtig, retfærdig og ansvarlig virksomhed gennem deres daglige arbejde og beslutninger.



Vores ESG rapportering

2024

Vores tilgang til ESG rapportering

I løbet af 2024 har Keepers gennemført en analyse af de forskellige måder, vores virksomhed både påvirker og bliver påvirket af samfundet i forbindelse med vores forretningsdrift. Denne analyse har givet os værdifuld indsigt i relevante ESG-påvirkninger og er et skridt i retning af en mere struktureret tilgang til bæredygtighed.

I lyset af det aktuelle Omnibus-lovforslag har vi vurderet, at det ikke er nødvendigt at gennemføre en fuld dobbelt væsentlighedsvurdering (DMA). Keepers er ikke forpligtet til at rapportere efter CSRD, og vi ønsker at sikre, at vores bæredygtighedsrapportering forbliver proportionel og værdiskabende.

Vi læner os derfor op ad VSME-standarden (Voluntary Sustainability Reporting Standard for SMEs), som EU forventes at færdiggøre i foråret 2025. Når den endelige standard offentliggøres, vil vi evaluere, om der er behov for justeringer i vores tilgang.

Vores fokus er at sikre en ansvarlig tilgang til ESG, der både understøtter vores forretning og skaber transparens, samtidig med at vi prioriterer en målrettet og værdiskabende indsats

Påvirkningens væsentlighed

Finansiell væsentlighed



| Generel | Miljø / Klima (E) | Social (S) | Forretningsdrift (G) |
|--------------------------------|--|-----------------------------------|-----------------------------|
| ESRS1 Generelle krav | ESRS E1 Klimapåvirkninger | ESRS S1 Egne medarbejdere | ESRS G1 Forretningsdrift |
| ESRS2 Generelle oplysninger | ESRS E2 Forurening | ESRS S2 Arbejdere i værdikæden | |
| | ESRS E3 Vand og havressourcer | ESRS S3 Påvirkede lokalsamfund | |
| | ESRS E4 Biodiversitet og økosystemer | ESRS S4 Kunder og slutbrugere | |
| | ESRS E5 Ressourceanvendelse og cirkulær økonomi | | |

Identificering af påvirkninger, risici og muligheder

Vores vurdering af påvirkninger er en helhedsorienteret analyse, der tager højde for faktorer som omfang, skala, sandsynlighed og graden af uoprettelige konsekvenser.

Et emne anses som væsentligt fra et påvirkningsperspektiv, når Keepers' aktiviteter har betydelige faktiske eller potentielle positive eller negative effekter på mennesker eller miljø, uanset om disse sker på kort, mellemlang eller lang sigt.

Derudover vurderes et emne som finansielt væsentligt, hvis det har, eller med stor sandsynlighed vil få, en væsentlig indvirkning på Keepers' økonomiske præstationer.

| Generel | Miljø / Klima (E) | Social (S) | Forretningsdrift (G) |
|--------------------------------|--|-----------------------------------|-----------------------------|
| ESRS1 Generelle krav | ESRS E1 Klimapåvirkninger | ESRS S1 Egne medarbejdere | ESRS G1 Forretningsdrift |
| ESRS2 Generelle oplysninger | ESRS E2 Forurening | ESRS S2 Arbejdere i værdikæden | |
| | ESRS E3 Vand og havressourcer | ESRS S3 Påvirkede lokalsamfund | |
| | ESRS E4 Biodiversitet og økosystemer | ESRS S4 Kunder og slutbrugere | |
| | ESRS E5 Ressourceanvendelse og cirkulær økonomi | | |



Vurdering af påvirkninger, risici og muligheder

Miljø / Klima (E)

| |
|--|
| ESRS E1 Klimapåvirkninger |
| ESRS E2 Forurening |
| ESRS E3 Vand og havressourcer |
| ESRS E4 Biodiversitet og økosystemer |
| ESRS E5 Ressourceanvendelse og cirkulær økonomi |

Overgangsrisici (transition risks)

Som leverandør af ESG-services er det afgørende, at Keepers forholder sig til de risici, der følger med overgangen til en lavkulstoføkonomi. Denne overgang medfører potentielle ændringer i lovgivning og reguleringer, som både kan påvirke Keepers og virksomhedens kunder. Samtidig forventes skiftende kundekrav og markedsdynamikker, da virksomheder tilpasser sig nye klimamål. For at imødekomme disse behov skal Keepers løbende tilpasse sine services og positionere sig som en pålidelig ESG-rådgiver. Gennem en proaktiv tilgang til tilpasning af ESG-services kan Keepers udnytte de voksende markedsmuligheder, der følger med den grønne omstilling, og sikre overensstemmelse med fremtidige krav og forventninger.

Energiforbrug og energieffektivitet

Keepers' energiforbrug er hovedsageligt knyttet til driften af virksomhedens kontorfaciliteter på tre forskellige lokationer. Dette omfatter elektricitet, der bruges til belysning, opvarmning, køling og drift af IT-udstyr, hvilket udgør en væsentlig del af det daglige energiforbrug. For at reducere den samlede miljøpåvirkning har Keepers fokus på at optimere energiforbruget inden for disse områder.

Indirekte emissioner fra transport

Transportrelaterede CO₂-udledninger udgør næsten halvdelen af Keepers' samlede emissioner. Disse udledninger stammer primært fra rejser mellem virksomhedens lokationer samt fra kundebesøg og interne møder. Hyppige rejser mellem kontorer og til kunder bidrager væsentligt til den samlede miljøpåvirkning. For at reducere transportens klimaaftryk vil Keepers undersøge mulighederne for at implementere virtuelle møder og bæredygtige transportløsninger.

Ressourceforbrug og digitalisering

Selvom Keepers er en 100% papirløs virksomhed, bruger vi stadig en betydelig mængde energi til at drive vores digitale infrastruktur, herunder servere, datalagring og IT-udstyr. Digitalisering kan dog også medføre miljøbesparelser ved at reducere behovet for fysiske ressourcer og optimere arbejdsprocesser. For at mindske vores samlede miljøpåvirkning vil vi fokusere på at optimere energiforbruget i vores digitale systemer og sikre en mere bæredygtig drift.



Vurdering af påvirkninger, risici og muligheder

Social (S)

ESRS S1
Egne medarbejdere

ESRS S2
Arbejdere i værdikæden

ESRS S3
Påvirkede lokalsamfund

ESRS S4
Kunder og slutbrugere

Arbejdsvilkår og flextid

Flexetid er en vigtig del af Keepers' arbejdsstruktur, især for de mange nyuddannede medarbejdere, der ofte har behov for fleksibilitet i overgangen fra studieliv til arbejdsliv. Ved at tilbyde fleksible arbejdstider giver Keepers medarbejderne mulighed for at opnå en bedre balance mellem arbejde og privatliv. Denne fleksibilitet skaber et positivt arbejdsmiljø, hvor medarbejderne trives både fysisk og mentalt, samtidig med at stress forebygges. En god work-life balance styrker ikke kun medarbejdernes trivsel, men bidrager også til virksomhedens omdømme. En fleksibel arbejdsplads opfattes som attraktiv og hjælper Keepers med at tiltrække og fastholde talent i en konkurrencepræget branche.

Ansættelsesvilkår og jobstabilitet

Medarbejderne er hjertet i Keepers, og som konsulentvirksomhed er vores succes dybt afhængig af stærke menneskelige relationer, både internt og eksternt. I en sektor, hvor det kan være udfordrende at finde kvalificeret arbejdskraft inden for økonomi og rådgivning, er det afgørende at tilbyde trygge og stabile ansættelsesforhold. Foruden at tiltrække nye talenter lægger vi stor vægt på at fastholde og styrke relationerne til vores eksisterende medarbejdere. Stabile ansættelsesforhold og jobtryghed er fundamentet for at skabe engagement og loyalitet i organisationen.

Lige løn for lige arbejde

Lige løn spiller en central rolle i at forbedre medarbejdertilfredsheden og styrke virksomhedens omdømme. Ved at fremme retfærdighed og lige vilkår tiltrækker Keepers topkvalificerede medarbejdere og opbygger et stærkere employer brand. Manglende fokus på lige løn kan derimod føre til utilfredshed blandt medarbejderne, højere medarbejderomsætning, skade på virksomhedens omdømme og potentielle juridiske risici, som kan have en negativ indvirkning på de finansielle resultater. En regelmæssig gennemgang og justering af lønpolitikken bidrager til at positionere Keepers som en retfærdig og attraktiv arbejdsplads, samtidig med at det øger medarbejderengagement, produktivitet og loyalitet.

Ligestilling og diversitet

Ligestilling og diversitet er afgørende værdier for Keepers, særligt når det kommer til at tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere. En mangfoldig arbejdsplads skaber grobund for nye perspektiver og fremmer innovation, hvilket direkte styrker virksomhedens forretning. Ved at sikre lige muligheder for alle positionerer Keepers sig som en attraktiv arbejdsplads med et stærkt omdømme. Et inkluderende miljø bidrager desuden til øget trivsel blandt medarbejderne og styrker deres tilknytning til virksomheden, hvilket fremmer både engagement og loyalitet.



Vurdering af påvirkninger, risici og muligheder

Social (S)

ESRS S1
Egne medarbejdere

ESRS S2
Arbejdere i værdikæden

ESRS S3
Påvirkede lokalsamfund

ESRS S4
Kunder og slutbrugere

Væsentlige punkter

Uddannelse og kompetenceudvikling

Hos Keepers spiller løbende træning en central rolle i vores kultur, da vi ansætter mange nyuddannede medarbejdere. Gennem træning får de den nødvendige viden og erfaring, der hjælper dem med at udvikle sig i deres roller. Vi tilbyder relevante kurser, der sikrer, at vores medarbejdere altid er opdaterede med de nyeste værktøjer og metoder inden for consulting, så de effektivt kan tilpasse sig forretningens skiftende behov. Dette fokus på træning og udvikling gør Keepers til en attraktiv arbejdsplads, hvor medarbejderne kan vokse både fagligt og personligt, hvilket samtidig styrker deres tilknytning til virksomheden.

Ligestilling mellem kønne

Ligestilling og ligeløn er centrale elementer i at skabe et positivt og inkluderende arbejdsmiljø hos Keepers. Der er et betydeligt potentiale for at fremme større mangfoldighed og inklusion i ledelsen, hvilket ikke alene styrker virksomhedens interne kultur, men også forbedrer omdømmet udadtil. En mangfoldig og inkluderende ledelse bidrager desuden til økonomisk vækst ved at gøre Keepers til en mere attraktiv arbejdsplads, hvor dygtige medarbejdere ønsker at arbejde. For at understøtte denne udvikling vil Keepers gennemgå de eksisterende rekrutteringsprocesser for at sikre, at de aktivt fremmer ligestilling og diversitet.



Vurdering af påvirkninger, risici og muligheder

Forretningsdrift (G)

ESRS G1 Forretningsdrift

Forretningsetik og integritet

Etik og integritet er fundamentale værdier for Keepers, særligt idet vi håndterer kunders økonomiske og personlige data. Et højt niveau af etisk adfærd er afgørende for at opretholde tilliden fra vores kunder og interessenter. Et brud på etiske standarder kan have alvorlige konsekvenser, herunder skade på virksomhedens omdømme og tab af kundernes tillid. Derfor prioriterer Keepers etisk ansvarlighed

Dataetik og databeskyttelse

Datasikkerhed og ansvarlig datahåndtering er afgørende for en konsulentvirksomhed som Keepers. Et stærkt fokus på datasikkerhed er nødvendigt for at beskytte både virksomhedens og kundernes oplysninger. Manglende opmærksomhed på dette område kan medføre alvorlige konsekvenser, herunder databrud, der potentielt kan resultere i betydelige finansielle tab og juridiske udfordringer. Derfor er datasikkerhed en integreret del af Keepers' arbejde og værdigrundlag.

Risikostyring og intern kontrol

Risikostyring er en essentiel del af Keepers' forretningspraksis for at sikre præcision og pålidelighed i klientarbejde, lønudbetalinger og økonomisk rådgivning. Effektiv risikostyring er afgørende, da det har direkte indflydelse på virksomhedens evne til at levere pålidelige services og opretholde kundernes tillid. Ved at prioritere risikostyring sikrer Keepers en høj standard i sine ydelser og styrker relationerne til kunderne.

Virksomhedskultur

Hos Keepers er vores kultur fundamentet for vores forretning og en vigtig del af vores succes. Vi værdsætter frihed under ansvar og fremmer et aktivt socialt miljø, der skaber engagement og styrker medarbejdernes tilhørsforhold. En stærk og positiv kultur gør det muligt for os at tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere, hvilket er afgørende i en konkurrencepræget branche. En sund arbejdskultur bidrager desuden til lavere medarbejderomsætning og øget produktivitet, hvilket har en direkte positiv indflydelse på virksomhedens resultater.



2024 i ESG-perspektiv: Fremskridt, Indsatser og Resultater

Environmental

I 2024 afholdt Keepers et ESG Controller & Consulting-forløb bestående af 10 sessioner, hvor vi dykkede ned i centrale ESG-temaer og regulatoriske krav. Forløbet omfattede onboarding og introduktion til CSRD, gennemgang af DVA-metoden og gap-analyser samt en grundig gennemgang af GHG-protokollen og dens anvendelse. Derudover arbejdede vi med TCFD og identificerede relevante E1-E5 datapunkter samt de sociale og governance-relaterede elementer i S1-S4 og G1. Endeligt satte vi fokus på EU-taksonomien, og hvordan virksomheder bedst kan navigere i de nye rapporteringskrav. Forløbet var en vigtig del af vores indsats for at styrke ESG-kompetencerne internt og sikre, at vi fortsat kan levere kvalificeret rådgivning på et område i konstant udvikling.

I løbet af året har Keepers desuden styrket ESG-indsatsen ved at udvide teamet med flere nøgleprofiler. Vi har ansat en Director med omfattende erfaring inden for strategisk bæredygtighed, herunder dobbelt væsentlighedsanalyse, EU-taksonomialyse, ESG due diligence, CO2-baselines og ESG-strategier. Hun har desuden spillet en central rolle i udviklingen af regulatorisk drevne løsninger relateret til CSRD og SFDR. Derudover har vi budt en Assistant Manager samt tre nye Consultants velkommen, hvilket har styrket vores rådgivningskapacitet og sikret, at vi fortsat kan levere værdiskabende ESG-løsninger til vores kunder. Med dette stærke team står vi endnu bedre rustet til at navigere i de komplekse ESG-krav og hjælpe virksomheder med at implementere bæredygtige strategier.

Transportrelaterede CO2-udledninger udgør næsten halvdelen af Keepers' samlede emissioner, primært fra rejser mellem vores lokationer samt kunde-besøg og interne møder. For at mindske vores miljøpåvirkning har vi i 2024 intensiveret vores indsats for at reducere transportens klimaaftryk. Vi opfordrer medarbejdere til at tage toget frem for bilen eller fly, hvor det er muligt, og vi prioriterer Teams-møder for at minimere behovet for fysisk transport. Disse initiativer er en del af vores løbende arbejde med at fremme mere bæredygtige transportløsninger.



Governance

I 2024 har Keepers fortsat arbejdet målrettet med at styrke vores compliance, datasikkerhed og ESG-indsats gennem opdatering og implementering af centrale politikker og retningslinjer.

Inden for KYC (Know Your Customer) har vi skærpet vores procedurer for overvågning og risikovurdering af kunder, hvilket sikrer, at vi effektivt kan forebygge og håndtere mistanke om hvidvask. Vi har opdateret vores politik for forebyggelse af hvidvask og terrorfinansiering samt vores Risk Matrix, der blandt andet beskriver retningslinjer for politisk eksponerede personer (PEP) og indikatorer på hvidvask.

På ESG-området har vi opdateret vores Code of Conduct for både medarbejdere og samarbejdspartnere, hvilket sikrer en stærkere forankring af ESG-principper i vores daglige arbejde og partnerskaber.

Inden for GDPR og datasikkerhed har vi intensiveret vores fokus på beskyttelse af persondata. Vi har styrket vores dataetiske politik, opdateret vores retningslinjer for brug af AI samt præciseret vores IT-sikkerhedspolitik og leverandørkrav til datasikkerhed.

For at øge den tekniske sikkerhed har vi implementeret BitLocker-kryptering, som sikrer, at data på virksomhedens computere kun er tilgængelige for autoriserede brugere. Derudover har vi fuldt ud rullet Multi-Factor Authentication (MFA) ud for alle medarbejdere, hvilket tilføjer et ekstra sikkerhedslag til vores systemer og minimerer risikoen for uautoriseret adgang.

Som en vigtig milepæl i vores arbejde med IT-sikkerhed og databeskyttelse er Keepers blevet D-mærket, hvilket er en anerkendelse af vores høje standarder inden for digital ansvarlighed og databeskyttelse.

Disse initiativer understøtter vores forpligtelse til at drive en ansvarlig og sikker forretning, hvor compliance, bæredygtighed og datasikkerhed går hånd i hånd.



Social

Ligestilling og diversitet er fortsat en vigtig prioritet for Keepers. Selvom vi i 2024 ser en mindre tilbagegang i andelen af kvindelige medarbejdere sammenlignet med 2023, har vi stadig en stærk balance mellem kønnene på tværs af organisationen. Vi opretholder en lige fordeling i partnergruppen og bestyrelsen og arbejder målrettet på at fremme diversitet i vores lederlag og samlede medarbejderstab. Vi tror på, at en mangfoldig arbejdsplads bidrager til nye perspektiver, innovation og en stærkere virksomhedskultur.

Vi har et stærkt fokus på at skabe en attraktiv arbejdsplads, hvor medarbejderne både trives og ser langsigtede karrieremuligheder. Vores engagement-score ligger på 3,5 ud af 4, hvilket er 0,3 over industriens gennemsnit og vidner om et højt niveau af motivation og involvering blandt medarbejderne. Derudover har vi en fastholdelsesscore på 3,3 ud af 4, hvilket er 0,4 over gennemsnittet i branchen, hvilket understreger, at medarbejderne ser gode udviklingsmuligheder i Keepers. Samtidig scorer vi 2,9 ud af 4 på stress og udmattelse, hvilket er 0,1 over industriens gennemsnit. Selvom dette er positivt, har vi fortsat fokus på at forbedre trivsel, da denne ligger 0,1 under gennemsnittet med en score på 3,1 ud af 4.

Fleksibilitet og trivsel er afgørende for os, og derfor er flextid en naturlig del af vores arbejdsstruktur. Især for nyuddannede medarbejdere skaber fleksibilitet en bedre overgang fra studieliv til arbejdsliv. For at understøtte balancen mellem arbejde og fritid har vi desuden indført en ekstra helligdag for alle Keepere efter afskaffelsen af Store Bededag. Dette initiativ understreger vores engagement i medarbejdernes trivsel og vores ambition om at være en attraktiv og moderne arbejdsplads.

Vi har i 2024 set en markant forbedring i vores medarbejderomsætningshastighed, som er faldet fra 17 % i 2023 til 11 % i 2024. Det vidner om, at vores indsats for at skabe et stærkt sammenhold og gode udviklingsmuligheder har en positiv effekt. Stabile ansættelsesforhold og jobtryghed er fundamentale for at fastholde medarbejdernes engagement og loyalitet i Keepers.

Vi har også styrket vores faglige udvikling gennem lanceringen af Keep Up Academy, et læringsprogram med obligatoriske kurser på alle niveauer i organisationen. Derudover har vi introduceret Tech Keepere, hvor medarbejdere bliver Microsoft-certificerede i Power BI og RPA, så de kan arbejde mere datadrevet og effektivt.

For at fremme mental trivsel har vi iværksat flere initiativer. Vores Payroll-team har deltaget i et mindfulness-forløb, hvor de er blevet introduceret til yoga, meditation og mindfulness for at reducere stress og skabe en bedre balance i hverdagen. Derudover har vi på Københavnerkontoret introduceret Breathwork-sessions i samarbejde med Pernille Lotus, der hjælper medarbejderne med at finde ro, reducere stress og forbedre koncentrationen. Initiativet er blevet taget godt imod og er nu en fast del af vores indsats for at sikre en sund og bæredygtig arbejdsplads, hvor trivsel og udvikling går hånd i hånd.

Med disse initiativer fortsætter vi med at styrke Keepers som en attraktiv arbejdsplads, hvor medarbejdere både kan udvikle sig professionelt og trives i et dynamisk og støttende miljø.



Vores ESG-nøgletal

Regnskabspraksis

Alle tal er udregnet på baggrund af Erhvervsstyrelsens vejledning om ESG-taksonomi. Frokostordning, inventar, og papirforbrug og grafisk materiael er angivet jf. de posteringer, der er bogført på de relevante konti.

Datagrundlag

De angivne forbrugsdata er baseret på opgørelser fra leverandører og måleenheder, hvor øvrig data er trukket fra Keepers interne systemer til tidsregistrering, løn og HR.

| ENVIRONMENT - MILJØDATA | ENHED | 2023 | 2024 |
|---|--------|-------|--------|
| Scope 1 - direkte emissioner | tCO2e | 0 | 0 |
| Scope 2 - indirekte emissioner | tCO2e | 23,7 | 41,7 |
| Scope 3 - andre indirekte emissioner | tCO2e | 296,8 | 339,1 |
| I alt tons CO2e-emissioner | tCO2e | 320,5 | 380,8 |
| tCO2e pr. mio. kr. omsætning | tCO2e | 4,2 | 4,1 |
| Energiforbrug | MWh | 398,3 | 782,45 |
| Vandforbrug | M3 | 309,3 | 301,78 |
| SOCIAL - SOCIALE DATA | ENHED | 2023 | 2024 |
| FTE ultimo: | | 88 | 109 |
| Antal mænd: | | 45 | 54 |
| Antal kvinder: | | 43 | 55 |
| Antal nyansættelser: | | 33 | 38 |
| Heraf direkte fra studie: | | 17 | 23 |
| Timer forbrugt på kurser: | timer | 2488 | 6042 |
| Antal medarbejdere i managementgruppe: | | 15 | 23 |
| Antal kvinder i managementgruppe: | | 8 | 11 |
| Antal mænd i managementgruppe: | | 7 | 12 |
| GOVERNANCE - LEDELSESDATA | ENHED | 2023 | 2024 |
| Andel medarbejdere som har bekræftet, at de følger Keepers' politikker og årligt modtager undervisning. | % | 100 | 100 |
| Screening af medarbejdere - straffeattest | % | 100 | 100 |
| Andel som deltager på årlige awareness training-kurser i GDPR og datasikkerhed. | % | 100 | 100 |
| Whistleblowerordning | Ja/nej | Ja | Ja |
| Antikorruptionspolitik | Ja/nej | Ja | Ja |



ENVIRONMENTAL

KEEPERS ESG RAPPORT 2024

Vores klimaregnskab

*Emissionsfaktor for diesel er benyttet til beregning i vores klimaregnskab (s. 20), da brændstoftyper ikke er oplyst for vores medarbejders transportmidler.

**Affald er beregnet efter, hvad en medarbejder i gennemsnit smider ud om året. Der er anvendt standarden 161 kg pr. FTE (standarden er beskrevet i Miljøprojekt Nr. 723 2002 af Miljøstyrelsen.)

| CO2e-opgørelse | | | | | | | |
|--|-------|-------------|-------|---------------|-----------|-------|---------------|
| Kategori | Enhed | 2023 | tCO2e | Fordeling (%) | 2024 | tCO2e | Fordeling (%) |
| Total scope 1 | tCO2e | | 0 | 0 | | 0 | 0 |
| Total scope 2 | tCO2e | | 23,7 | 7,4 | | 41,7 | 11 |
| Elektricitet (lokationsbaseret) | kWh | 94.438,2 | 9,9 | 3,1 | 82.680 | 9,8 | 2,6 |
| Fjernvarme | mWh | 303,9 | 13,8 | 4,3 | 598 | 31,9 | 8,4 |
| Total scope 3 (væsentligste emissioner) | | | 296,8 | 92,59 | | 339,1 | 89 |
| Medarbejderkørsel til kunder – diesel | km | 132.178,6 | 22 | 6,9 | 178.773 | 30,1 | 7,9 |
| Medarbejderpendling i bil – diesel | km | 582.117,8 | 105,6 | 32,9 | 785.378,8 | 132,1 | 34,7 |
| Medarbejderpendling i tog | km | 835.756,3 | 31,8 | 9,9 | 1.035.198 | 36,2 | 9,5 |
| Spildevand | M3 | 309,3 | 0,2 | 0,1 | 302,8 | 0,7 | 0,2 |
| Indkøbt IT-hardware (mobiltelefoner, PC'er, skærme) | Antal | 136 | 34,3 | 18,3 | 141 | 35,9 | 9,4 |
| Inventar | DKK | 116.862,5 | 3,4 | 1,1 | 530.000 | 15,4 | 4 |
| Frokostordning | DKK | 1.147.926,1 | 74 | 23,1 | 1.370.000 | 88,3 | 23,1 |
| Papirforbrug og grafisk materiale | DKK | 61.463,65 | 1,3 | 0,4 | 20.000 | 0,4 | 0,1 |
| Affald - dagrenovation | Kg | 14.168 | 0,0 | 0,0 | 14.168 | 0,0 | 0,0 |
| Totale emissioner | tCO2e | | 320,5 | 100 | | 380,8 | 100 |
| Kategori | Enhed | 2023 | tCO2e | 2024 | tCO2e | | |
| CO2e pr. FTE | tCO2e | 88 | 3,6 | 109 | 3,5 | | |
| CO2e pr. mio. kr. omsætning | tCO2e | 77.000.000 | 4,2 | 94.000.000 | 4,1 | | |

Ressource- & strømforbrug

Som digitaliseret virksomhed er vores forbrug af papir minimalt, og vores ressourceforbrug ligger derfor primært på strømforbrug og webhosting. De underleverandører vi benytter til webhosting, har alle fokus på grøn energi og beretter om følgende ambitioner:

Microsoft

Microsoft har været CO₂-neutral globalt siden 2012 og forpligter sig til at være CO₂-negativ inden 2030. Virksomhedens mål er at fremme bæredygtig udvikling og lavemissionsforretningspraksis globalt gennem bæredygtige forretningsstrategier og cloud-baserede teknologier. Inden 2050 sigter Microsoft mod at fjerne alle historiske emissioner siden grundlæggelsen i 1975.

For at fremskynde denne udvikling investerer Microsoft massivt i vedvarende energi og har i regnskabsåret 2023 sikret over 23,6 millioner MWh vedvarende energi—nok til at forsyne Paris med grøn elektricitet i to år. Som en del af målet om at være vandpositive inden 2030 har Microsoft allerede genopfyldt 61,7 millioner kubikmeter vand, hvilket svarer til over 24.000 olympiske svømmebassiner.

Ud over at reducere sit CO₂-aftryk er Microsoft forpligtet til at opnå nul affald inden 2030 på tværs af sin direkte affaldsproduktion. I 2023 omdirigerede virksomheden mere end 18.500 metriske tons fast affald fra lossepladser og forbrænding—svarende til vægten af mere end 45 kommercielle passagerfly.

Derudover arbejder Microsoft på at beskytte og bevare økosystemer. Inden 2025 sigter virksomheden mod at beskytte mere land, end den bruger, og i 2023 sikrede Microsoft 15.849 hektar jord—40 % over det oprindelige mål på 11.000 hektar, svarende til over 9.000 fodboldbaner.

Disse initiativer afspejler Microsofts overordnede vision om at skabe en mere bæredygtig fremtid end den, vi har arvet, og virksomheden bruger

E-conomic / Visma

Related SDGs

- By 2030, double the global rate of improvement in energy efficiency.
- By 2030, achieve the sustainable management and efficient use of natural resources.
- Strengthen resilience and adaptive capacity to climate-related hazards and natural disasters in all countries.
- Integrate climate change measures into national policies, strategies and planning.

Miljø og Klima

Vedvarende energikilder

På vores kontor i Fredericia benytter vi fjernvarme fra TREFOR Varme, som er en økonomisk og fremtidssikret opvarmningskilde. Fjernvarmen i Trekantområdet er i høj grad baseret på overskudsvarme og genanvendelse af spildprodukter, hvilket gør det til en vigtig del af den grønne omstilling.

En stor del af fjernvarmen i området stammer fra industriel overskudsvarme, blandt andet fra raffinaderiet i Fredericia, hvor Crossbridge og TVIS har et mangeårigt samarbejde om at udnytte spildvarme mest muligt. Derudover aftager TVIS overskudsvarme fra affaldsforbrænding samt biomassebaserede kilder.

I 2024 forventes 97,7 procent af fjernvarmens energikilder at være fossiltfrie, hvilket er en markant forbedring fra 88 procent i 2021. Samtidig arbejder TVIS aktivt på at reducere fossile fraktioner og fremtidssikre forsyningen med endnu mere CO₂-neutrale energikilder.

Den bæredygtige sammensætning af fjernvarmen gør, at fjernvarme fra TVIS i dag har en lavere CO₂-udledning end en luft-til-vand varmepumpe og er markant mere klimavenlig end gasfyr.

Som en del af den grønne omstilling arbejder TREFOR Varme og TVIS på at udfase brugen af træflis som energikilde senest i 2038, da afbrænding af biomasse bidrager til CO₂-udledning. I stedet skal en større andel af fjernvarmen komme fra nye bæredygtige teknologier, såsom overskudsvarme fra Power-to-X-anlæg, hvor TVIS fra 2025 begynder at aftage varme fra Everfuels brintfabrik i Fredericia.

Ved at vælge fjernvarme fra TREFOR understøtter vi en energieffektiv og klimavenlig opvarmningsform, der bidrager til en mere bæredygtig energiforsyning.

Jeudan, der administrerer den ejendom, vi har lejet os ind i i København er tilsluttet fjernvarme via HOFOR. Fjernvarmen i Københavnsområdet produceres ved forbrænding af biomasse, som i stor udstrækning er CO₂-neutral. I 2020 udgjorde den CO₂-neutrale andel af Hovedstadens fjernvarme 70,3%.

Miljø og Klima

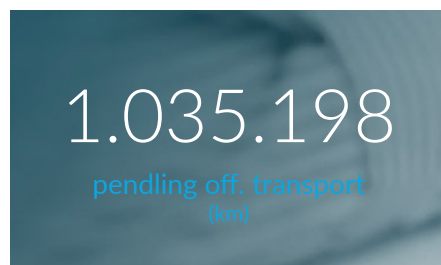
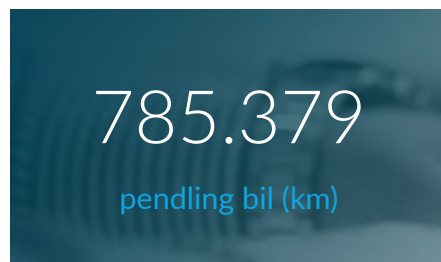
Transport & CO2-udledning

Som en fuldt digitaliseret virksomhed med et digitalt setup til vores kunder, har vi begrænsede muligheder for at reducere vores CO2-udledning. Alligevel har vi fokus på at reducere transporten til og fra kunder ved at afholde størstedelen af vores møder online. Vores konsulenter er ofte hos kunderne, men som en ny tilføjelse i kontrakterne er det aftalt, at de arbejder fra Keepers' kontorer én dag om ugen.

Dette reducerer transportbehovet og dermed vores CO2-aftryk, da mange af vores konsulenter cykler til og fra kontoret, mens de typisk benytter offentlig transport, når de besøger kunder. Ved fysiske møder hos kunder eller ved interne arrangementer, der kræver transport, prioriterer vi offentlig transport eller samkørsel for at mindske vores miljøpåvirkning yderligere.

Kundebesøg & Co2-emission

I 2024 er det samlede antal km i forbindelse med kundebesøg estimeret til omtrent 178.773 km svarende til 33,1 tCO2e. Det samlede antal km for medarbejderpendling i bil* er estimeret til 785.378 km / 132,1 tCO2e for 2023. Tallet er beregnet med udgangspunkt i, at samtlige medarbejdere på vores lokation i Fredericia og Aalborg transporterer sig til og fra arbejde med bil 5 dage i ugen. Mange har hjemmearbejdsdage, hvorfor dette tal altså er højt sat. For 2024 ligger det samlede antal km for medarbejderpendling i offentlig transport på 1.035.198 km. / 36,2 t.CO2



*Emissionsfaktor for diesel er benyttet til beregning i vores klimregnskab (s. 20), da brændstoftyper ikke er oplyst for vores medarbejders transportmidler.



Affaldshåndtering Fredericia

- Papir samles og afhentes til genbrug
- Glas samles og afhentes til genbrug
- Metal samles og afhentes til genbrug
- Pap samles og afhentes til genbrug
- Kaffegrums samles og kan afhentes af den enkelte medarbejder til myrebekæmpelse og gødning
- Elektronik småt samles og afhentes til genbrug
- Lysstofrør og el-pærer samles og indleveres på kommunens genbrugsplads Grønt affald/bio samles og afhentes til biogas/kompostering
- Dåser/flasker med pant pantes
- Affald fra kantinen, der ikke er nævnt særskilt ovenfor indsamles og afhentes af Fredericia kommune
- Øvrigt affald indsamles som brandbart affald
- Andet affald, der kun optræder lejlighedsvis bliver kørt på kommunens genbrugsplads (Bundgårdsvej i Erritsø)

Affaldshåndtering København

Restaffald håndteres efter forskrifterne hos Københavns Kommune. Batterier samles og indleveres på kommunens genbrugsplads.

Affaldshåndtering Aalborg

Der er opstillet molokker til pap og papir samt en til restaffald.





SOCIAL

KEEPERS ESG RAPPORT 2024

Vi støtter

Hos Keepers er vi stolte af at bidrage til lokalsamfundet gennem vores støtte til en række forskellige initiativer og organisationer. Vores sponsorer afspejler vores engagement i at fremme sundhed, fællesskab og inklusion, både lokalt og nationalt.

I 2024 har vi valgt at støtte følgende organisationer og sportslige initiativer:

FC Fredericia Boldklub: Vi har forlænget vores partnerskab med FC Fredericia med endnu et år. Gennem dette partnerskab støtter vi lokalsamfundet og fremmer værdier som fællesskab og teamwork, hvilket afspejler vores sociale ansvar.

Middelfart Padel Center: Vi har sponsoreret en bane til Middelfart Padel Center, som er et moderne idrætscenter, der gør padelsporten tilgængelig for alle aldre og niveauer og styrker fællesskabet i området.

Landsforeningen Downs Syndrom: Vi støtter denne forening, der arbejder for at forbedre livskvaliteten for personer med Downs syndrom og deres familier. Dette er en del af vores indsats for inklusion og social ansvarlighed.

FIF U19 håndboldpiger: Vi sponsorerer FIF's U19 håndboldpiger.

FC Fredericia Live (Danske Digitale Medier): Dette initiativ fokuserer på at levere live dækning og digital tilstedeværelse for FC Fredericia, hvilket øger tilgængeligheden og engagementet blandt fans og støtter den digitale udvikling i sportsverdenen.

Ræs med hjertet: Hvert år deltager vores CEO, Andreas, i Ræs med hjertet. Dette forgår i Padborg Park, hvor der bliver kørt en masse ture i Keepers' bilen, for at samle penge ind til Julemærkehjemmet Fjordmark.

DHG elitepigerne: Vi sponsorerer DHG Elitepigerne og deres holdtøj for at støtte lokal talentudvikling.

Keepers sponsorede Holte Rideklub med et spring til 5.000 kr. som en del af vores engagement i lokalsamfundet.

Vi deltager i Fodboldtrøje Fredag, hvor vi donerede 50 kr. pr. medarbejder, der deltog. Vores partnergruppe fordoblede beløbet, hvilket øgede den samlede donation.



Fokus på sundhed & trivsel

I 2024 fortsætter Keepers med at have fokus på medarbejdernes sundhed og trivsel, da vi anerkender, at både fysisk og mental velvære er afgørende for arbejdsglæde og de resultater, vi skaber for vores kunder. Vores engagement i at fremme en sund og bæredygtig arbejdsplads afspejles i en række initiativer og tiltag, der understøtter medarbejdernes trivsel og balance i hverdagen.

Fysisk aktivitet for mental sundhed

Vi anerkender vigtigheden af fysisk aktivitet for mental sundhed og har derfor indkøbt træningssessioner hos Barry's i København. Disse high-intensity intervaltræning sessioner er tilgængelige gratis for medarbejdere, som ønsker at træne sammen, og tilbyder en sjov og energisk måde at opretholde sin fysik på.

Som en del af vores initiativer tilbyder vi rabat på padlebaner ved Middelfart PadelCenter, hvilket giver medarbejderne mulighed for at være aktive og dyrke motion sammen i en social og sjov kontekst. Dette tiltag understøtter vores ambition om at skabe en arbejdsplads, hvor fysisk aktivitet og fællesskab går hånd i hånd med trivsel.

Vi benytter os af Officefit, hvilket betyder, at alle vores kontorer er udstyret med kontorcykler og gå-bånd, så medarbejderne har mulighed for at være aktive, mens de arbejder.

For at gøre motion til en sjov og fælles indsats afholder vi interne konkurrencer, hvor de forskellige teams dystet om at nå et bestemt antal kilometer på kontorcykler eller gå-bånd. Disse initiativer styrker ikke blot sundheden, men også fællesskabet og teamånden hos Keepers.

Breathwork sessions som en del af medarbejdertrivsel

I København tilbyder vi hver anden uge Breathwork sessions i samarbejde med Pernille Lotus som led i vores fokus på mental sundhed.

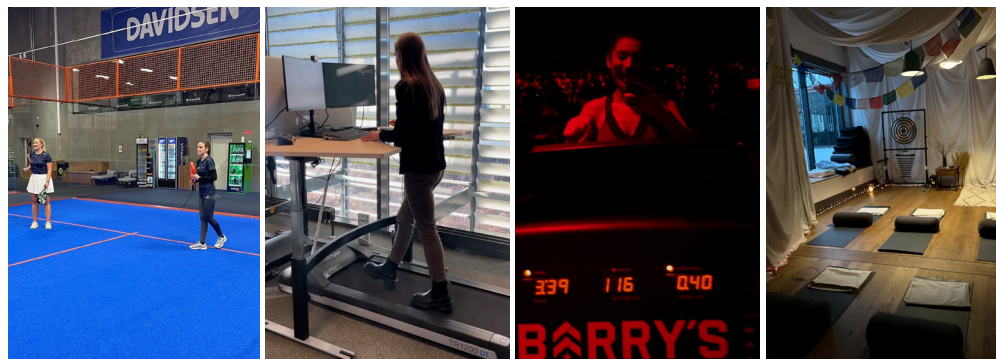
Breathwork hjælper med at reducere stress, forbedre koncentrationen og skabe ro i en travl hverdag. Sessionerne giver medarbejderne en pause til at finde mental balance og styrker deres evne til at håndtere arbejdsdagens udfordringer.

Initiativet er blevet taget godt imod og er nu en fast del af vores indsats for at skabe en sund og bæredygtig arbejdsplads, hvor trivsel og udvikling går hånd i hånd.

Mental sundhed og bedre balance

Hos Keepers har vi et stærkt fokus på medarbejdernes trivsel og udvikling. For vores Payroll-team har vi gennemført et særligt mindfulness-forløb, hvor medarbejderne blev introduceret til værktøjer som yoga, meditation og mindfulness. Formålet var at fremme mental sundhed og skabe en bedre balance i en travl hverdag.

Som en del af forløbet arbejdede teamet også med personprofiler og personlighedstyper med henblik på at styrke samarbejdet og øge forståelsen for hinandens styrker og forskelligheder.



Trivsel og balance i hverdagen

Keep Life

Hos Keepers tror vi på, at medarbejdernes trivsel er en forudsætning for en stærk og sund virksomhedskultur. Derfor lancerede vi i 2023 initiativet Keep Life, som har til formål at forbedre hverdagen for vores medarbejdere gennem en række konkrete tiltag. Initiativet bygger på feedback fra medarbejderne og indgår som en central del af vores handlingsplan for 2023-2025.

Keep Life inkluderer en bred vifte af initiativer, der understøtter både fysisk og mental sundhed, fleksibilitet og fællesskab. Blandt tiltagene er:

- Flextid, der giver medarbejderne mulighed for en bedre balance mellem arbejde og privatliv.
- Buddy-ordning, som hjælper nye medarbejdere med onboarding og integration.
- Sociale events, såsom fredagsbarer, fester med overnatning og andre arrangementer, der styrker fællesskabet.
- Sundhedsinitiativer, herunder massageordning og adgang til træningsfaciliteter.

OfficeFit, hvor alle vores kontorer er udstyret med kontorcykler og gå-bånd for at fremme en mere aktiv arbejdsdag. Vi afholder også interne konkurrencer, hvor teams dystet om at nå et bestemt antal kilometer for at skabe motivation og engagement omkring bevægelse.

- Praktiske tilbud, som eksempelvis levering af private pakker til arbejdspladsen og adgang til tøjrens direkte fra kontoret.
- Forældrevenlige politikker, der sikrer gode vilkår ved børns sygdom for at støtte medarbejdere med familieliv.
- Gaver og overraskelser, hvor medarbejderne anerkendes gennem små taknemmelighedsgaver, der styrker motivationen.

Med Keep Life sikrer vi, at vi ikke blot imødekommer medarbejdernes behov og ønsker, men også skaber en arbejdsplads, hvor trivsel og engagement er i fokus.

Keepers helligdag

Som led i vores fokus på medarbejdertrivsel og balance mellem arbejde og privatliv har vi hos Keepers indført 'Keepers Helligdag'. Denne ekstra fridag, som falder fredag i uge 42, blev indført efter afskaffelsen af Store Bededag. Initiativet understøtter vores engagement i at skabe en sund og bæredygtig arbejdskultur, hvor medarbejdernes velvære prioriteres, samtidig med at vi sikrer et afbalanceret og motiverende arbejdsmiljø.

Keep Family

For at støtte vores medarbejdere under barsel og fremme en balance mellem forældreskab og karriere, har vi oprettet udvalget 'Keep Family'. Med et årligt tildelt budget, fokuserer dette udvalg på at opbygge et netværk og tilbyde et forum for sparring, hvilket hjælper med at opretholde stærke relationer og understøtter en sund work-life balance.



Fokus på vores medarbejdere

Vi lægger stor vægt på, at vores medarbejdere har mulighed for at knytte bånd og opbygge relationer på tværs af afdelingerne. Derfor sørger vores festudvalg for at planlægge en række engagerende og underholdende arrangementer i løbet af året.

At skabe positive og mindeværdige oplevelser med kollegerne er essentielt for os. Vi mener også, at sundhed og trivsel er afgørende for en god arbejdsdag, og derfor tilbyder vi forskellige sundhedsrelaterede aktiviteter, som vores medarbejdere frit kan benytte uden omkostninger.

Medarbejdergoder:

- To årlige fester - sommerfest og julefrokost, som binder alle lokationerne sammen
- Massage - vores medarbejdere kan booke massage til en fordelagtig pris via OnTheSpotMassage
- Rabatordninger ved booking af padle, diverse hoteller, rengøring af bil, forskellige herre og damebutikker, etc.
- Barrys - Via en Keepersaftale kan alle i Keepers udnytte Barrys træningsfaciliteter i København.
- Julegaver
- Hvert team og afdeling får et budget, der dækker to årlige personalearrangementer. Dette er bla. blevet brugt på Escape Room, restaurantbesøg, Spa på Great Northern, etc.

Særlige arrangementer i 2024

- Padelturnering
- Cocktail kursus
- Partybus
- Jubilæumsfest
- Lasertag
- Rechto Cup
- Madlavningskursus



Mennesker er vores vigtigste ressource

Hos Keepers er vores medarbejdere kernen i alt, hvad vi gør. Det er deres faglige dygtighed, engagement og evne til at skabe relationer, der driver vores forretning fremad og gør en forskel for vores kunder.

Vi ved, at vores succes ikke kun afhænger af de løsninger, vi leverer, men i høj grad af de mennesker, der står bag. Det er gennem samarbejde, innovation og en stærk holdånd, at vi skaber værdi – både internt og eksternt.

Derfor er det en prioritet for os at skabe de bedste rammer for vores medarbejdere. Et arbejdsmiljø, hvor der er plads til udvikling, balance og fællesskab, er nøglen til at styrke vores kultur og sikre, at vi også fremadrettet kan levere løsninger i særklasse. Når vores medarbejdere trives og vokser, gør Keepers det også.

| Medarbejderforhold | Enhed | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|----------|------|------|------|------|
| Fuldtidsarbejdsstyrke | FTE | 47 | 78 | 88 | 109 |
| Kønsdiversitet (andel kvinder) | % | 59 | 52 | 49 | 50 |
| Kønsdiversitet for øvrige ledelseslag (andel kvinder) | % | 81 | 55 | 53 | 48 |
| Medarbejderomsætningshastighed | % | 12 | 26 | 17 | 11 |
| Sygefravær | Dage/FTE | 3 | 3 | 6 | 4 |

Alder og Køn

Hos Keepers værdsætter vi diversitet – både når det gælder alder, køn og erfaring. Vores medarbejdere spænder aldersmæssigt fra 22 til 57 år, og vores gennemsnitsalder er ca. 31 år. Vi har en stærk kombination af unge talenter og erfarne specialister, hvilket skaber et dynamisk og innovativt arbejdsmiljø.

Et af vores kendetegn er, at vi aktivt ansætter nyuddannede og giver dem en stærk start på deres karriere. I 2024 ansatte vi 24 helt nyuddannede, fordi vi tror på værdien af friske perspektiver, nyeste faglige viden og en stærk læringskultur. De nyuddannede får mulighed for at udvikle sig i et miljø, hvor de arbejder tæt sammen med erfarne kollegaer og hurtigt får ansvar. Samtidig bidrager de med digitale kompetencer, nye måder at tænke på og en energi, der styrker teamet som helhed.

Hos Keepers ser vi aldersspredning som en styrke. De yngre medarbejdere bringer nye idéer og digital forståelse, mens de mere erfarne medarbejdere tilføjer stabilitet, strategisk indsigt og specialiseret viden. Denne dynamik skaber en kultur, hvor vidensdeling og samarbejde på tværs af generationer er en naturlig del af hverdagen.

Når det kommer til kønsdiversitet, har Keepers en balanceret fordeling, hvor 47,1 % af vores medarbejdere er kvinder og 52,9 % er mænd. I ledelsen er 45,8 % kvinder og 54,2 % mænd, og i bestyrelsen er kønsfordelingen 50 % kvinder og 50 % mænd. Vi arbejder aktivt på at fastholde en ligelig kønsfordeling og sikre, at alle medarbejdere har lige muligheder for udvikling og karrierefremgang.

Vi tror på, at mangfoldighed i alder, køn og erfaring skaber stærkere teams, bedre beslutninger og en virksomhed i konstant udvikling. Derfor vil vi fortsat have fokus på at tiltrække både erfarne specialister og unge talenter, der kan være med til at forme fremtidens Keepers.

| | PROCENT (%) | | | |
|----------------|-------------|------|--------|------|
| | 2023 | | 2024 | |
| Køn | Kvinde | Mand | Kvinde | Mand |
| Hele Keepers | 49 | 51 | 50 | 50 |
| Managergruppen | 53 | 47 | 48 | 52 |
| Partnergruppen | 66 | 33 | 50 | 50 |
| Bestyrelsen | 50 | 50 | 50 | 50 |

Hos Keepers har vi altid haft fokus på diversitet og ligestilling, og vores seneste tal viser en generelt balanceret fordeling mellem kønnene – men også små forskydninger, som vi følger nøje.

I takt med, at virksomheden har udviklet sig, er andelen af kvinder blandt vores medarbejdere gået fra 48,9 % i 2023 til 47,1 % i 2024, mens andelen af mænd er steget en smule. Overordnet set har vi stadig en meget ligelig kønsfordeling, hvilket afspejler vores indsats for at tiltrække og fastholde en bred vifte af talenter.

I vores øverste ledelseslag har vi derimod formået at opretholde en lige fordeling på 50/50 i både 2023 og 2024. Det samme gør sig nu gældende i bestyrelsen, hvor vi i 2023 havde en større andel kvinder (66,7 %), men i 2024 har opnået en mere balanceret kønsfordeling på 50/50.

Når vi kigger på ledelsen, har vi dog set en mere markant ændring. I 2023 var 53,3 % af vores ledere kvinder, men i 2024 er andelen faldet til 45,8 %. Det betyder, at vi nu har en overvægt af mandlige ledere, hvilket vi er opmærksomme på. Vi tror på, at de bedste beslutninger træffes i mangfoldige teams, og derfor er det vigtigt for os at sikre, at begge køn har lige adgang til karriereudvikling og ledelsesroller.

Investering i unge talenter

50% af vores Keepere ansættes efter endt uddannelse

Vi ser os selv som socialt ansvarlige og vil gerne bidrage til integration af nyuddannede på arbejdsmarkedet. Derfor ansætter vi hvert år et hold af nyuddannede Keepere.

I 2024 blev der ansat 23 nyuddannede, og set på tværs af hele virksomheden, er 61% af de ansatte startet i Keepers efter endt uddannelse.

| År | Antal nyansatte | Nyuddannede medarbejdere | Andel nyuddannede (%) |
|------|-----------------|--------------------------|-----------------------|
| 2022 | 24 | 14 | 58 |
| 2023 | 33 | 17 | 52 |
| 2024 | 38 | 23 | 61 |

Investering i unge talenter og medarbejderudvikling

Hos Keepers prioriterer vi at give nyuddannede en stærk start på deres karriere. Vores Graduate Program er skabt til at sikre en tryk overgang fra studieliv til arbejdsliv gennem struktureret onboarding, mentoring og læring i praksis.

I de seneste tre år har vi haft en markant andel af nyuddannede blandt vores nyansatte:

2022: 14 ud af 24 ansatte var nyuddannede (58%)

2023: 17 ud af 33 ansatte var nyuddannede (52%)

2024: 23 ud af 38 ansatte var nyuddannede (61%)

Disse tal viser vores løbende investering i unge talenter og vores engagement i at udvikle fremtidens økonomikonsulenter. Vi tror på, at en stærk start med fokus på både faglig og personlig udvikling skaber langtidsholdbare og motiverede medarbejdere, der trives i Keepers.

Vores uddannelsesprogrammer sikrer ikke blot en høj faglig standard, men bidrager også til et inkluderende og bæredygtigt arbejdsmiljø, hvor læring, samarbejde og innovation er i fokus.

Faglig udvikling og træning

Sidemandsoplæring & kurser

Som en del af udviklingen af nye medarbejdere prioriterer vi struktureret sidemandsoplæring og løbende kurser. Derfor har vi udviklet et struktureret Graduate Program, som er blevet fuldt implementeret i 2023.

I 2024 har Keepers prioriteret medarbejderudvikling højt, med fokus på både træning og uddannelse. I alt blev der brugt 6042 timer på træning. Denne investering i kompetenceudvikling understøtter vores mål om at opretholde et højt fagligt niveau og sikre, at vores medarbejdere er godt rustede til fremtidens udfordringer.

Faglig udvikling i Keepers

Hos Keepers er faglig opdatering og udvikling en central del af vores kultur. Vi er dedikerede til at sikre, at vores medarbejdere altid er rustet til at håndtere komplekse opgaver og levere ydelser af højeste kvalitet. Derfor har vi etableret Keepers Academy, der sikrer, at vores team forbliver de dygtigste, skarpeste og mest opdaterede inden for deres fag.

Gennem løbende interne kurser dykker vi ned i essentielle områder som moms, Excel, PowerBI, revision og bogføring. Vores mål er ikke kun at højne det faglige niveau, men også at styrke medarbejdertrivslen og teamfællesskabet.

En vigtig milepæl i vores interne uddannelsesprogram er Senior School, som vi i år afholdt for andet år i træk. Denne udviklingsuge for vores Senior Consultants fandt sted i Budapest og kombinerede faglig fordybelse med socialt samvær. Udover at styrke vores konsulents kompetencer har Senior School også bidraget til et stærkere teamfællesskab, hvilket er afgørende for både trivsel og succes.

Keepers Academy er dermed et centralt initiativ for innovation, udvikling og trivsel, som sikrer, at vi fortsat kan levere ydelser af højeste kvalitet til vores kunder.

Medarbejderudvikling og karriereforløb hos Keepers

Hos Keepers er udviklingen af vores medarbejdere en strategisk prioritet, som sikrer både den enkeltes og virksomhedens vækst. Vi har etableret The Keep Up Academy, et omfattende uddannelsesprogram, der støtter vores konsulenter gennem hele deres karriere – fra nyuddannet til leder.

Graduate Program

Fundamentet for din karriere som økonomikonsulent

Graduate Programmet hos Keepers er et 2-3-årigt struktureret uddannelsesforløb for nyuddannede økonomer. Programmet sikrer, at medarbejderne får en solid introduktion til økonomi og regnskab kombineret med praktisk erfaring i tæt samarbejde med erfarne konsulenter. Formålet er at opbygge en stærk værktøjskasse inden for økonomifunktionen og sikre en målrettet faglig og personlig udvikling fra dag ét.

Programmet understøttes af løbende feedback, mentoring og deltagelse i kurser, der udvikler både tekniske færdigheder og samarbejdskompetencer.

Accelerate Program

Fra erfaren konsulent til specialist

Accelerate Programmet er målrettet medarbejdere, der har opnået erfaring som Consultants og Controllere og ønsker at styrke deres kompetencer yderligere. Programmet fokuserer på praktisk erfaring, specialisering og rollen som peer-to-peer underviser, hvor deltagerne får mulighed for at dele viden og erfaring med kolleger.

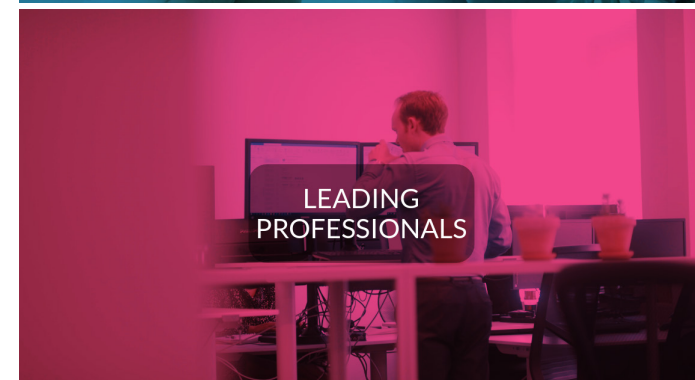
Accelerate Programmet bidrager til en mere specialiseret arbejdsstyrke og understøtter vidensdeling og udvikling af nye løsninger på tværs af organisationen.

Leading Professionals

Ledelse og forretningsudvikling på højeste niveau

Leading Professionals er forløbet for kommende ledere og specialister, som ønsker at udvikle sig inden for ledelse og forretningsudvikling. Programmet har fokus på best practice inden for ledelse, herunder ansvarlig beslutningstagning og strategisk udvikling.

Deltagerne styrker deres evner inden for ledelse, samarbejde og innovation, samtidig med at de forbereder sig til fremtidige roller som ledere eller partnere i virksomheden.



”Fra det øjeblik du træder ind, er du ikke blot en del af holdet. Du er en essentiel del af vores fællesskab, og du har en stejl læringskurve og en vild karriere foran dig. Du er en Keeper.”

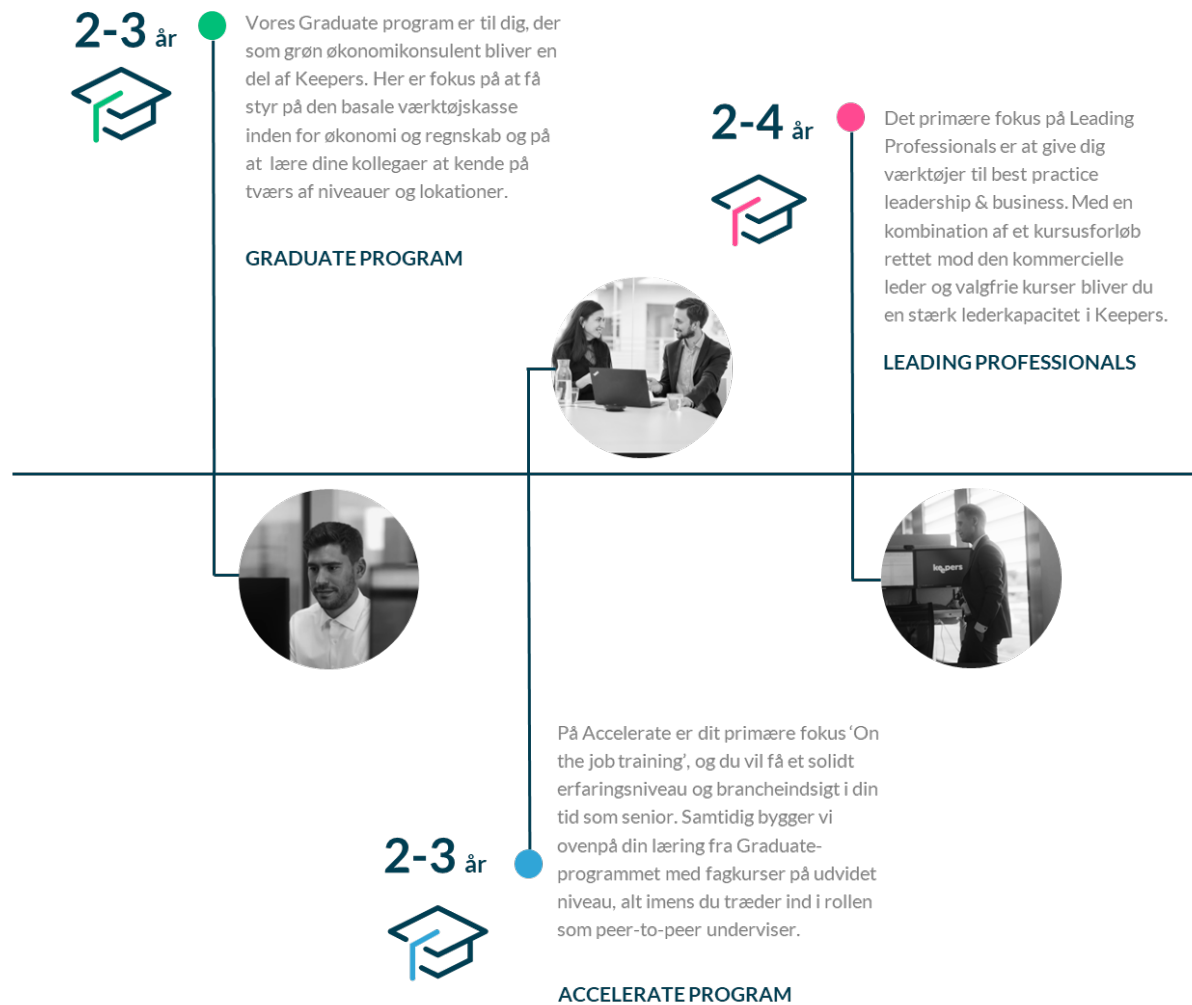
- Katja Feldstein, Partner i Keepers



Timeline

Fra grøn konsulent til velfunderet CFO

Vores medarbejdere er vores vigtigste ressource. Derfor er udviklingen af Keepere et essentielt punkt i vores forretningsstrategi. I et kursusprogram tilpasset forskellige niveauer har vi samlet en række spændende, fagligt og personligt udviklende kurser.



Udvikling gennem Keep Up Academy

Hos Keepers investerer vi i vores medarbejderes faglige og personlige udvikling gennem Keep Up Academy. Vores uddannelsesprogrammer sikrer, at alle Keepere – fra nyuddannede til erfarne ledere – udvikler sig i et inspirerende og inkluderende miljø. Vi lægger vægt på vidensdeling, læring i praksis og en stærk kultur, hvor samarbejde og innovation er i fokus.

Graduate Program – En stærk start på karrieren

Vores Graduate Program er designet til nyuddannede økonomikonsulenter og sikrer en tryk og målrettet overgang fra studieliv til arbejdsliv. Programmet bygger på:

- Grundig onboarding, hvor alle graduates starter sammen og får en fælles introduktion til Keepers.
- Buddy-ordning, hvor nye medarbejdere får en erfaren kollega som sparringspartner.
- Praktisk læring, hvor graduates udvikler deres kompetencer gennem tætte samarbejder med seniorer.
- Fagligt og socialt fællesskab, der understøtter trivsel og samarbejde på tværs af organisationen.

Accelerate – Fra erfaren konsulent til specialist

Når medarbejdere når Senior Consultant/Senior Controller-niveauet, træder de ind i Accelerate-forløbet, der har fokus på specialisering og praktisk læring. Centrale elementer i programmet:

- Brancheindsigt og kundeerfaring, der styrker medarbejdernes kompetencer inden for rådgivning og økonomistyring.
- Vidensdeling og peer-to-peer læring, hvor erfaring deles på tværs af teams.
- Tre-dages Seniorskole i udlandet, hvor faglig sparring kombineres med netværksopbygning.

Leading Professionals – Udvikling af fremtidens ledere

For vores mest erfarne medarbejdere har vi udviklet Leading Professionals, et program med fokus på ledelse og forretningsudvikling. Her arbejder vi med:

- Ansvarlig beslutningstagning, hvor deltagere lærer at udvikle og implementere strategiske løsninger.
- Ledelse og samarbejde, hvor medarbejdere styrker deres evne til at motivere og drive teams.
- Forretningsforståelse og innovation, hvor der arbejdes med udvikling af nye løsninger og vækstmuligheder.

Gennem vores strukturerede udviklingsforløb sikrer vi, at medarbejdere hos Keepers ikke kun vokser fagligt, men også trives i et stærkt fællesskab, hvor læring, samarbejde og ambitioner går hånd i hånd.

Tech Keepere – specialisering i data og automatisering

I løbet af første halvår af 2024 har vi fokuseret målrettet på den del af vores strategi, der støtter vores ambition om at blive digitalt førende. Som en del af denne indsats har vi introduceret Tech Keepere – en ny specialisering i Keepers, hvor medarbejdere opnår Microsoft-certificeringer i Power Automate (PL-500) og Power BI (PL-300).

Strategisk kompetenceudvikling

For at styrke vores medarbejderes teknologiske færdigheder har vi defineret følgende strategiske mål:

- 10% af medarbejderne skal være specialister i Power Automate
- 30% skal være specialister i Power BI og Power Query
- 100% af vores konsulenter skal have forståelse for og kunne anvende AI i deres arbejde

For at nå disse mål tilbyder vi løbende Microsoft-certificeringer, hvor medarbejdere med interesse for data og automatisering kan opnå specialiserede færdigheder. Derudover tilbyder vi interne AI-kurser, så alle Keepere kan integrere kunstig intelligens i deres daglige arbejdsopgaver.

Tech Keepere – Ekspert i Data og Automatisering

I Keepers har vi en datadrevet kultur, hvor teknologi spiller en central rolle i vores arbejde. Vores Tech Keepere hjælper både internt og eksternt med at udnytte data mere effektivt og understøtte bedre beslutningsprocesser.

A portrait of Mikkel Kjærgaard Jørgensen, a young man with short brown hair, wearing a dark suit jacket over a light blue striped shirt. He is looking directly at the camera with a slight smile. The background is a blurred office setting.

"Jeg synes, det er fedt at arbejde med dataanalyse og automatisering. Derfor ville jeg gerne være en Tech Keeper. Jeg finder det værdiskabende at kunne hjælpe og guide vores kunder i at skabe indsigt via data, så de kan træffe beslutninger på et bedre grundlag."

– Mikkel Kjærgaard Jørgensen, Assistant Controller, Keepers Outsourcing

Årssamtaler og midtvejsamtaler – rammer for udvikling

Hos Keepers prioriterer vi medarbejderudvikling gennem strukturerede samtaler, der både ser tilbage på året, der er gået, og skaber en klar plan for fremtiden.

Årssamtalen er den mest omfattende medarbejdersamtale og har fokus på medarbejderens faglige og personlige udvikling, foreningsafstemning og mål for det kommende år. Samtalen giver også plads til feedback – både til medarbejderen og til lederen – samt en fokuseret dialog om work-life balance. Resultatet er en operationel og motiverende plan for medarbejderens næste skridt i sin udvikling.

Midtvejsamtalen fungerer som en opfølgning på Årssamtalen. Den har til formål at sikre, at de aftalte performancemål og udviklingsaktiviteter følges op. Midtvejsamtalen giver mulighed for at justere mål og sikre, at medarbejderen er på rette vej, samtidig med at eventuelle nye fokusområder kan tages op.

Disse samtaler sikrer, at der er en rød tråd i medarbejdernes udvikling, og at alle har de bedste forudsætninger for at nå deres mål – både personligt og professionelt.



Ansvarlig ledelse hos Keepers

Hos Keepers prioriterer vi ansvarlig selskabsledelse og arbejder løbende med at opdatere vores interne politikker for at sikre gennemsigtighed og troværdighed i vores arbejde. Vores fokus er at skabe en arbejdsplads, hvor faglig og personlig udvikling går hånd i hånd med et sundt og motiverende arbejdsmiljø.

INTERNE POLITIKKER OG ORDNINGER

Politikker om medarbejdertrivsel og adfærd:

- Mobbepolitik
- Sundhedspolitik
- Misbrugspolitik
- Trivselspolitik
- Politik om sexchikane
- Voldspolitik
- Whistleblowerpolitik
- Indberetningsordning
- Medarbejderhåndbog for behandling af persondata



Arbejdsmiljøpolitik

Gennem vores arbejdsmiljøorganisation har vi styrket vores arbejdsmiljøpolitik med omfattende sundheds- og trivselspolitikker. Disse politikker skaber en ramme, der gør det nemmere for medarbejderne at træffe sunde valg i hverdagen og sikrer samtidig, at alle føler sig godt tilpas og værdsat på arbejdspladsen. Vi tror på, at trivsel er nøglen til højere produktivitet, engagement og et stærkt fællesskab, hvor den enkelte medarbejder trives og bidrager optimalt.

Hos Keepers er vores medarbejdere vores vigtigste aktiv, og deres velbefindende er fundamentet for vores succes. Derfor prioriterer vi arbejdsmiljøet som et centralt fokusområde i alt, hvad vi gør. Vores mål er at skabe et arbejdsmiljø, hvor alle medarbejdere føler sig set, hørt og værdsat – et miljø, hvor man ikke kun arbejder, men også trives og udvikler sig professionelt og personligt.

Udover den lovpligtige APV afholder vi trivselsmålinger hvert kvartal for at opnå en aktuel indsigt i medarbejdernes velbefindende. Disse målinger giver os mulighed for løbende at tilpasse vores indsatser og sikre, at vi altid har fingeren på pulsen i forhold til trivsel og arbejdsglæde. Ved at gennemføre både halvårs- og årssamtaler samt regelmæssige jobvurderinger, forventningsafstemninger og 1-1-samtaler får vi et klart og detaljeret billede af den enkeltes faglige og personlige udvikling. Dette giver os ikke kun mulighed for at adressere eventuelle udfordringer tidligt, men også for at fremme den enkelte medarbejders karriere og trivsel på længere sigt.

Denne tilgang gør os i stand til aktivt at investere i vores medarbejdere, udvikle deres kompetencer og fastholde de dygtigste talenter. Vi er overbeviste om, at medarbejdernes trivsel og udvikling direkte afspejler sig i kvaliteten af vores arbejde, og det er derfor afgørende for os at skabe de bedst mulige rammer. På den måde kan vi fortsat levere service af højeste kvalitet til vores kunder og sikre en virksomhedskultur, hvor alle bidrager med deres fulde potentiale.

Medarbejdertrivsel og arbejdsmiljø

Hos Keepers er vores medarbejdere vores vigtigste ressource, og vi arbejder målrettet på at skabe et arbejdsmiljø, der understøtter både trivsel og engagement. Vi tror på, at en stærk virksomhedskultur og et sundt arbejdsmiljø er afgørende for både medarbejdernes velbefindende og virksomhedens langsigtede succes. Derfor gennemfører vi regelmæssige arbejdspladsvurderinger (APV) og trivselsundersøgelser, der hjælper os med at identificere både styrker og områder med potentiale for forbedring.

Vores seneste APV-målinger viser en generelt positiv udvikling, hvor især engagement, fastholdelsespotentiale og trivsel fremhæves som styrker. Samtidig identificerer undersøgelsen også stress og udmattelse, trivsel og fastholdelsespotentiale som vigtige fokusområder, vi løbende monitorerer.

Alle kategorier måles på en skala fra 1 til 4, hvor en højere score indikerer et bedre resultat.

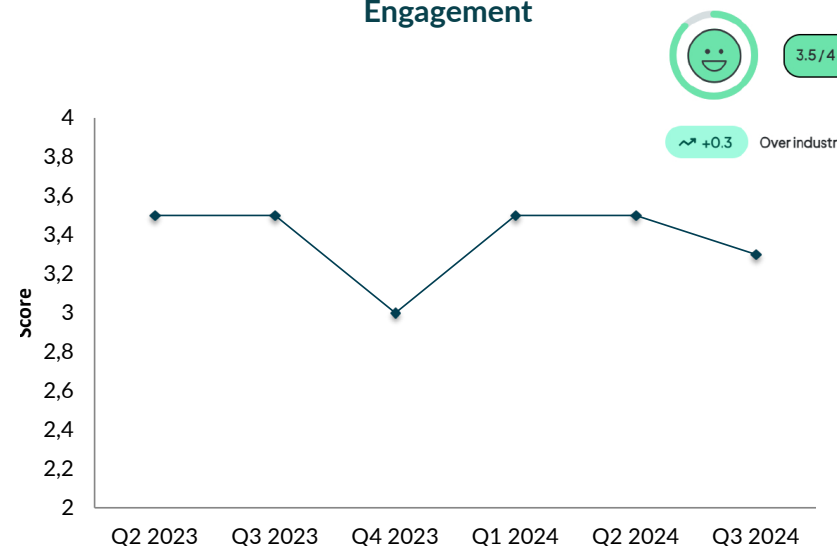
Fremhævede styrker

Vores medarbejderundersøgelser viser, at Keepers performer stærkt inden for flere centrale parametre:

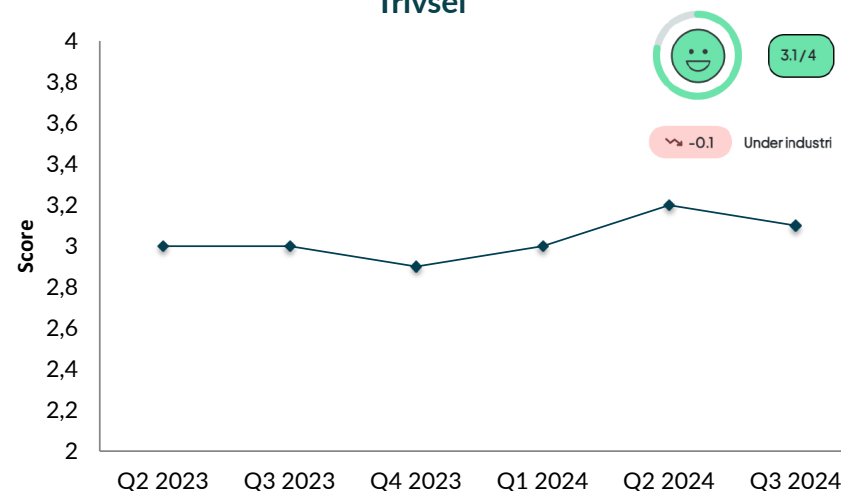
- Engagement scorer 3,5 ud af 4, hvilket er +0,3 over industriens gennemsnit. Dette viser, at vores medarbejdere føler sig motiverede, involverede i deres arbejde og i høj grad engagerer sig i virksomhedens udvikling.
- Fastholdelsespotentiale har en score på 3,3 ud af 4, hvilket er +0,4 over industriens gennemsnit. Dette vidner om, at medarbejderne ser langsigtede muligheder for udvikling og karrierevækst hos Keepers.
- Trivsel ligger på 3,1 ud af 4, hvilket er -0,1 under industriens gennemsnit. Selvom scoren generelt er positiv, er det et område, vi fortsat har fokus på at forbedre.

Engagement og fastholdelsespotentiale er afgørende for at tiltrække og fastholde de bedste talenter i branchen. At vores medarbejdere scorer højere end industriens gennemsnit i disse kategorier, viser, at Keepers er en attraktiv arbejdsplads, hvor medarbejderne trives og ser en fremtid.

Engagement



Trivsel



Forbedringsområder

Selvom resultaterne generelt er positive, peger undersøgelsen også på områder, hvor vi har mulighed for at styrke vores indsats yderligere. De identificerede forbedringsområder inkluderer:

- Stress & udmattelse scorer 2,9 ud af 4, hvilket dog stadig er +0,1 over industriens gennemsnit. Dette tyder på, at Keepers klarer sig marginalt bedre end branchens gennemsnit, men stress og udmattelse er fortsat en faktor, vi følger tæt.
- Trivsel ligger på 3,1 ud af 4, -0,1 under industriens gennemsnit. Selvom trivsel er en af vores styrker, er den lille afvigelse fra industriens gennemsnit en påmindelse om, at der altid er plads til forbedring.
- Fastholdelsepotentiale vurderes til 3,3 ud af 4, hvilket er +0,4 over industriens gennemsnit. Selvom dette er en styrke, er det stadig et parameter, vi ønsker at følge tæt for at sikre, at vi fortsat tilbyder de bedste udviklingsmuligheder for vores medarbejdere.

Stress og trivsel hænger tæt sammen, og vi anerkender vigtigheden af at have en løbende indsigt i medarbejdernes oplevelser, arbejdsbyrde og generelle velbefindende.

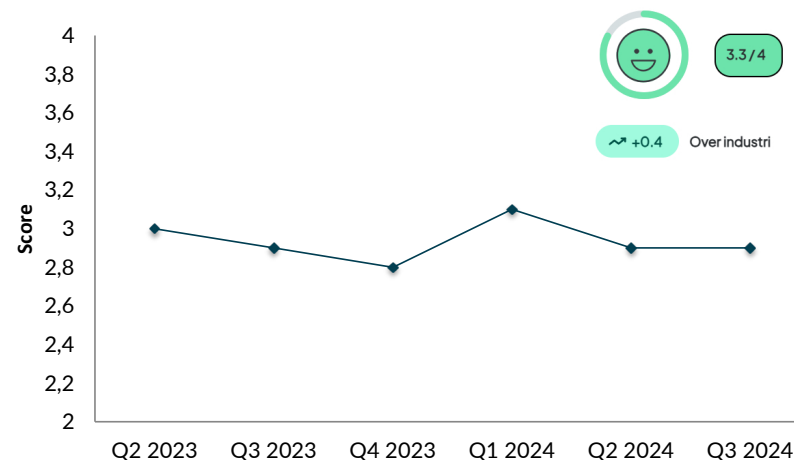
Vedvarende fokus på arbejdsmiljø

For at sikre et sundt arbejdsmiljø og fastholde vores positive udvikling har vi en løbende dialog med medarbejderne gennem interne surveys og feedbackmekanismer. Disse initiativer giver os et solidt grundlag for at forstå medarbejdernes oplevelser og identificere eventuelle udfordringer, inden de udvikler sig.

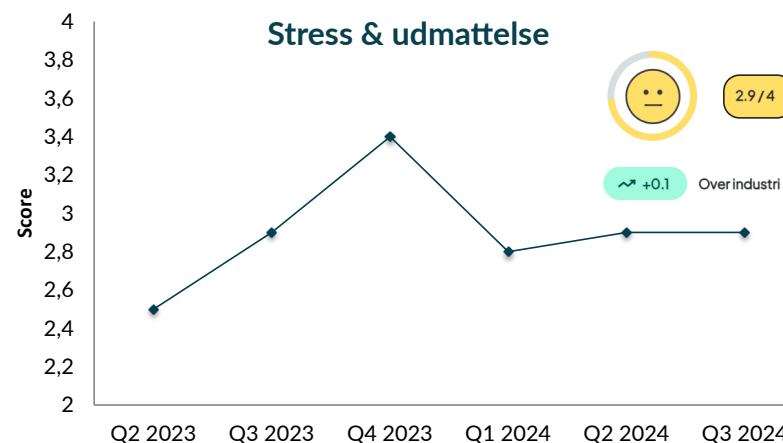
Vores tilgang bygger på åben kommunikation og en proaktiv indsats for at sikre en arbejdsplads, hvor alle medarbejdere føler sig værdsatte, motiverede og engagerede. Ved at analysere vores APV-målinger kan vi løbende vurdere, hvor vi klarer os godt, og hvor der er potentiale for optimering.

Keepers vil fortsætte med at monitorere medarbejdertrivsel gennem strukturerede undersøgelser og sikre, at vi har den nødvendige viden til at understøtte et sundt og motiverende arbejdsmiljø.

Fastholdelsepotentiale



Stress & udmattelse





Governance

KEEPERS ESG RAPPORT 2024

Ledelsesstruktur

GOVERNANCE

Det ligger dybt i Keepers natur og dermed også værdisæt at være ansvarlige. Det gælder også, når det handler om den generelle drift af vores virksomhed, hvorfor vi prioriterer at holde os ajour med politikker og lovpligtige bestemmelser.



Ansvarlig ledelse

Vores interne politikker er fundamentet for en stærk governance og med til at sikre, at vi er ansvarlige og troværdige som samarbejdspartner for vores kunder og som arbejdsgiver for vores medarbejdere. Med afsæt i verdensmålene om køn, ligestilling, diversitet og mangfoldighed, hvilket kommer til udtryk i vores rekrutteringsproces og interne politikker samt karriereforløb, stræber vi mod ansvarlig og fornuftig virksomhedsdrift.

Struktur

Keepers ledelse repræsenterer begge køn og spænder vidt på tværs af alder. Ledelsesgruppen består af et mellemliderlag, hvori alle ydelsesområder er repræsenteret samt en partnergruppe, der ligeledes står i front for hver deres ydelsesområde. Dette medvirker til, at vi arbejder som en samlet enhed frem for silotænkning til trods for en hierarkisk titelstruktur i organisationen. Hertil kommer en række udvalg, hvor også øvrige medarbejdere er inkluderet og er aktivt deltagende.

- Keepers Academy
- Ansættelse- & onboarding
- GDPR & Compliance
- Arbejdsmiljøorganisation
- Fest- og aktivitetsudvalg

Teamstruktur

For at skabe de bedste betingelser for nærværende ledelse og struktureret oplæring, har vi hos Keepers indført en stærk teamstruktur i både Outsourcing, Consulting og Payroll. Denne struktur gør det muligt for os at sikre en tættere dialog mellem ledelse og medarbejdere, hvilket fremmer faglig udvikling og øger vidensdelingen på tværs af teams. Samtidig sikrer det en ensartet og høj kvalitet i vores leverancer til kunderne, da hvert team kan fokusere på deres kernekompetencer, mens vi bevarer fleksibiliteten til at tilpasse os kundernes behov.

Whistleblowerordning

Keepers ApS ønsker at have en åben virksomhedskultur, hvor alle ansatte frit kan stå frem og indberette deres rimelige mistanke eller viden om uregelmæssigheder eller ulovligheder i relation til Keepers ApS' aktiviteter, medarbejdere, ledelse, leverandører og lignende. Keepers er bevidst om, at en åben virksomhedskultur i visse tilfælde ikke er tilstrækkelig til at sikre, at oplysninger om ulovligheder eller uregelmæssigheder kommer frem gennem Keepers' almindelige kommunikationskanaler.

Keepers har derfor som et supplement etableret en intern whistleblowerordning. Whistleblowerordningen er ikke reguleret af lov om beskyttelse af whistleblowere, men etableret som en frivillig ordning.



IT-sikkerhed & persondata

GOVERNANCE

Hos Keepers er vores ESG-strategi inden for governance fokuseret på IT-sikkerhed, overholdelse af KYC (Know Your Customer) og GDPR, samt en ansvarlig ledelsesstruktur, der understøtter etisk adfærd og sikrer en effektiv styring af virksomheden.

Gennem vores interne udvalg har vi udviklet en række politikker og retningslinjer, som danner fundamentet for vores arbejde med governance og sikrer, at vi konstant lever op til de højeste standarder.



Compliance og Risikostyring

Som en ansvarlig samarbejdspartner inden for løn og økonomi er Keepers ApS underlagt de gældende regler i Hvidvaskloven (Bekendtgørelse af lov om forebyggende foranstaltninger mod hvidvask og finansiering af terrorisme). Vi forstår vigtigheden af at sikre, at vores forretningspraksis er i overensstemmelse med lovgivningen og skaber et trygt fundament for både vores kunder og samarbejdspartnere.

For at opfylde vores forpligtelser har vi implementeret omfattende procedurer for Know Your Client (KYC), der er en nødvendighed for at forhindre hvidvask og finansiering af terrorisme. Vores KYC-processer omfatter flere dokumenter og procedurer, som er designet til at sikre, at vi arbejder ansvarligt og effektivt:

- **Almindelig og skærpet monitorering:** Vi foretager løbende overvågning af vores kunder for at sikre, at alle forretningsforbindelser er i overensstemmelse med gældende love. Ved mistanke om hvidvask eller anden ulovlig aktivitet har vi en fast procedure for, hvordan vi håndterer disse situationer.
- **KYC procedurer:** Vi har udarbejdet klare retningslinjer for, hvordan vi indsamler og verificerer oplysninger om vores kunder. Dette omfatter en detaljeret procesbeskrivelse, ansvarsfordeling samt klare retningslinjer for, hvordan vi gennemfører KYC i forbindelse med kundeoprettelse og kontraktindgåelse.
- **Risikovurdering af forretningsmodel:** Vi foretager en grundig vurdering af de forretningsområder, vi opererer indenfor, samt hvilke kundetyper vi betjener, for at sikre, at vi er opmærksomme på risici relateret til hvidvask og terrorfinansiering.
- **Risk matrix:** For at kunne identificere og håndtere risici effektivt har vi udarbejdet en risikomatrix, der blandt andet omfatter en forklaring af Politisk Eksponerede Personer (PEP) samt eksempler og forklaringer på, hvad vi skal være opmærksomme på i forbindelse med hvidvask.
- **Politik for forebyggelse af hvidvask og terrorfinansiering:** Dette dokument samler alle vores procedurer og politikker relateret til KYC, og beskriver, hvordan vi arbejder systematisk med at forebygge hvidvask og terrorfinansiering i alle faser af vores kundeførelse.

Vi er fuldt ud bevidste om, at de krav, der følger med compliance, kan være både økonomisk og tidsmæssigt krævende. Vi forstår, at det kan være en byrde for vores kunder at udfylde KYC-spørgeskemaer og indsende identifikationsdokumenter, men disse foranstaltninger er nødvendige for at opbygge et stærkt og trygt samarbejde, der lever op til de lovgivningsmæssige krav og beskytter både vores virksomhed og vores kunder.



Politikker & retningslinjer

Som en ansvarlig virksomhed er Keepers ApS forpligtet til at beskytte persondata og sikre, at vi håndterer data på en etisk forsvarlig måde. I overensstemmelse med GDPR (General Data Protection Regulation) har vi implementeret en række dokumenter og retningslinjer, der styrker vores databeskyttelsespraksis og sikrer, at vi lever op til lovgivningens krav:

- **Dataetisk politik:** Vi har etableret en politik, der sætter fokus på, hvordan vi håndterer data på en etisk ansvarlig måde. Dette er en vigtig del af vores forpligtelse til at beskytte privatlivets fred og sikre, at vi kun behandler data på en måde, der er i overensstemmelse med både lovgivning og etiske standarder.
- **Generelle retningslinjer vedr. brug af AI:** I en tid hvor kunstig intelligens (AI) spiller en større rolle, er det vigtigt, at vi anvender AI på en måde, der er ansvarlig og i overensstemmelse med gældende databeskyttelsesregler. Vores retningslinjer sikrer, at AI anvendes etisk og forsvarligt, så vores kunders og medarbejders data ikke misbruges.
- **Medarbejderhåndbog for behandling af persondata, inkl. IT-sikkerhedspolitik for medarbejdere:** Alle medarbejdere er underlagt vores strenge retningslinjer for behandling af persondata, som er beskrevet i vores håndbog. Dette omfatter også en IT-sikkerhedspolitik, som understøtter den nødvendige beskyttelse af persondata i vores systemer.
- **Persondataretningslinjer for den GDPR-ansvarlige:** I Keepers ApS har vi en dedikeret persondataansvarlig, der sikrer, at alle GDPR-forpligtelser overholdes og at vi har de rette procedurer på plads til at håndtere persondata korrekt og sikkert.
- **Persondataretningslinjer for personaleadministration:** Vi overholder alle databeskyttelsesregler i forbindelse med håndtering af medarbejderdata. Vores retningslinjer sikrer, at vi behandler medarbejders data på en sikker og retfærdig måde.
- **Privatlivspolitik for ansøgere:** Når vi håndterer data fra jobansøgere, er vi opmærksomme på at beskytte deres privatliv. Vores privatlivspolitik beskriver, hvordan vi indsamler og bruger ansøgernes data på en ansvarlig måde.
- **Privatlivspolitik for medarbejdere:** Vi behandler vores medarbejders persondata med respekt og overholder de gældende regler for databeskyttelse. Vores privatlivspolitik beskriver, hvordan medarbejderdata behandles og beskyttes gennem hele deres ansættelse.
- **Retningslinjer for intern IT:** Vi har retningslinjer for, hvordan IT-systemer håndteres internt, som sikrer, at data beskyttes mod uautoriseret adgang og misbrug.
- **Sikkerhedskrav til leverandører:** Vi stiller strenge krav til vores leverandører for at sikre, at de håndterer data i overensstemmelse med GDPR og vores egne databeskyttelseskrav. Dette sikrer, at vi kun arbejder med pålidelige og ansvarlige parter.

Disse dokumenter og procedurer er en vigtig del af vores Governance-struktur og er med til at skabe tillid hos vores kunder, medarbejdere og samarbejdspartnere. Ved at sikre, at vi beskytter persondata på en ansvarlig og lovlig måde, skaber vi et fundament for et langsigtet og bæredygtigt samarbejde.



”Vores integritet som samarbejdspartner på løn og økonomi er afhængig af sikkerheden omkring de data, vi behandler.”

- Andreas Borris, CEO & Partner i Keepers

Code of Conduct for Medarbejdere

Hos Keepers ApS er vi forpligtede til at sikre, at vores medarbejdere arbejder i overensstemmelse med de højeste etiske standarder og bæredygtige praksisser. Vores Code of Conduct for medarbejdere omfatter principper, der integrerer miljømæssige, sociale og governance-relaterede (ESG) aspekter i vores daglige arbejde. Denne kodeks understøtter vores mål om at skabe et ansvarligt og etisk arbejdsmiljø.

Code of Conduct dokumentet indeholder retningslinjer for:

- Miljømæssig ansvarlighed: Herunder initiativer for at reducere CO2-udledning, fremme bæredygtige transportmuligheder og samarbejde med leverandører, der deler vores CO2-reduktionsmål.
- Social ansvarlighed: Vore medarbejdere opfordres til at fremme etik, ligestilling og diversitet i deres arbejde og på arbejdspladsen.
- Governance: Vi fokuserer på sikker håndtering af IT, overholdelse af KYC og GDPR-regler samt implementering af en whistleblowerordning for at sikre ansvarlig adfærd.

Vi sikrer, at disse principper er en integreret del af vores kultur og forretningspraksis, og medarbejdere trænes regelmæssigt i at overholde disse retningslinjer. Vi opfordrer alle til at bidrage aktivt til at opretholde disse værdier både internt og eksternt.

Vi forventer, at alle medarbejdere følger vores Code of Conduct og bidrager til et etisk og ansvarligt arbejdsmiljø. Vi opfordrer medarbejdere til at rapportere eventuelle overtrædelser af denne kodeks, enten til deres leder, HR-afdelingen eller gennem vores whistleblower-ordning.

Rapportering sker fortroligt, og vi beskytter whistleblowere mod repressalier. Overtrædelse af retningslinjerne kan få kontraktlige konsekvenser.

Code of Conduct for Samarbejde med Keepers

Hos Keepers ApS er vi forpligtede til at integrere ESG-principper i alle aspekter af vores virksomhed. Dette gælder ikke kun internt, men også i vores samarbejde med kunder, leverandører og andre forretningspartnere. Vi stræber efter at skabe langsigtede, bæredygtige relationer, hvor ansvarlighed, respekt og fælles mål er i fokus.

Vores Code of Conduct for Samarbejde omfatter følgende grundprincipper:

Ansvarlighed

Vi forventer, at alle parter i vores samarbejde viser ansvarlighed i deres handlinger. Hos Keepers ApS forpligter vi os til at overholde aftaler, og vi forventer det samme fra vores samarbejdspartnere. Kommunikation af ændringer skal ske hurtigt og effektivt, så vi altid kan handle proaktivt og i fællesskab.

Faglighed

Vi sætter stor pris på høj faglighed i det arbejde, der udføres i samarbejdet. Alle parter skal anvende deres viden, ekspertise og kompetencer til at sikre kvaliteten af deres bidrag og løbende forbedring af de fælles resultater.

Respektfuld Kommunikation

Vi lægger vægt på en respektfuld og åben kommunikation på alle niveauer. Alle parter bør møde hinanden i øjenhøjde, respektere hinandens perspektiver og lytte til ideer og meninger. Vi forventer, at kommunikationen altid er ærlig, respektfuld og konstruktiv.

Samarbejde

Vi tror på, at samarbejde er nøglen til succes. Vores samarbejdspartnere forventes at dele information, ideer og ressourcer, at være fleksible og villige til at tilpasse sig ændringer, samt at håndtere konflikter konstruktivt. Sammen arbejder vi mod vores fælles mål og sikrer, at vi er en stærk enhed, der opnår resultater.

Overholdelse af Code of Conduct

Vi forventer, at alle samarbejdspartnere følger denne Code of Conduct i deres interaktioner med Keepers ApS. Eventuelle overtrædelser vil blive taget alvorligt og kan have konsekvenser for samarbejdsaftalen. Dette sikrer, at vi sammen kan skabe et ansvarligt og bæredygtigt partnerskab.

Beskyttelse mod malware & ransomware

Vi har i løbet af 2024 haft øget fokus på it-sikkerhed og har gennemført flere sikkerhedsforanstaltninger. Med Business Premium licenser i Microsoft 365 er vi nu beskyttet af Defender for Business, der giver mulighed for at styre erkendt malware, ransomware og andet, der kan gå ind og forårsage u hensigtsmæssige ting. Der er desuden implementeret DMARC, som har til formål at beskytte Keepers-domænet. For vores kunder betyder det, at de har garanti for, at en mail fra @keepers.dk kommer fra os og ikke udefrakommende. Det beskytter således ikke blot Keepers domæne, men også kunderne.

Endeligt har vi implementeret følgende politikker:

- Safe link
- Office 365 AntiPhish
- Microsoft Defender Antivirus
- Endpoint detection and response
- Block Java og VBScript
- Windows Update



Certificeringer og Mærkningsordninger

D-mærket

D-mærket er Danmarks officielle mærke for IT-sikkerhed og ansvarlig dataanvendelse. Det er en certificering, der sikrer, at virksomheder lever op til høje standarder for beskyttelse af data og IT-sikkerhed. Ved at opnå D-mærket kan virksomheder demonstrere deres engagement i ansvarlig og sikker håndtering af data, hvilket giver større tryghed for både kunder og samarbejdspartnere.

I 2023 har vi intensiveret vores indsats for at forbedre IT-sikkerheden som en del af vores arbejde med at opnå D-mærket. Ud over implementeringen af Privileged Identity Management (PIM), hvor alle vores administrative roller nu styres centralt for at sikre bedre kontrol og sporbarhed, har vi også indført flere vigtige sikkerhedspolitikker.

En af disse er en policy, der forhindrer sammenlægning af Local Firewall med offentlige netværk, hvilket reducerer risikoen for, at interne systemer bliver eksponeret for eksterne trusler. Derudover har vi implementeret både en User Risk Policy og en Sign-in Risk Policy, som hjælper med at overvåge og reagere på mistænkelig adfærd og potentielle sikkerhedsbrud på brugerniveau. Disse tiltag sikrer, at vi kan identificere og mitigere risici tidligt i processen, hvilket styrker vores overordnede sikkerhed.



SKI aftalen

Hos Keepers ApS er vi stolte af at være godkendt som SKI-leverandør (Statens og Kommunernes Indkøbsservice A/S), hvilket sikrer, at vores ydelser lever op til de høje krav, som offentlige institutioner stiller til økonomisk ansvarlighed, kvalitet og compliance.

At være en del af SKI's rammeaftaler betyder, at Keepers bidrager til en effektiv og gennemsigtig udbudsproces, der gør det nemmere for offentlige institutioner at få adgang til vores ekspertise inden for økonomistyring, controlling og rådgivning.

Som SKI-leverandør forpligter vi os til at efterleve krav om:

- Økonomisk ansvarlighed og gennemsigtighed
- Høj kvalitet i vores ydelser
- Overholdelse af bæredygtige og etiske standarder i offentlige indkøb

Denne certificering understøtter vores ambition om at drive en ansvarlig og bæredygtig virksomhed, hvor vi arbejder tæt sammen med både offentlige og private aktører for at sikre en stærk og tillidsfuld økonomisk infrastruktur.



Data & IT-sikkerhed

Hos Keepers ApS prioriterer vi IT-sikkerhed højt for at beskytte vores data og sikre fortroligheden af kunders informationer. Vi har implementeret flere sikkerhedsforanstaltninger, der reducerer risikoen for uautoriseret adgang, datalæk og cyberangreb.

BitLocker-kryptering er aktiveret på alle enheder, hvilket sikrer, at alle data på harddisken er krypterede og kun kan tilgås af autoriserede brugere. Selv hvis en enhed mistes eller bliver stjålet, forhindrer krypteringen uvedkommende i at få adgang til fortrolige oplysninger.

Multi-Factor Authentication (MFA) er obligatorisk for alle medarbejdere, hvilket betyder, at adgang til systemer kræver mindst to faktorer – typisk en adgangskode kombineret med en Authenticator-app. Dette forhindrer uautoriseret adgang, selv hvis en adgangskode kompromitteres.

Derudover følger Keepers bedste praksis for adgangsstyring, herunder regelmæssig gennemgang af brugerrettigheder og implementering af sikkerhedspolitikker, såsom Privileged Identity Management (PIM) for at begrænse adgangen til administrative roller.

Disse tiltag understøtter vores mål om at opretholde et højt niveau af data-sikkerhed, som er afgørende for at beskytte vores kunders oplysninger og sikre compliance med gældende lovgivning.



GDPR & IT-sikkerhed

Det er vigtigt for os, at kundernes data er sikre, og at I som kunde føler jer i sikre hænder hos os. Derfor har vi i samarbejde med Dahl advokater udarbejdet politikker, retningslinjer og procedurer, der tilsammen skal understøtte vores rolle som databehandlere og sikre, at vi er compliant i henhold til gældende lovgivning på området, herunder Databeskyttelsesloven (Lov om supplerende bestemmelser til forordning om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger) og Persondataloven (Lov om behandling af personoplysninger).

Har du spørgsmål vedrørende compliance, er du velkommen til at kontakte os på gdpr@keepers.dk.



Keepers Kontorer

Fredericia

Outsourcing
+45 6161 8833
outsourcing@keepers.dk

Consulting,
Interim & Robotics
+45 2636 5013
aborris@keepers.dk

Strevelinsvej 38
DK-7000 Fredericia

København

Payroll
+45 2929 6636
mbjerg@keepers.dk

Consulting,
Interim & Robotics
+45 4273 4549
kfeldstein@keepers.dk

Palægade 6, 1. sal
1261 København K

Aalborg

Consulting
+45 28 12 08 79
lflou@keepers.dk

Payroll
+45 31-54 26 45
mbjerg@keepers.dk

Lyngvej 2
DK-9000 Aalborg

Keepers SoMe

