

keepers

ESG-rapport

2025



Indhold

Introduktion

Om Keepers

Branchens innovative spiller
Ansvarlig vækst, udvikling og fornyet strategisk retning
En del af Accru Partners

ESG-Rapportering

Environment

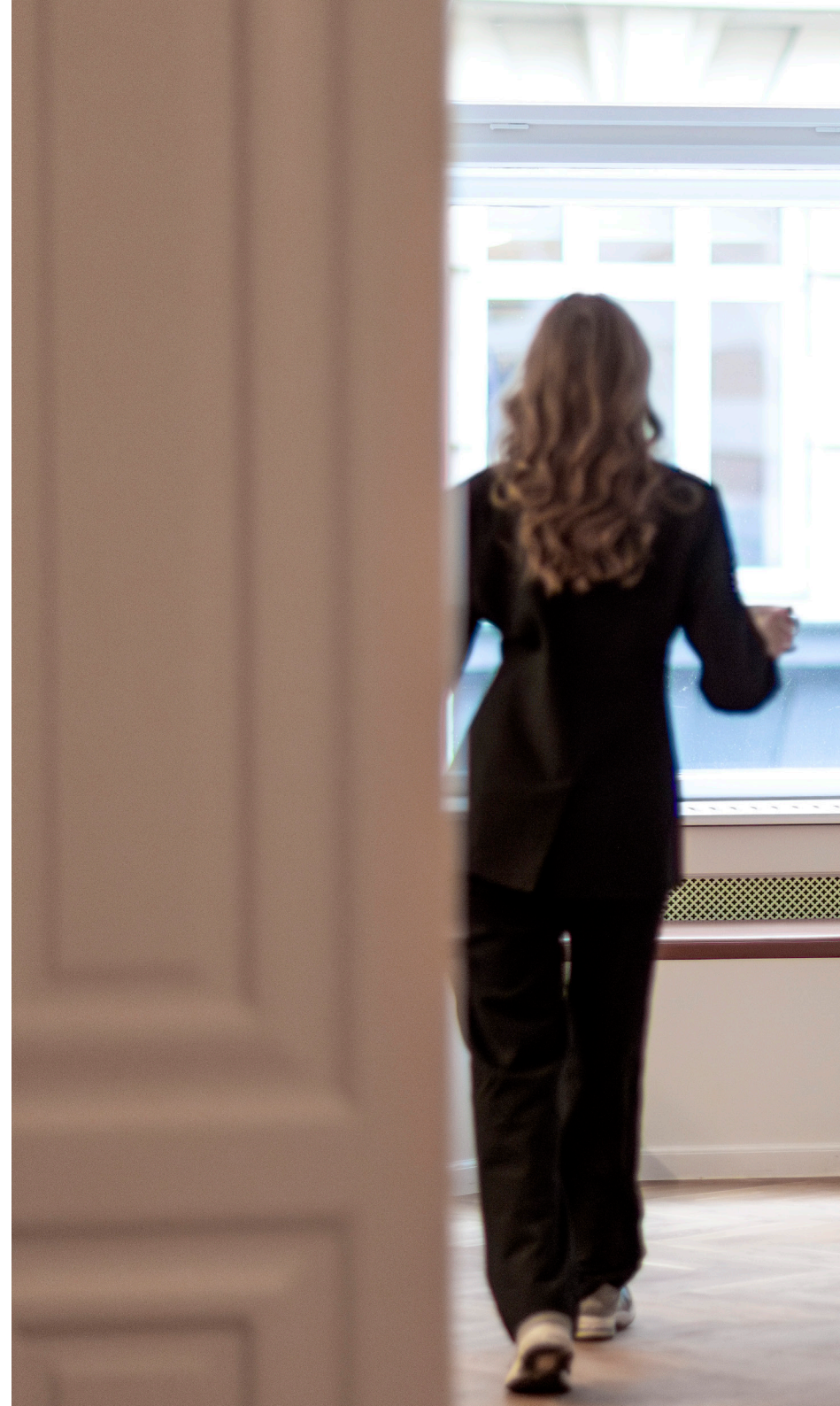
Miljø & klima
Transport & CO2-emission

Social

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

Governance

Ledelsesstruktur
KYC
Politikker & retningslinjer
Data og IT-sikkerhed





Selskabsinformation

Keepers ApS
Jupitervej 2
7000 Fredericia
Tlf. +45 2636 50 13
www.keepers.dk
Regnskabsår 01.01-31.12.
CVR nr. 36079886

Bestyrelse

Katja Feldstein Jensen
(Formand)
Maria Bjerg Pedersen
Anders Madsen Pedersen
Andreas Borris

Direktion

Andreas Borris
Katja Feldstein

Revision

Din Revisor Svaneke ApS Godkendte revisorer
Borgergade 3
3740 Svaneke
tlf. +45 5649 6032
<https://dinrevisoraps.dk/bornholm/om-os/>
fsr@svaneke-revision.dk

Pengeinstitut

Nykredit
Reg. nr. : 8117
Kontonr.: 0001954789

Dattervirksomhed

Keepers IT ApS
CVR. nr. 38317121

Branchens innovative spiller

Keepers CFO Services

Med Keepers CFO services, tilbyder vi hjælp til økonomistyring, økonomikonsulenter på alle niveauer på interimbasis samt outsourcing af økonomifunktionen og lønydelser til alle størrelser af virksomheder. Derudover tilbyder vi skræddersyede ESG-ydelser.

Vores mål er at lette byrden på virksomheders økonomiafdelinger og skabe bedre mulighed for at fokusere på kerneforretningen. CFO services – enkelt, effektivt, nærværende.

Vi leverer skræddersyede regnskabs- og konsulent-ydelser til virksomheder i hele Danmark. Vi er et dedikeret team af erfarne og professionelle økonomikonsulenter. Alle højtuddannede og med solid konsulenterfaring fra nogle af de mest velansete virksomheder i Danmark og internationalt indenfor regnskab og økonomistyring.

Kvalitet med nærvær

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, lønadministration og ESG-ydelser. 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 i 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



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



ESG

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



Ansvarlig vækst, udvikling og fornyet strategisk retning

2025 var et vigtigt år i Keepers' fortsatte udvikling med fokus på ansvarlig vækst og langsigtet værdiskabelse. Som en del af Accru Partners har vi styrket vores governance-strukturer og udvidet vores adgang til viden, deling og samarbejde, hvilket har bidraget til øget professionalisering og nye udviklingsmuligheder – uden at ændre vores daglige drift eller værdier.

Året var samtidig præget af vækst og organisatorisk udvikling. Vi bød 34 nye Keepere velkommen og investerede i både onboarding og fysiske rammer gennem nye kontorlokationer, der understøtter trivsel, samarbejde og et sundt arbejdsmiljø. Disse tiltag er en del af vores ambition om at sikre, at vækst sker med respekt for medarbejdernes engagement og velbefindende.

2025 markerede afslutningen på Keepers' første strategiperiode. Med stort fokus på innovation, struktur og kvalitet står vi i dag med et solidt fundament for skalering. Samtidig har vi udarbejdet en ny strategi, der skal styrke vores markedsposition gennem en målrettet indsats på salg og branding, samtidig med at vores kultur og ansvarlige tilgang fortsat er et bærende element i forretningen.

Vi ser frem til at videreføre den positive udvikling i 2026 gennem et fortsat tæt samarbejde med vores kunder, medarbejdere og partnere.



2025 markerede afslutningen på vores første strategiperiode, og vi går nu ind i næste kapitel med en tydelig retning og plan for skalering – uden at gå på kompromis med vores kultur og værdier. - Andreas Borris.

A portrait of Andreas Borris, CEO & Partner, wearing a blue suit and tie. The portrait is partially obscured by a dark blue vertical bar on the left and a white circular graphic on the bottom right.

Andreas Borris
CEO & Partner

Keepers opkøbt af Accru Partners ejet af Axcel

Keepers blev i januar 2025 opkøbt af Accru Partners, som er ejet af kapitalfonden, Axcel. Keepers var den første danske virksomhed, der blev en del af Accru Partners – en stærk alliance inden for CFO-services, regnskab, skat, revision og rådgivning.

Accru Partners

Accru Partners er en nordisk partnerdrevet koncern, der investerer i og udvikler professionelle servicevirksomheder med fokus på langsigtet værdiskabelse. Koncernen arbejder aktivt med governance, kvalitet og ansvarlig forretningsdrift på tværs af porteføljen og understøtter datterselskaberne i deres strategiske og operationelle udvikling.

ESG-tilgang

Accru Partners har en struktureret tilgang til ESG og er tilsluttet FN's Global Compact siden januar 2015. ESG-arbejdet er forankret på bestyrelsesniveau og understøttes af politikker som Code of Conduct, Sustainability Policy og Data Privacy Policy, alle godkendt af bestyrelsen i februar 2025.

Fokusområderne omfatter blandt andet klima og CO₂-reduktion, kønsdiversitet i ledelse, medarbejdertrivsel samt god selskabsledelse. Accru Partners arbejder løbende med risikovurderinger, ESG-opfølgning og dataindsamling og stiller fælles ESG-krav til porteføljeselskaberne, herunder måling af CO₂-udledning og monitorering af diversitet.

Vores bidrag til Accru Partners bæredygtighedsambitioner
Keepers vil fremadrettet arbejde i tæt overensstemmelse med Accru Partners' ESG-tilgang og integrere koncernens fælles politikker, krav og rapporteringsprocesser i vores egen praksis. Samtidig vil Keepers bidrage med faglig ESG-eksperise og operationel erfaring med henblik på at understøtte koncernens samlede bæredygtighedsambitioner.



ESG som en service

– Keepers understøtter din virksomheds bæredygtighedsarbejde

I 2025 har Keepers haft et målrettet fokus på at hjælpe virksomheder med ESG og bæredygtighed. ESG spiller en stadig større rolle i virksomheders strategiske arbejde, fordi det både understøtter efterlevelse af krav fra lovgivning, kunder og investorer – og samtidig styrker risikostyring, transparens og tillid hos interessenter.

Hos Keepers tilbyder vi ESG-controlling, rådgivning og rapportering, der omsætter krav til konkrete indsatser. Vores specialiserede ESG-konsulenter støtter virksomheder på alle niveauer – fra opstart af de første initiativer til videreudvikling af eksisterende processer.

Vores tilgang er praktisk og værdiskabende, og 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 CSRD-rapportering og dokumentation af ESG-regnskabspraksis.

Vi hjælper virksomheder med at skabe overblik over deres bæredygtighedspræstationer gennem datadrevne indsigter, CO2-regnskab og rapportering. På den baggrund identificerer vi potentialer og anbefaler konkrete tiltag, der kan styrke indsatsen og reducere virksomhedens CO2-aftryk. Effekten forudsætter dog, at virksomheden aktivt anvender egne data og viden – uden et datagrundlag kan CO2-aftrykket hverken kortlægges eller reduceres målrettet.

ESG-support - en del af dit team

Keepers tilbyder ESG-controlling som en fleksibel service, hvor vi indgår direkte i kundens team i den nødvendige periode. Vi kan hjælpe på tre niveauer:

- **ESG-consultant eller controller:** Ekstra kapacitet til ESG-opgaver, f.eks. til at lette arbejdsbyrden for ESG-teamet i rapporteringsperioden. Assistance med dataindsamling og -analyse af ESG-data, udarbejdelse og dokumentation af regnskabsmanualer eller implementering af ESG-software.
- **Senior ESG-consultant eller controller:** Interim ESG-ressource til at erstatte en intern ESG-ansvarlig, drive dataindsamling, rapportering og revisionsprocesser for CSRD, udvikle metoder til estimering af komplekse ESG-data eller etablere kontroller for ESG-data.
- **Assistant Manager eller Manager:** Erfaren ESG-partner til at designe, implementere eller drive ESG-indsatser på interim basis, rådgive om strategiske, operationelle eller organisatoriske forhold og implementering, tilpasse ESG til finansielle rapporter eller integrere ESG-data i finansielle systemer.

Vores tilgang sikrer, at virksomheder både lever op til lovgivningens krav og får værdifuld indsigt i deres ESG-data, så de kan styrke deres bæredygtighedsprofil, reducere miljøpåvirkningen og målrette deres ESG-strategi.

Med Keepers som samarbejdspartner får virksomheder en ESG-indsats, der er fagligt forankret, effektiv og værdiskabende – så de kan fokusere på at skabe langsigtet værdi gennem bæredygtige initiativer.

Keepers i tal 2025

Vi havde et ambitiøst mål om at nå 150 medarbejdere ved udgangen af 2025. Selvom vi ender med 132 medarbejdere, er vi meget tilfredse med udviklingen. Tallet afspejler både en stærk og sund vækst samt vores fokus på at tiltrække de rigtige profiler til virksomheden.



Antal medarbejdere



Udvikling i omsætning og EBT



I 2025 fortsætter vi vores stærke vækst og når en omsætning på 118 mio. kr. Udviklingen afspejles også i, at vi for 6. år i træk har modtaget Gazelleprisen.

Tal i 2025

Regnskabsåret 1. jan 2025 - 31. dec. 2025

Omsætning i kr.

118

mio. dkk.

CO2e-udledning målt i tCO2e

318,64

Scope 1, 2 og 3

Kønsdiversitet

52

% kvinder

CO2e pr. FTE målt i tCO2e

2,41

Scope 1, 2 og 3

Fuldtidsarbejdsstyrke

132

Kønsdiversitet i partnergruppen

40

% kvinder

Vores tilgang

Vores tilgang

I december 2024 lancerede EU en ny frivillig standard for ESG-rapportering målrettet små og mellemstore virksomheder: VSME (Voluntary Sustainability Reporting Standard for SMEs). Formålet med standarden er at gøre det enklere for SMV'er at rapportere struktureret, sammenligneligt og transparent om deres bæredygtighedsindsats.

Vi har valgt at tage udgangspunkt i VSME-standardens basismodul, og supplerer samtidig med udvalgte elementer fra det udvidede modul. Denne tilgang sikrer, at vores rapportering både lever op til forventningerne om gennemsigtighed og samtidig afspejler de bæredygtighedsområder, der er særligt relevante for vores virksomhed.

Ved at anvende VSME-standardens skaber vi et solidt og fremtidssikret fundament for vores ESG-rapportering. Det understøtter vores ambition om at styrke transparens, ansvarlighed og langsigtet værdiskabelse for vores interessenter.



Baggrund

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

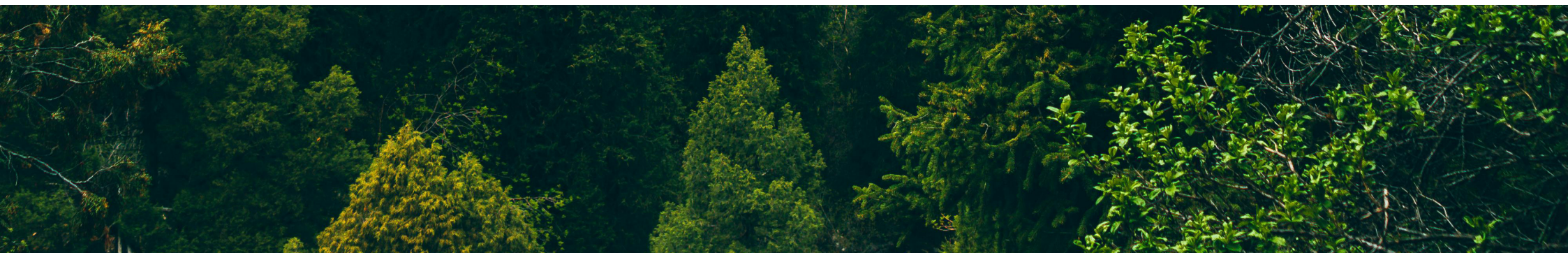
FN's 17 verdensmål

FN's 17 verdensmål og de i alt 169 delmål for bæredygtig udvikling forpligter medlemslandene til at bidrage til social, økonomisk og miljømæssig fremgang. Målsætningerne omfatter blandt andet afskaffelse af fattigdom og sult, reduktion af ulighed, sikring af adgang til uddannelse og sundhed for alle samt fremme af anstændige jobs og en mere bæredygtig økonomisk vækst (jf. verdensmaalene.dk).

UN's Global Compact principper

Arbejdet med verdensmålene kan med fordel tage afsæt i de 10 principper i UN Global Compact. UN Global Compact er verdens største bæredygtighedsinitiativ for virksomheder og kan ses som et centralt fundament for ansvarlig virksomhedsdrift.

Principperne har til formål at etablere en fælles etisk og praktisk ramme for virksomhedernes indsats inden for miljø, menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder og antikorrupktion. De bygger på internationale konventioner og aftaler. Keepers er aktuelt ikke medlem af UN Global Compact, men vores ESG-arbejde er inspireret af principperne om menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og anti-korrupktion.



Keepers' ESG-tilgang

Environmental: Styring af ressourceforbrug & energieffektivitet

Med en integreret tilgang til miljøansvar arbejder vi målrettet på at reducere ressourceforbrug, styrke energieffektiviteten og minimere affald og forurening. Vi mindsker vores klimaaftryk i den daglige drift ved at reducere energiforbruget, bl.a. ved at slukke lys og udstyr, når det ikke er i brug.

Vi fremmer miljøvenlig transport som offentlig transport, cykling, gang og samkørsel og begrænser forretningsrejser ved at prioritere digitale møder, hvor det er muligt.

Ansvarlige leverandører er en central del af strategien, og vi forventer, at vores samarbejdspartnere deler ambitionen om lavere CO₂-udledning og mere bæredygtige løsninger.

Social: Lige muligheder for alle

Vores ESG-strategi har en klar social dimension, hvor vi arbejder for en inkluderende, mangfoldig og retfærdig arbejdsplads. Vi prioriterer ligestilling, respekt og ligeværd samt lige løn for lige arbejde, håndteret gennem en gennemsigtig og fair proces.

Vi ser diversitet som en styrke og tolererer ikke diskrimination på baggrund af race, religion, køn, seksuel orientering, alder, nationalitet eller handicap. Derudover engagerer vi os i velgørende aktiviteter og samfundsinitiativer, der gør en positiv forskel.

Governance: & etisk adfærd

Vi arbejder målrettet for at sikre høj governance og etisk adfærd med gennemsigtighed, ansvarlighed og integritet som grundprincipper. Vores ledelsesstruktur understøtter etiske beslutninger, risikostyring og effektiv rapportering.

Vi støtter FN's Global Compact og de ti principper og driver forretning med respekt for menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder og miljøstandarder. Samtidig har vi stærkt fokus på IT-sikkerhed og databeskyttelse, hvor alle følger klare procedurer – herunder KYC og GDPR.

For at styrke en åben og ansvarlig kultur har vi en whistleblower-ordning, og vi forventer, at alle medarbejdere bidrager til en ansvarlig virksomhed i deres daglige arbejde.





Vores ESG rapportering

2025

Vores ESG-nøgletal

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	2025
Scope 1 - direkte emissioner	tCO2e	0	0	0
Scope 2 - indirekte emissioner	tCO2e	23,7	14,4	9,79
Scope 3 - andre indirekte emissioner	tCO2e	296,8	263,5	308,85
I alt tons CO2e-emissioner	tCO2e	320,5	277,9	318,64
tCO2e pr. mio. kr. omsætning	tCO2e	4,2	3	2,70

SOCIAL - SOCIALE DATA	ENHED	2023	2024	2025
FTE ultimo:		88	109	132
Antal mænd:		45	54	63
Antal kvinder:		43	55	69
Antal nyansættelser:		33	38	34
Heraf direkte fra studie:		17	23	24
Timer forbrugt på kurser:	timer	2488	6042	11236
Antal medarbejdere i managementgruppe:		15	23	23
Antal kvinder i managementgruppe:		8	11	12
Antal mænd i managementgruppe:		7	12	11

GOVERNANCE - LEDELSESDATA	ENHED	2023	2024	2025
Andel medarbejdere som har bekræftet, at de følger Keepers' politikker og årligt modtager undervisning	%	100	100	100
Screening af medarbejdere - straffeattest	%	100	100	100
Andel som deltager på årlige awareness training-kurser i				
GDPR og datasikkerhed	%	100	100	100
Whistleblowerordning	Ja/nej	Ja	Ja	Ja
Antikorrupsionspolitik	Ja/nej	Ja	Ja	Ja



ENVIRONMENTAL

Keepers ESG rapport 2025

Vores klimaregnskab 2023/2024

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		14,4	5,2
Elektricitet, lokationsbaseret	kWh	94.438,2	9,9	3,1	82.681	9,8	3,5
Fjernvarme	mWh	303,9	13,8	4,3	101,8	4,64	1,7
Total scope 3 (væsentligste emissioner)			296,8	92,6		263,5	94,8
Medarbejderkørsel til kunder - diesel	km	132.178,6	22	6,9	178.773	30,1	10,8
Medarbejderpendling i bil - diesel	km	582.117,8	105,6	32,9	753.841,8	114,6	41,2
Medarbejderpendling i tog	km	835.756,3	31,8	9,9	288.510,6	1,36	0,5
Spildevand	M3	309,3	0,2	0,1	500,1	1,16	0,4
Indkøbt IT-hardware (mobiltelefoner, PC'er, skærme)	Antal	136	34,3	18,3	181	35,9	12,9
Inventar	DKK	116.862,5	3,4	1,1	530.000	28,5	10,3
Frokostordning	DKK	1.147.926,1	74	23,1	1.370.000	50,9	18,3
Papirforbrug og grafisk materiale	DKK	61.463,65	1,3	0,4	20.000	1,0	0,4
Affald - dagrenovation	Kg	14.168	0,0	0,0	17.549	0,0	0,0
Totale emissioner	tCO2e		320,5	100		277,9	100

Kategori	Enhed	2023	tCO2e	2024	tCO2e
CO2e pr. FTE	tCO2e	88	3,6	109	2,6
CO2e pr. mio. kr. omsætning	tCO2e	77.000.000	4,2	94.000.000	3

*Emissionsfaktor for diesel er benyttet til beregning i vores klimaregnskab (s. 17), da brændstoftyper ikke er oplyst for vores medarbejderes 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

CO2e-opgørelse

Kategori	Enhed	2025	tCO2e	Fordeling (%)
Total scope 1	tCO2e		0	0
Total scope 2	tCO2e		9,79	3,07
2.1 Elforbrug i kontorbygninger (activity based)	kWh	57.696,60	3,40	1,07
2.2 Fjernvarme, Keepers kontorer (activity based)	kWh	152.810	6,39	2,00
Total scope 3 (væsentligste emissioner)			308,85	96,93
Scope 3.1 Indkøbte varer og serviceydelser				
Forplejning (spend based)	DKK	268.880,60	21,54	6,76
Forsikringer (spend based)	DKK	318.616,85	2,63	0,82
Frokost (spend based)	DKK	1.494.870,80	43,85	13,76
Papir og grafisk materiale (spend based)	DKK	205.158,20	16,59	5,21
Skærme (activity based)	Antal	40	0,013	0,004
Laptops (activity based)	Antal	59	0,011	0,003
iPhones (activity based)	Antal	70	0,049	0,015
Scope 3.2 Kapitalgoder / CapEx-investeringer				
Inventar og møbler (spend based)	DKK	1.129.201,46	58,59	18,39
Scope 3.3 Brændsels- og energirelaterede aktiviteter				
3.3.1 Elforbrug i kontorbygninger (activity based)	kWh	3.750,28	0,22	0,07
3.3.1 Fjernvarme, Keepers kontorer (activity based)	kWh	22.921,50	0,96	0,30
Scope 3.6 Forretningsrejse				
3.6.1 Transport - Bil (activity based)	km	215.200,80	35,02	10,99
3.6.1 Transport - Taxi (spend based)	DKK	21.613,00	1,38	0,43
3.6.1 Transport - Fly (spend based)	DKK	127.677,32	22,94	7,20
3.6.1 Transport - Metro (spend based)	DKK	627,60	0,03	0,01
3.6.1 Transport - Tog (spend based)	DKK	107.758,79	5,12	1,61
3.6.2 Hotel (spend based)	DKK	80.238,95	2,01	0,63
Scope 3.7 Medarbejderpendling				
Bil, benzin (manual activity based)	km	312.338,03	54,58	17,13
Tog (manual activity based)	km	117.126,76	4,15	1,30
Bus (manual activity based)	km	125.492,96	13,03	4,09
Scope 3.8 Leasede aktiver				
3.8.1 Kontorleje (spend based)	DKK	2.908.174,54	26,14	8,20
Totale emissioner	tCO2e		318,64	100

Vores klimaregnskab 2025



CO2e pr. FTE

Kategori	Enhed	2025	tCO2e
CO2e pr. FTE	tCO2e	132	2,41
CO2e pr. mio. kr. omsætning	tCO2e	118.000.000	2,70

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.

Forretningsrelaterede rejser & Co₂-emission

I 2025 er det samlede antal kilometer i forbindelse med forretningsrelateret transport i bil estimeret til omkring 215.200 km, hvilket svarer til cirka 35 tCO₂e.

CO₂-udledningen fra forretningsrejser med tog og fly er i 2025 estimeret på baggrund af vores afholdte rejseomkostninger. De samlede emissioner udgør cirka 5,1 tCO₂e for tog og 22,9 tCO₂e for fly.

Ressource- & strømforbrug

Vores papirforbrug er meget begrænset, og ressourceforbruget er derfor primært relateret til strømforbrug og webhosting. De underleverandører, vi benytter til webhosting, har fokus på grøn energi og arbejder målrettet med bæredygtighedsambitioner.

215.200
(km)

Forretningsrejse - Transport i bil

35 tCO₂e

svarende til

127.677
(DKK)

Forretningsrejse - Transport i fly

22,9 tCO₂e

svarende til

107.758,8
(DKK)

Forretningsrejse - Transport i tog

5,1 tCO₂e

svarende til



Affaldssortering på Keepers' kontorer

På vores kontorer håndterer vi affaldssortering ud fra de lokale muligheder og retningslinjer.

I Aarhus håndterer vi affald primært som restaffald, mens større mængder pap bortskaffes direkte i papcontaineren, og glas sorteres særskilt.

På kontoret i København er affaldssorteringen samlet i køkkenet i tydeligt mærkede beholdere, så det er nemt og tilgængeligt for alle medarbejdere. Her holdes restaffald adskilt fra genanvendeligt affald som plast, papir og pap, og der sorteres desuden separat i glas, metal og dåser samt madaffald. Elektronik og batterier afleveres til vores piccoline, som sikrer korrekt videre håndtering.

I Fredericia sorterer vi affald i 10 fraktioner i overensstemmelse med de nationale regler og Fredericia Kommunes ordning: madaffald, glas, papir, mad- og drikkekartoner, pap, metal, plast, tekstilaffald, farligt affald og restaffald.

I Aalborg sorterer vi glas, pap, elektronik og dåser hver for sig og har derudover både restaffald og en separat madskraldespand.



A man and a woman in business attire are sitting on a bench, facing each other and talking. A vase with flowers sits on a table between them. The scene is dimly lit with a blue tint.

SOCIAL

Keepers ESG rapport 2025

Vi støtter

Hos Keepers støtter og sponsorerer vi initiativer, der bidrager positivt til samfundet og lokalsamfundet. Vores engagement er drevet af ønsket om at tage socialt ansvar og understøtte aktiviteter, der fremmer lige muligheder, inklusion, trivsel og fællesskab. Støtten er i tråd med vores ESG-ambitioner og vores rolle som ansvarlig virksomhed. En væsentlig del af vores sponsorater er rettet mod sportslige aktiviteter. Gennem sport ønsker vi at bidrage til sundhed, fællesskab og talentudvikling, samtidig med at vi styrker lokale fællesskaber og skaber positive rammer for børn, unge og voksne. I 2025 støttede vi følgende initiativer og organisationer:

Sociale aktiviteter

Ungdommens Røde Kors' Ferielejre: Vi støtter ferielejre for børn og unge i alderen 7-17 år, som af sociale, økonomiske eller familiemæssige årsager har begrænset adgang til ferieoplevelser. Formålet er at fremme trivsel, fællesskab og lige muligheder.

Fodboldtrøje Fredag: Vi deltager i Fodboldtrøje Fredag og donerede 50 kr. pr. deltagende medarbejder. Vores partnergruppe fordoblede beløbet, hvilket øgede den samlede donation.

Sportslige og kulturelle initiativer

FC Fredericia Boldklub: Vores partnerskab med FC Fredericia støtter fællesskab, teamwork og lokal forankring.

Middelfart Padel Center: Vi har sponsoreret en padelbane og bidrager dermed til et idrætsfællesskab, hvor sport er tilgængelig for alle aldre og niveauer.

DHG Elitepigerne: Vi støtter DHG Elitepigerne gennem sponsorering af holdtøj med fokus på lokal talentudvikling.

AGF A/S: Vi er Bronzepartner hos AGF og støtter det aarhusianske fodboldmiljø.

Holte Rideklub: Vi har sponsoreret et spring til 5.000 kr. som led i vores engagement i det lokale foreningsliv.

FC Fredericia Live (Danske Digitale Medier): Initiativet understøtter digital formidling og live-dækning af FC Fredericia og bidrager til øget tilgængelighed og fanengagement.

Middelfart Boldklub: Vi har også indgået kontrakt med Middelfart Boldklub. Vores samarbejde med Middelfart Boldklub er en investering i lokalsporten og de mennesker, der driver den.



Trivsel og sundhed i hverdagen

I 2025 havde Keepers fortsat fokus på sundhed og trivsel, fordi fysisk og mental velvære er afgørende for arbejdsglæde og de resultater, vi skaber for vores kunder.

Fysisk aktivitet for mental sundhed

Vi anerkender vigtigheden af fysisk aktivitet for både mental sundhed og trivsel. Gennem fælles initiativer ønsker vi at styrke fællesskab, arbejdsglæde og en sund balance i hverdagen. Derfor har vi i 2025 iværksat en række initiativer, der understøtter trivsel, fællesskab og balance i hverdagen.

- Medarbejdere har adgang til fælles træningssessioner hos Barry's i København. Derudover har vores kontor i Aalborg holdt en intensiv træningssession sammen.
- Vi tilbyder rabat på padelbaner ved Middelfart PadelCenter.
- Kontorer, der ønsker det, er udstyret med Officefit-løsninger som kontorcykler og gåbånd, så vores medarbejdere har mulighed for at være aktive, mens de arbejder.
- Flere kontorer arrangerer ugentlige gå- og løbeture for bevægelse, som understøtter både fysisk aktivitet, fællesskab og uformel vidensdeling på tværs af teams.
- I København deltog Keepers i firmafodboldens udendørsturnering 2025 (april-oktober), hvor de i øvrigt vandt deres fodbolldrække.



Trivsel og balance i hverdagen

Keep Life

Hos Keepers ser vi medarbejdertrivsel som en forudsætning for en stærk og sund virksomhedskultur. Derfor lancerede vi i 2023 initiativet Keep Life, der skal styrke medarbejdernes hverdag gennem konkrete tiltag baseret på medarbejderfeedback. Keep Life er samtidig en central del af vores handlingsplan for 2026–2028.

Initiativet omfatter indsatser, der understøtter både fysisk og mental sundhed, fleksibilitet og fællesskab, herunder:

- Flextid for bedre balance mellem arbejde og privatliv
- Buddy-ordning til onboarding og integration af nye medarbejdere
- Sociale arrangementer som fredagsbarer og fælles events
- Sundhedstiltag som massageordning, træningsmuligheder og OfficeFit med kontorcykler og gå-bånd samt interne bevægelseskonkurrencer
- Praktiske tilbud som pakkelevering og tøjrens via kontoret
- Forældrevenlige vilkår ved børns sygdom
- Anerkendelse i hverdagen gennem små gaver og overraskelser

Med Keep Life arbejder vi målrettet for en arbejdsplads, hvor trivsel, motivation og engagement er en naturlig del af hverdagen.

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 udvalget 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. I 2025 er disse initiativer iværksat:

- En barsels-care-package: som Keepers giver til medarbejderen, der går på barsel. Det viser omsorg og støtte for medarbejderen i en vigtig livsfase og indeholder både en body i god kvalitet, powerbank, rejsetaske m.v.
- Barselstavle: en visuel præsentation med billeder og en kort fortælling om den barslende, der hjælper nye medarbejdere med at lære personen bedre at kende.



Fokus på vores medarbejdere

Vi prioriterer fællesskab og relationer på tværs af organisationen og afholder derfor løbende sociale arrangementer gennem vores festudvalg. Samtidig tilbyder vi forskellige sundheds- og trivselsaktiviteter, som medarbejdere frit kan benytte som en del af en god og balanceret arbejdsdag.

Medarbejdergoder:

- Årlige fællesarrangementer: To årlige fester med overnatning – sommerfest og julefrokost – der styrker fællesskabet på tværs af lokationer.
- Massageordning: Til de lokationer, der efterspørger det, har medarbejdere mulighed for at booke massage til en fordelagtig pris via OnTheSpotMassage.
- Rabatordninger: Adgang til en række medarbejderrabatter, herunder padel, hoteller, bilrengøring samt udvalgte herre- og damebutikker.
- Medarbejdergaver: Uddeling af gaver i forbindelse med højtider, herunder påske- og julegaver.
- Team- og afdelingsarrangementer: Hvert team og afdeling tildeles et budget til to årlige personalearrangementer, som fx teambuilding-aktiviteter, restaurantbesøg eller wellnessophold.

Mennesker er vores vigtigste ressource

Hos Keepers er medarbejderne fundamentet for vores virksomhed. Det er deres faglighed, engagement og evne til at opbygge stærke relationer, der driver forretningen og skaber værdi for vores kunder.

Vi ved, at vores resultater ikke alene afhænger af de løsninger, vi leverer, men i høj grad af de mennesker, der leverer dem. Gennem tæt samarbejde, nytænkning og en holdånd skaber vi værdi – både internt i organisationen og i mødet med kunderne.

Derfor prioriterer vi at skabe gode rammer for trivsel og udvikling. Et arbejdsmiljø med plads til balance, læring og fællesskab styrker vores kultur og sikrer, at vi også fremover kan levere løsninger af høj kvalitet. Når vores medarbejdere trives og udvikler sig, udvikler Keepers sig med dem.

Medarbejderforhold	Enhed	2022	2023	2024	2025
Fuldtidsarbejdsstyrke	FTE	78	88	109	132
Kønsdiversitet (andel kvinder)	%	52	49	50	52
Kønsdiversitet for øvrige	%	55	53	48	52
ledelseslag (andel kvinder)					
Medarbejderomsætningshastighed	%	26	17	11	16
Sygefravær	Dage/FTE	3	6	4	4

Alder og køn

Hos Keepers værdsætter vi diversitet – både når det gælder alder, køn og erfaring. Vores medarbejdere spænder aldersmæssigt fra 20 til 57 år, og vores gennemsnitsalder er ca. 31 år.

Vi har en kombination af unge talenter og erfarne specialister, som skaber et dynamisk arbejdsmiljø. I 2025 ansatte vi 24 nyuddannede, der får en god start med tæt sparring, tidligt ansvar og mulighed for faglig udvikling. Aldersspredningen giver både nye idéer og digitale kompetencer fra de yngre samt erfaring og overblik fra de mere erfarne – med vidensdeling på tværs i hverdagen. Vi arbejder målrettet for en ligelig kønsfordeling og lige muligheder for udvikling. Mangfoldighed i alder, køn og erfaring styrker samarbejde og beslutninger, og derfor tiltrækker vi fortsat både erfarne profiler og unge talenter.

Hos Keepers har vi fortsat fokus på diversitet og ligestilling, og vores seneste opgørelser viser en overordnet balanceret kønsfordeling – med mindre bevægelser fra år til år. For hele Keepers er fordelingen gået fra 50/50 i 2024 til 52 % kvinder og 48 % mænd i 2025, hvilket peger på en svag stigning i andelen af kvinder.

I managergruppen ses samme udvikling: fra 48 % kvinder og 52 % mænd i 2024 til 52 % kvinder og 48 % mænd i 2025. Det betyder, at gruppen i 2025 har en lige

så balanceret fordeling som den samlede organisation – men med en let overvægt af kvinder.

I partnergruppen har fordelingen ændret sig fra 50/50 i 2024 til 40 % kvinder og 60 % mænd i 2025. Partnergruppen består nu af 2 kvinder og 3 mænd. Vi ønsker, at vores øverste niveau også afspejler den bredde og diversitet, vi arbejder for i resten af organisationen.

I bestyrelsen har vi en stabil og ligelig fordeling, hvor kønnene i både 2024 og 2025 er fordelt 50/50. Samlet set viser tallene, at vi står stærkt på ligestilling på tværs af organisationen, samtidig med at vi har enkelte områder, hvor vi har ekstra opmærksomhed på at sikre en vedvarende balance.

Køn	Procent (%)			
	2024		2025	
	Kvinde	Mand	Kvinde	Mand
Hele Keepers	50	50	52	48
Managergruppen	48	52	52	48
Partnergruppen	50	50	40	60
Bestyrelsen	50	50	50	50



I Keepers tilstræber vi en mangfoldig sammensætning af medarbejdere, da forskellighed styrker det kollegiale samspil og skaber et mere nuanceret og lærende arbejdsmiljø. For os handler diversitet om at understøtte trivsel, samarbejde og kvalitet i vores ydelser – altid med afsæt i relevante kompetencer og forretningsmæssige behov.

- Katja Feldstein, CEO & Partner i Keepers



Investering i unge talenter

50 % af vores Keepere ansættes efter endt uddannelse

Hos Keepers betragter vi ansættelse og udvikling af nyuddannede som en væsentlig del af vores sociale ansvar og vores langsigtede kompetencestrategi. Ved aktivt at rekruttere nyuddannede bidrager vi til en inkluderende overgang fra uddannelse til arbejdsmarked og sikrer lige adgang til karrierestart.

Vores Graduate Program understøtter denne indsats gennem struktureret onboarding, mentoring og læring i praksis. Programmet har til formål at sikre høj faglig kvalitet, trivsel og en bæredygtig udvikling af medarbejdere fra starten af deres karriere.

I 2025 ansatte vi 24 nyuddannede medarbejdere. På tværs af virksomheden er 71 % af medarbejderne startet i Keepers efter endt uddannelse. Udviklingen over de seneste tre år viser en stigende andel af nyuddannede blandt nyansatte, hvilket afspejler vores vedvarende investering i unge talenter og fremtidens økonomikonsulenter.

År	Antal nyansatte	Nyuddannede medarbejdere	Andel nyuddannede (%)
2023	33	17	52
2024	38	23	61
2025	34	24	71

Langsigtet værdiskabelse gennem medarbejderudvikling

Investering i unge talenter understøtter Keepers' arbejde med medarbejderudvikling, lige muligheder og en langsigtet talentpipeline.

Indsatsen bidrager både til social ansvarlighed og ansvarlig ledelse og skaber grundlag for stabil og bæredygtig forretningsudvikling:

- Styrker unges adgang til arbejdsmarkedet
- Fremmer lige muligheder og inklusion
- Sikrer langsigtet kompetenceopbygning
- Understøtter trivsel, fastholdelse og engagement

Faglig udvikling og træning

Vi investerer i vores medarbejdere

Hos Keepers arbejder vi målrettet med medarbejderudvikling for at sikre faglig og personlig vækst. Som en del af udviklingen af nye medarbejdere fokuserer vi på struktureret sidemandsoplæring og målrettede kurser. Vores Graduate Program blev fuldt implementeret i 2023 og er nu en etableret del af vores onboarding-forløb.

I 2025 havde vi fortsat et stærkt fokus på medarbejderudvikling, herunder træning, vidensdeling og kompetenceopbygning. I løbet af året har vi investeret betydelige timer i træning – 11.236 timer, hvilket understøtter vores ambition om at fastholde et højt fagligt niveau. Denne indsats sikrer, at vores medarbejdere er godt rustet til at imødekomme både nuværende og fremtidige kundebehov.

Struktureret læringsforløb

Hos Keepers gør vi en aktiv indsats for at sikre, at vores medarbejdere altid er opdaterede og klar til at løse komplekse opgaver. Derfor har vi skabt Keep Up Academy, der sikrer kontinuerlig udvikling, trivsel og at vores team forbliver de dygtigste, skarpeste og mest opdaterede inden for deres fag.

Gennem vores interne kursusforløb styrker vores medarbejdere deres kompetencer inden for blandt andet moms, Excel, Power BI, revision og bogføring. Denne indsats handler ikke kun om faglighed, men også om at styrke medarbejdertrivsel og fællesskabet.

Senior School er en central del af vores interne uddannelsesprogram, som er målrettet vores Senior Consultants og Senior Controllere. I 2025 afholdt vi Senior School i Budapest for tredje år i træk. En intens uge med både faglig fordybelse og sociale aktiviteter. Programmet bød på oplæg om blandt andet ledelse, salg, netværk og wholebrain-teori. Senior School løfter både fagligheden og sammenholdet, og netop kombinationen er afgørende for fællesskab og fælles succes.



Medarbejderudvikling og karriereforløb hos Keepers

Hos Keepers er medarbejderudvikling en strategisk prioritet, der styrker både den enkelte og virksomheden. Derfor har vi skabt Keep Up Academy – et uddannelsesprogram, der følger vores konsulenter fra nyuddannet til leder.

Keep Up Academy

Gennem Keep Up Academy og målrettede programmer sikrer vi læring i praksis, stærke fællesskaber og langsigtet kompetenceudvikling, der bidrager til både medarbejderfastholdelse og bæredygtig forretningsudvikling. Læringsforløbene er for alle Keepere – fra nyuddannede til erfarne ledere. Keep Up Academy er inddelt i tre forløb:

Graduate Program

Fundamentet for din karriere som økonomikonsulent

Graduate Programmet hos Keepers er et struktureret 2–3-årigt forløb for nyuddannede økonomer, der kombinerer en introduktion til økonomi og regnskab med praktisk erfaring side om side med erfarne konsulenter. Formålet er at sikre en målrettet faglig og personlig udvikling fra dag ét – understøttet af løbende feedback, mentoring og kurser i både teknik og samarbejde. Programmet giver nyuddannede økonomikonsulenter en tryk overgang fra studie til job gennem:

- Fælles onboarding
- Buddy-ordning med erfarne kollega
- Praktisk læring i samarbejde med seniorer
- Stærkt fagligt og socialt fællesskab

Accelerate Program

Fra erfarne konsulent til specialist

Accelerate Programmet er for erfarne Consultants og Controlleere, der vil styrke deres kompetencer yderligere. Programmet kombinerer praktisk erfaring og specialisering med en peer-to-peer

underviserrolle, hvor deltagerne deler viden og erfaring med kolleger. Det skaber flere specialister og styrker vidensdeling og nye løsninger på tværs af organisationen – fra erfarne konsulent til specialist. Centrale elementer i programmet er:

- Branche- og kundeindsigt, der styrker rådgivning og økonomistyring.
- Vidensdeling og peer-to-peer læring på tværs af teams.
- Tre dages seniorskole i udlandet med faglig sparring og netværk.

Leading Professionals

Ledelse og forretningsudvikling på højeste niveau

Leading Professionals er et forløb for kommende ledere og specialister, der vil udvikle sig inden for ledelse og forretningsudvikling. Programmet tager udgangspunkt i best practice og fokuserer på ansvarlig beslutningstagning og strategisk udvikling. Deltagerne styrker deres kompetencer i ledelse, samarbejde og innovation og forbereder sig på fremtidige roller som ledere eller partnere. Her arbejder vi med:

- Ansvarlig beslutningstagning og implementering af strategiske løsninger
- Ledelse og samarbejde med fokus på at motivere og udvikle teams
- Forretningsforståelse og innovation, der skaber nye løsninger og vækst



“

Fra det øjeblik, jeg trådte ind ad døren til en veltilrettelagt onboardinguge, blev jeg mødt med en oprigtig varme og imødekommenhed. Dette gjorde, at jeg straks følte mig velkommen og en del af et unikt fællesskab.

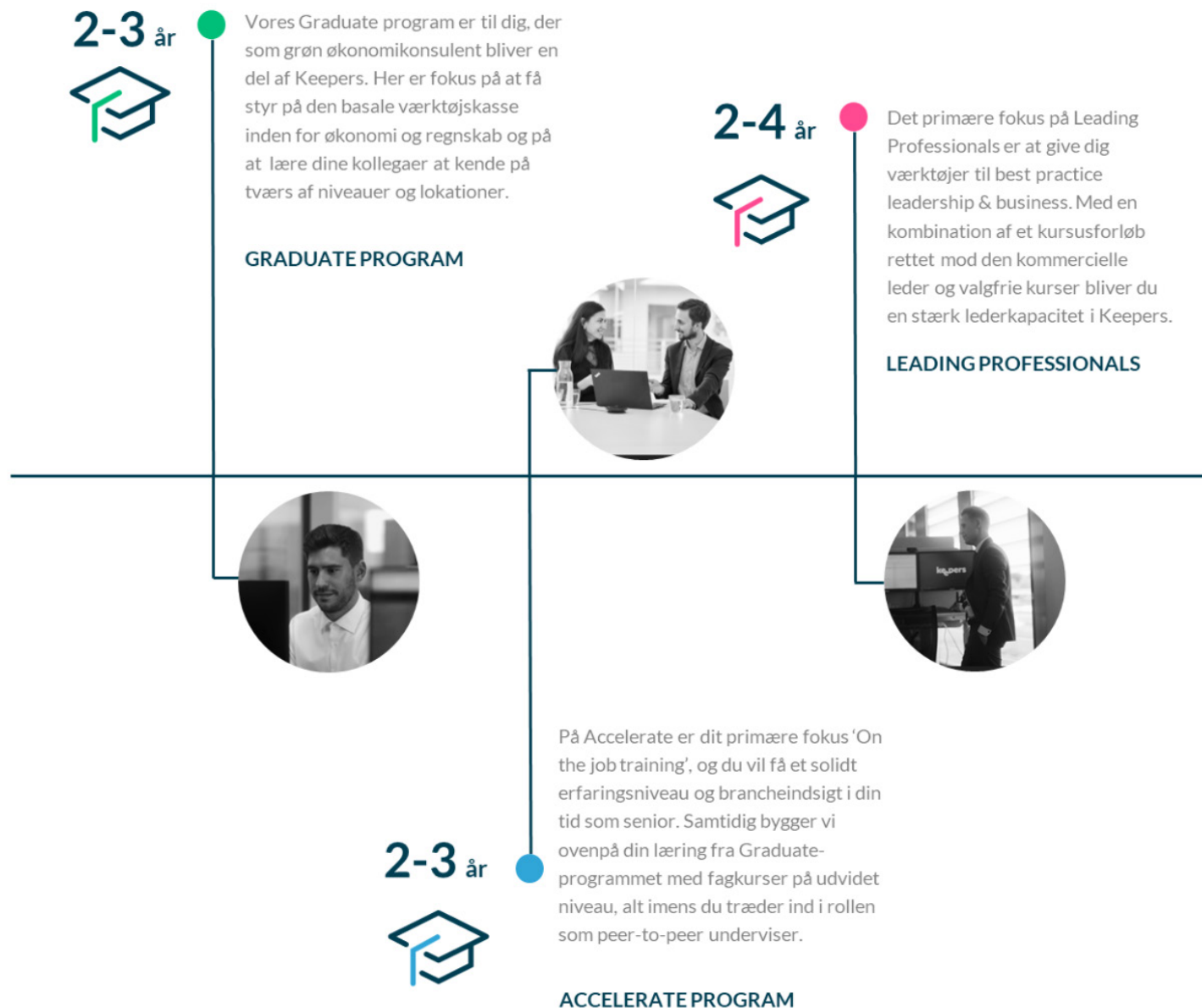
- Victor Ulf Rafstedt, Consultant i Keepers



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.



Tech Keepere

– specialisering i data og automatisering

I 2025 fortsatte vores målrettede fokus på Keepers Tech, som fortsat er en central drivkraft i vores ambition om at være digitalt førende. Dette omfatter et fokuseret arbejde med videreudviklingen af Tech Keepere, hvor medarbejdere opnår Microsoft-certificeringer i Power Automate (PL-500) og Power BI (PL-300).

Strategisk kompetenceudvikling

For at styrke vores teknologiske kompetencer har vi fastlagt en række 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

Vi understøtter disse mål ved løbende at tilbyde Microsoft-certificeringer i Power Automate og Power BI til dem med særlig interesse for området. Derudover gennemfører alle medarbejdere interne AI-kurser, og vi sikrer, at AI er tilgængeligt som en ressource i organisationen.

Tech Keepere: Specialister i data og automatisering

I Keepers arbejder vi ud fra en stærk datadrevet tilgang, hvor teknologi er en nøglefaktor i at skabe værdi. Vores Tech Keepere hjælper med at optimere udnyttelsen af data – både internt og hos kunder – og sikrer, at beslutninger træffes på et solidt, analytisk grundlag.

AI-udvalg: Styrkelse af AI-kompetencer i organisationen

For at sikre, at alle medarbejdere har en grundlæggende forståelse for, hvordan AI kan anvendes, er der i 2025 etableret et AI-udvalg. Udvalget består af repræsentanter fra forskellige services og lokationer og har til opgave at teste og afprøve AI-teknologier i arbejdsopgaver. Dertil udvikler udvalget konkrete use cases og vidensoplæg, som deles internt for at fremme læring. På sigt integreres AI-kurser også i onboarding-forløbet.



Automatisering gør hverdagen lettere og frigør tid til det, der virkelig betyder noget – at skabe værdi med data og levere løsninger, der gør en forskel. Som Tech Keeper er jeg begejstret for at være en del af en innovativ proces, hvor vi konstant udforsker nye teknologier og muligheder for forbedring.

- Sotirios Ziakas, Senior Consultant, Keepers Consulting



Årssamtaler og midtvejsamtaler – rammer for udvikling

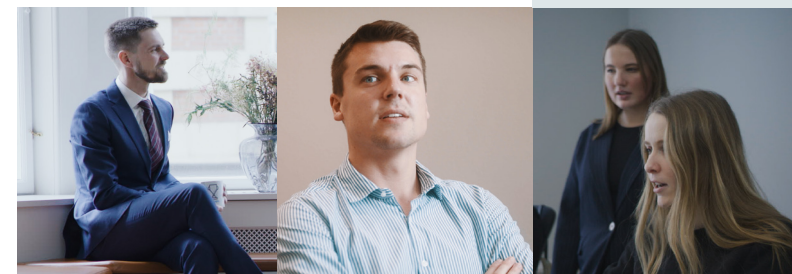
Hos Keepers prioriterer vi medarbejderudvikling gennem strukturerede samtaler, der både ser tilbage på året, der er gået, og skaber en klar plan for fremtiden.

Årssamtalen er den mest omfattende medarbejdersamtale og har fokus på medarbejderens faglige og personlige udvikling, forventningsafstemning 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.

En del af vores indsats for at sikre attraktive og fair lønvilkår er, at vi årligt gennemfører en medarbejdersurvey, hvor medarbejderne har mulighed for at give feedback på blandt andet lønniveau og oplevelsen af lønvilkår i Keepers. Input fra surveyen samles og videreformidles til ledelsen med henblik på at identificere forbedringsmuligheder og understøtte et løbende fokus på at skabe konkurrencedygtige lønvilkår og høj medarbejdertilfredshed.



Ansvarlig ledelse hos Keepers

Hos Keepers vægter vi ansvarlig selskabsledelse højt og arbejder løbende med at opdatere vores interne politikker for at understøtte gennemsigtighed og troværdighed i vores arbejde. Vores mål er at skabe en arbejdsplads, hvor faglig og personlig udvikling går hånd i hånd med et sundt, inspirerende 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



Arbejds miljøpolitik

Hos Keepers er medarbejderne vores vigtigste ressource, og vi arbejder målrettet for at skabe et arbejdsmiljø, der fremmer både trivsel og engagement.

Gennem arbejdsmiljøorganisation (AMO) har vi styrket vores arbejdsmiljøpolitik med fokus på sundhed og trivsel. Politikkerne understøtter sunde valg i hverdagen og bidrager til et trygt og inkluderende arbejdsmiljø, hvor medarbejderne føler sig værdsat. Vores mål er at skabe et arbejdsmiljø, hvor medarbejderne udvikler sig – både fagligt og personligt.

Vi gennemfører kvartalsvise og årlige trivselsmålinger for løbende indsigt i medarbejdernes velbefindende og mulighed for at tilpasse vores indsatser:

- Minitrivselsundersøgelser: Udsendes kvartalsvis af AMO.
- Arbejdspladsvurderinger (APV): APV'en gennemføres som udgangspunkt hvert tredje år, men som følge af vores nuværende vækst vil der blive gennemført en ny APV om to år.

Med halvårs- og årssamtaler, jobvurderinger, forventningsafstemninger og 1-1-samtaler følger vi den enkeltes udvikling tæt, så udfordringer kan håndteres tidligt. Derudover indsamler vi også feedback fra medarbejderne efter diverse arrangementer, hvor besvarelserne samles i en oversigt og deles med ledergruppen.





APV 2025 i Keepers

Keepers gennemførte senest en APV-undersøgelse i april-maj 2025. Ud af 112 medarbejdere besvarede 101 undersøgelsen, hvilket svarer til en svarprocent på 91 %. Det er en deltagelse, som vi er tilfredse med, og som vi vurderer giver et repræsentativt billede af arbejdsmiljøet på tværs af virksomheden.

APV'en blev udført i samarbejde med en ekstern rådgiver, HumanHouse, da det sikrer en nem, professionel og lovmedholdelig proces – fra metodevalg til databehandling. Samtidig skaber ekstern håndtering fortrolighed, troværdighed og klare resultater, der gør det lettere at handle konstruktivt på arbejdsmiljøet. Vi har valgt at tage udgangspunkt i udvalgte nedslag fra APV'en.

Vedvarende fokus på arbejdsmiljø

Vi arbejder løbende med at omsætte APV'ens indsigter til konkrete tiltag, der styrker trivsel og forebygger belastning. Det indebærer blandt andet en mere systematisk dialog mellem medarbejdere og ledelse, tydeligere prioritering samt opmærksomhed på kapacitet og opgavemængde. På den måde kan vi fastholde de mange styrker og samtidig tage hånd om de områder, hvor APV'en peger på forbedringspotentiale.



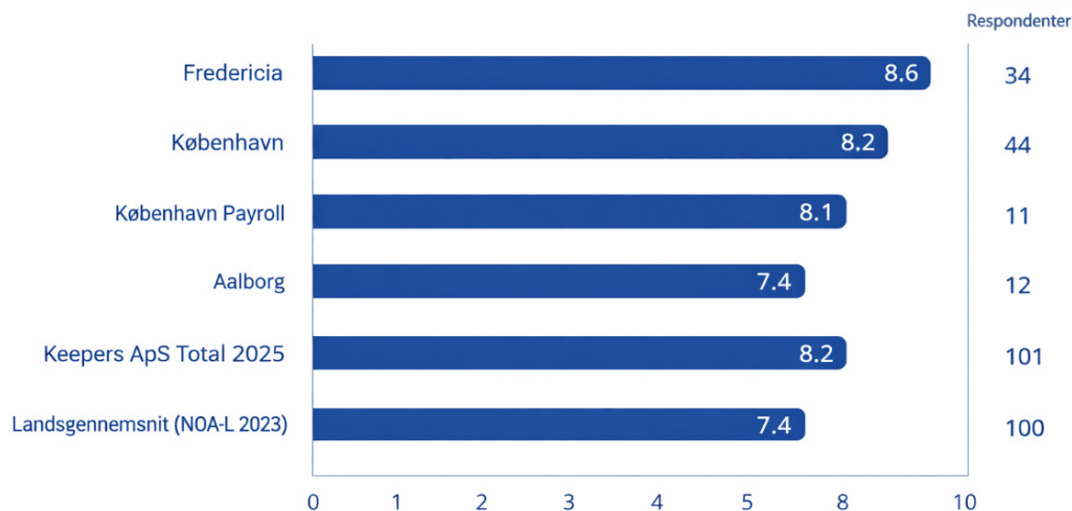


APV 2025 i Keepers

Fremhævede styrker

For at få et generelt overblik over medarbejdernes trivsel og arbejdsmiljø har vi set nærmere på medarbejdernes samlede tilfredshed med jobbet.

Hvor tilfreds er du med dit job som helhed, alt taget i betragtning?



Ovenstående besvarelse viser, at der er et spænd fra en score på 4-10. Resultatet indikerer en generelt høj tilfredshed blandt medarbejderne, idet størstedelen af respondenterne vurderer deres job positivt. At 77 % har svaret i intervallet 8-10, understreger et stærkt niveau af trivsel og engagement. Den gennemsnitlige score på 8,2 ligger desuden over landsgennemsnittet på 7,4, hvilket peger på et særligt godt arbejdsmiljø og en høj samlet jobtilfredshed i virksomheden. Derudover viser APV'en, at Keepers har et stærkt arbejdsmiljø – både fysisk og psykisk.

Fysisk arbejdsmiljø

Generelt høj tilfredshed med ergonomien og hensigtsmæssigt indrettede arbejdspladser med mulighed for varierede arbejdsstillinger. Virtuelle møder bruges, når det giver mening, i balance med fysiske møder. Keepers prioriterer forebyggelse, og medarbejderne har viden til at arbejde sikkert og sundt samt bidrager til forbedringer ved behov.

Psykisk arbejdsmiljø

Medarbejderne oplever klare rammer for arbejdet, herunder tydelig prioritering og indflydelse på opgaveløsning. Opgaverne opleves som meningsfulde, og arbejdspladsen omtales positivt. Der er et godt samarbejde med sammenhold, støtte og psykologisk tryghed, hvor man trygt kan komme med forslag og indrømme fejl. Ledelsen og partnergruppen anerkender indsatsen og prioriterer trivsel og dialog.



APV 2025 i Keepers

Forbedringspunkter

Vi er opmærksomme på, at konsulentbranchen er præget af et højt arbejdstempo, skiftende opgaver og perioder med stor arbejdsbelastning. APV'en peger på, at dette for nogle medarbejdere har medført et forhøjet stressniveau, hvilket understreger vigtigheden af løbende fokus på kapacitetsstyring, prioritering og dialog om trivsel.

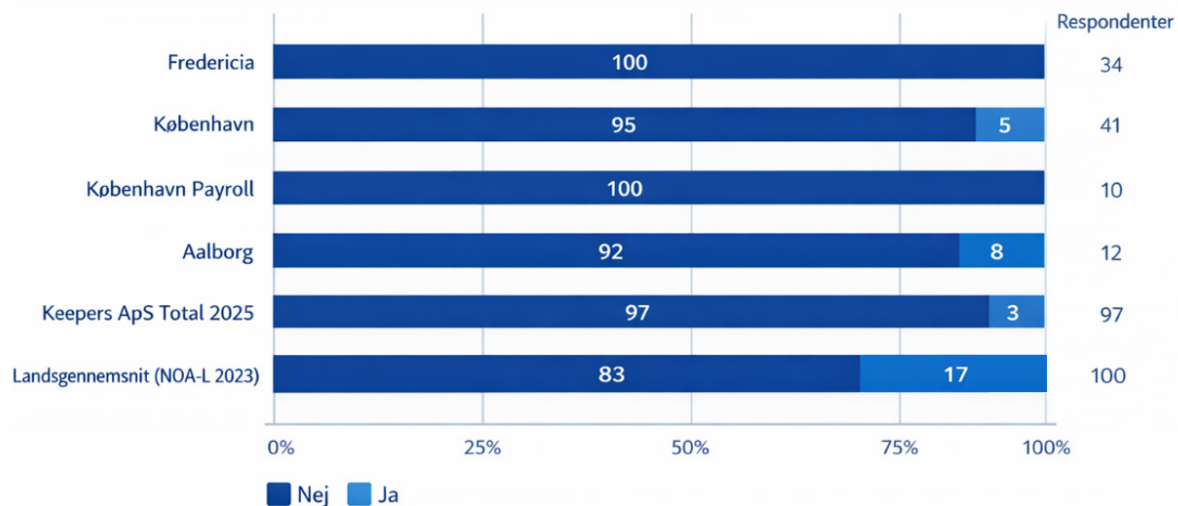
APV'en viser et forhøjet stressniveau hos en del medarbejdere:

- 8 angiver stress "ofte" det seneste år
- 10 inden for de seneste tre måneder
- 6 inden for de seneste to uger

Den primære årsag er høj arbejdsbelastning pga. opgavemængden (9 ud af 11), men stress er kun i begrænset omfang drøftet med nærmeste leder (2 ud af 11). Der ses desuden arbejdsrelateret sygefravær blandt 3 medarbejdere, primært knyttet til opgavemængde og komplekse/krævende opgaver (begge nævnt af 2), samt i mindre grad ergonomi og støj (begge nævnt af 1). Kun 1 ud af 3 har drøftet det med nærmeste leder, og 2 ud af 3 oplever udfordringen som tilfredsstillende løst. Vi har derfor fokus på tidlig opsporing, opfølgning og klare rammer for dialog om fravær og belastning.

For at vurdere arbejdsmiljøets betydning for medarbejdernes helbred har vi undersøgt omfanget af arbejdsrelateret sygefravær og sammenholdt det med landsgennemsnittet.

Har du inden for de seneste 12 måneder haft sygefravær, der skyldes fysiske eller psykiske forhold på dit arbejde?



Keepers placerer sig markant bedre end landsgennemsnittet i denne måling. Med kun 3 % der angiver arbejdsrelateret sygefravær ligger Keepers væsentligt under landsgennemsnittet på 17 %, hvilket vidner om et generelt godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Samtidig viser resultaterne, at der fortsat er mulighed for forbedringer og et løbende fokus på trivsel i takt med virksomhedens udvikling.

A person in a dark suit and tie is seated at a desk, typing on a laptop. A white cup of coffee sits on a saucer in front of them. The scene is dimly lit with a blue tint. The text 'Governance' is overlaid in white on the left side of the image.

Governance

Keepers ESG rapport 2025

Ledelsesstruktur

GOVERNANCE

Ansvarlighed er en grundlæggende del af Keepers' værdigrundlag. Dette afspejler sig også i vores måde at drive virksomhed på, hvorfor vi prioriterer at holde os ajour med relevante politikker og lovpåkrævede bestemmelser.



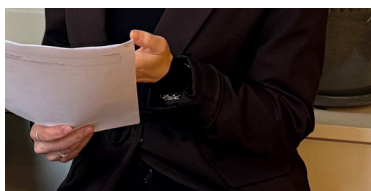
Ansvarlig ledelse

Vores interne politikker udgør et centralt fundament for stærk governance og bidrager til at sikre, at vi er ansvarlige og troværdige som samarbejdspartner for vores kunder og som arbejdsplads for vores medarbejdere. Med afsæt i verdensmålene om køn, ligestilling, diversitet og mangfoldighed, som afspejles i vores rekrutteringsprocesser, interne politikker og karriereudvikling, arbejder vi målrettet for en ansvarlig og fornuftig virksomhedsdrift.

Struktur

Keepers' ledelse repræsenterer begge køn og afspejler en bred aldersmæssig repræsentation. Ledelsesgruppen omfatter et mellemliderlag, hvor alle ydelsesområder er repræsenteret samt en partnergruppe, hvor hver partner har ansvar for sit eget ydelsesområde. Dette understøtter, at vi arbejder som en samlet enhed frem for silotænkning, på trods af en hierarkisk titelstruktur. Dertil har vi etableret en række udvalg med inddragelse af øvrige medarbejdere, som deltager aktivt i beslutnings- og udviklingsprocesser.

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



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.

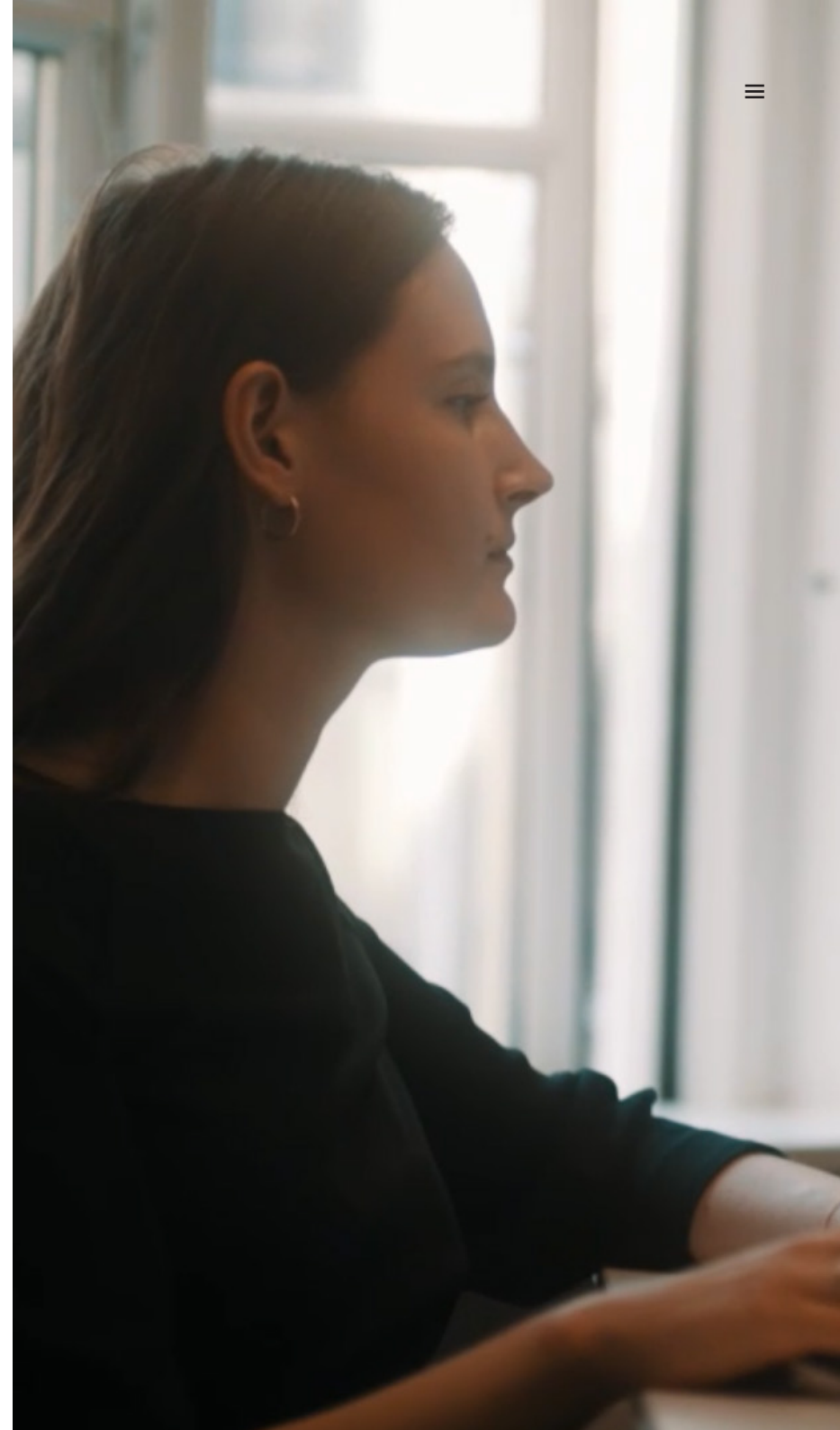


IT-sikkerhed & persondata

GOVERNANCE

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

Vores arbejde med governance er forankret i klare politikker og retningslinjer, som tilsammen 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 henhold til 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 Customer (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 kundeforhold.

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 etableret et solidt fundament af politikker, procedurer og retningslinjer, der styrker vores databeskyttelsespraksis og sikrer, at vi efterlever lovgivningens krav:

- **Dataetisk politik:** Vi har etableret en politik, der sætter fokus på, hvordan vi håndterer data på en etisk og 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 gældende 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-teknologier anvendes etisk og forsvarligt, så vores kunders og medarbejderes 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 de GDPR-ansvarlige:** I Keepers ApS har vi et dedikeret GDPR-udvalg, der sikrer, at de databeskyttelsesretlige regler og retningslinjer efterleves, og at vi har de rette politikker og 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 medarbejderes data på en sikker og retfærdig måde.
- **Privatlivspolitik for ansøgere:** Når vi håndterer data fra jobansøgere, er vi meget opmærksomme på at beskytte deres privatliv. Vores privatlivspolitik beskriver, hvordan vi indsamler og anvender ansøgernes data på en ansvarlig måde.
- **Privatlivspolitik for medarbejdere:** Vi behandler vores medarbejderes 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 klare retningslinjer og procedurer for, hvordan IT-systemer håndteres internt, som sikrer, at data beskyttes mod uautoriseret adgang og misbrug. Vi lægger stor vægt på driftssikkerhed, kvalitet, systemernes brugervenlighed og overholdelse af lovgivningskrav.
- **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.
- **IT-beredskabsplan:** Vores IT-beredskabsplan sikrer, at kritiske systemer og data kan opretholdes eller reetableres hurtigt ved kritiske hændelser. Planen omfatter klare ansvarsfordelinger, kommunikationsprocedurer samt tekniske og organisatoriske foranstaltninger, der understøtter hurtig reaktion og effektiv genopretning.
- **IT-risikovurdering:** Vi gennemfører en IT-risikovurdering for at identificere, vurdere og håndtere risici relateret til informationsikkerhed, drift og databeskyttelse. Dette danner grundlag for prioritering af sikkerhedsforanstaltninger og sikrer, at vores tekniske og organisatoriske kontroller er tilpasset de aktuelle trusler og forretningskritiske processer.

Disse politikker, retningslinjer 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.

En del af Accru Partners Politikker & retningslinjer

Som en del af Accru Partners efterlever Keepers ApS en række koncernfastsatte politikker og retningslinjer, der sikrer ansvarlig drift og en stærk governance-praksis.

- **Accru Partners Code of Conduct for Business Relationships:** Denne Code of Conduct for forretningsrelationer fastlægger kravene til ansvarlig forretningsadfærd for alle væsentlige leverandører og samarbejdspartnere. Koden bygger på internationale standarder som UNGPs og OECD's retningslinjer.
- **Accru Partners Privacy Policy:** Denne politik beskriver, hvordan koncernen og dens tilknyttede selskaber behandler personoplysninger i overensstemmelse med gældende lovgivning, herunder - men ikke kun begrænset til - databeskyttelsesforordningen (GDPR). Politiken tydeliggør, hvordan der arbejdes for at beskytte den registreredes rettigheder og integritet.
- **Accru Partners Whistleblower Policy:** Denne politik etablerer en sikker og fortrolig kanal, hvor medarbejdere og andre personer inden for Accru Partners Gruppen kan rapportere mistanke om alvorlige overtrædelser som brud på lovgivning, Code of Conduct eller andre interne politikker og regler.

The logo for AXCEL, featuring the word "AXCEL" in a bold, orange, sans-serif font. The letter "A" is stylized with a horizontal line through its top bar.The logo for Accru Partners, featuring the word "accru" in a dark red, lowercase, sans-serif font, with a small orange circle above the letter "a". Below "accru" is the word "partners" in a smaller, orange, lowercase, sans-serif font.

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

Code of Conduct dokumentet indeholder retningslinjer for:

- Miljømæssig ansvarlighed: Omfatter konkrete initiativer til at reducere CO2-udledning, fremme bæredygtige transportmuligheder og samarbejde med leverandører, der deler vores ambition om CO2-reduktion.
- Social ansvarlighed: Vores medarbejdere opfordres til at bidrage aktivt til en arbejdsplads præget af etik, ligestilling og diversitet i alle arbejdsmæssige sammenhænge.
- Governance: Vi sikrer ansvarlig drift gennem sikker håndtering af IT, overholdelse af KYC og GDPR-regler samt vedligeholdelse af en whistleblowerordning, der understøtter ansvarlig adfærd.

Vi sikrer, at disse principper er en integreret del af vores kultur og forretningspraksis, og at medarbejdere løbende modtager relevant træning i overholdelse af disse retningslinjer. Alle medarbejdere forventes at efterleve vores Code of Conduct og aktivt og aktivt bidrage til vores fælles mål om at være en bæredygtig og ansvarlig virksomhed.

Alle medarbejdere opfordres til at rapportere eventuelle overtrædelser af denne kodeks til nærmeste leder, HR-funktion 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. Ved eventuelle ændringer skal disse kommunikeres rettidigt og effektivt, så vi altid kan handle proaktivt og i fællesskab.

Faglighed

Vi værdsætter høj faglighed, som en central del af samarbejdet. Dette indebærer, at alle parter anvender deres viden, ekspertise og kompetencer til at sikre kvaliteten af deres bidrag til samarbejdet.

Respektfuld Kommunikation

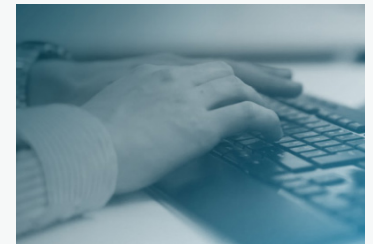
Vi understøtter en samarbejdskultur, hvor dialog i øjenhøjde og gensidig respekt er centrale principper. Det indebærer, at alle parter anerkender hinandens perspektiver, ideer og meninger. Vi forventer, at kommunikationen er åben, ærlig og respektfuld på alle niveauer.

Samarbejde

Vi anerkender, at langsigtede resultater opnås gennem effektivt og ansvarligt samarbejde. Derfor forventes alle parter at være dedikerede til at arbejde mod fælles mål gennem videndeling, åben dialog og konstruktiv problemløsning. Dette inkluderer en aktiv vilje til at dele information, ideer og ressourcer samt at udvise fleksibilitet og tilpasningsevne i samarbejdet.

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.





Certificeringer og mærkningsordninger

D-mærket - Digital tryghed

D-mærket er Danmarks officielle mærkningsordning for IT-sikkerhed og ansvarlig dataanvendelse. Certificeringen sikrer, at virksomheder lever op til høje nationale og internationale standarder for beskyttelse af data og IT-sikkerhed. Samtidig skaber denne mærkning tillid og digital tryghed for både kunder og samarbejdspartnere.

Keepers modtog D-mærket for første gang i 2024. I 2025 fik vi det gentildelt, hvilket understøtter vores mål om ansvarlig virksomhedsdrift. Data-sikkerhed og ansvarlig håndtering af information er ikke alene en teknisk forudsætning - det er fundamentalt for vores kunderelationer og den måde, vi driver forretning på. Med D-mærket dokumenterer vi over for vores kunder, at vi arbejder målrettet med beskyttelsen af deres forretningskritiske oplysninger. D-mærket er derfor både en investering i it-sikkerhed og i den tillid, som vores samarbejder bygger på.

De seneste år har vi intensiveret vores indsats for at forbedre IT-sikkerheden som en del af vores arbejde med at opnå og opretholde 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.

SKI aftalen

Hos Keepers 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 arbejder vi dedikeret med IT-sikkerhed for at beskytte vores data og sikre fortroligheden af kundernes informationer. Vi har implementeret flere sikkerhedsforanstaltninger, der reducerer risikoen for uautoriseret adgang, datalæk og cyberangreb. Nedenfor fremhæver vi fire indsatser, vi anvender i vores daglige sikkerhedsarbejde.

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.

Incident Response Plan (IRP) har vi implementeret i løbet af året for at styrke vores informationsikkerhed og sikre en hurtig, effektiv håndtering af potentielle sikkerhedshændelser. IRP'en beskriver klare roller, ansvar og procedurer for identifikation, vurdering, afhjælpning og rapportering af hændelser. Planen er forankret i vores ledelsesstruktur og understøtter vores arbejde med at beskytte data, minimere driftsforstyrrelser og sikre overholdelse af gældende lovgivning og standarder.

DMARC har vi implementeret, 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.



GDPR & IT-sikkerhed

Det er vigtigt for os, at kundernes data er sikre, og at vores kunder føler sig 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

Jupitervej 2
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 3093 4768
ppontoppidan@keepers.dk

Payroll
+45 2929 6636
mbjerg@keepers.dk

Lyngvej 2
DK-9000 Aalborg

Aarhus

Consulting
+ 45 3093 4768
ppontoppidan@keepers.dk

Lille Torv 2, 3. t.v.
DK-8000 Aarhus C

Keepers SoMe

