



ESG-rapport

2025



HR-ON Aps // Østre Stationsvej 27,3 // 5000 Odense C // CVR no. 34 47 45 40



Generelle oplysninger

(VSME B1)

HR-ON A/S
Østre Stationsvej 27, 3. sal 5000 Odense C
Danmark

Geolokation: 55.401893467341694,
10.387113440002269

Cvr.nr
Hjemsted: 34474540

ESG-regnskabsår:
01.01.2025 - 31.12.2025

Bestyrelse:
Jesper Jarlbæk - Chairman
Martin Rønne Bjerregaard
Ali Ekber Cevik

Direktion:
Ali Ekber Cevik

Grundlag for udarbejdelse

Virksomhedens juridiske form: ApS

NACE sektor kode - K621

Balancesum - 41.482.283 DKK

Omsætning - 30.866.590 DKK

Antal ansatte - 60



Indhold

3.	Vores ESG-strategi	18.	ESG i praksis - Milepæle fra 2025
5.	Om HR-ON	19.	Fokusområde 1
5.	HR-ON	21.	Fokusområde 2
7.	Organisation og ledelse	25.	Fokusområde 3
8.	Strategi og fokusområder	28.	Case
11.	Dobbeltvæsentlighedsanalyse	32.	Fokusområde 4
12.	Fokusområder for ESG-arbejdet	35.	Fokusområde 5
14.	Tilgang til bæredygtighed og ESG	37.	Status og overblik
15.	De 17 verdensmål	40.	Bilag



Vores ESG-strategi

Fremtidens bæredygtighed starter ikke i regnearket, men i måden vi leder mennesker på.

Som en af Danmarks største leverandører af HR-software står vi der, hvor strategi bliver til praksis. Det gælder både organisationers hverdag, i HR-afdelingernes beslutninger og i de data, der former arbejdslivet. Det forpligter. Derfor er denne ESG-rapport ikke kun et "bilag" til vores forretning. Den er en integreret del af den.

Rapporten er udarbejdet som en compliance-øvelse, som vi har struktureret efter VSME-standarden (Voluntary Sustainability Reporting Standard for SMEs). Den markerer vores første samlede dokumentation af den påvirkning, vi har – og ønsker at have. 2025 er vores baseline-år, hvor vi har kortlagt og målt på alle væsentlige fokusområder. Herfra vil vi arbejde systematisk og transparent med at sætte mål og følge vores fremdrift år for år.

Vores ESG-profil afspejler vores kerneforretning.

Som softwarevirksomhed har vi et begrænset direkte miljøaftryk, men en betydelig indflydelse på den sociale og ledelsesmæssige dimension, både i vores egen organisation og gennem de HR-løsninger, vi leverer.

Vi tror på, at trivsel, ansvarlig ledelse og et stærkt værdigrundlag er forudsætninger for langsigtet bæredygtighed, også når det gælder klima og ressourcer.

Derfor arbejder vi målrettet med miljømæssigt, socialt og ledelsesmæssigt ansvar





Vi sætter særligt fokus på de områder, hvor vi kan gøre den største forskel. For os handler det om at omsætte værdier til praksis og sikre, at vores produkter, beslutninger og partnerskaber understøtter en bæredygtig udvikling.

Vores tilgang til ESG tager afsæt i et grundlæggende spørgsmål:
Hvem er vi – og hvilken forskel kan vi reelt gøre?

Vi har bygget rapporten ud fra vores værdier og praksis, og derefter holdt det op imod standardens krav. Det betyder, at særligt S og G allerede er forankret i vores kultur. ESG-arbejdet er ikke et nyt styringslag oven på organisationen. Det er et fælles sprog for det, vi allerede tror på og arbejder efter.

Denne rapport er det første pejlemærke. Baseline-målingerne i 2025 giver os et klart udgangspunkt. Men bæredygtighed er ikke en destination. Det er en kontinuerlig ledelsesopgave.

Vi tror på, at tillid er en konkurrencefordel, at ansvarlig ledelse skaber robuste organisationer, og at fremtidens HR spiller en nøglerolle i at forme bæredygtige virksomheder. Denne ESG-rapport er en del af vores bidrag til den bevægelse.

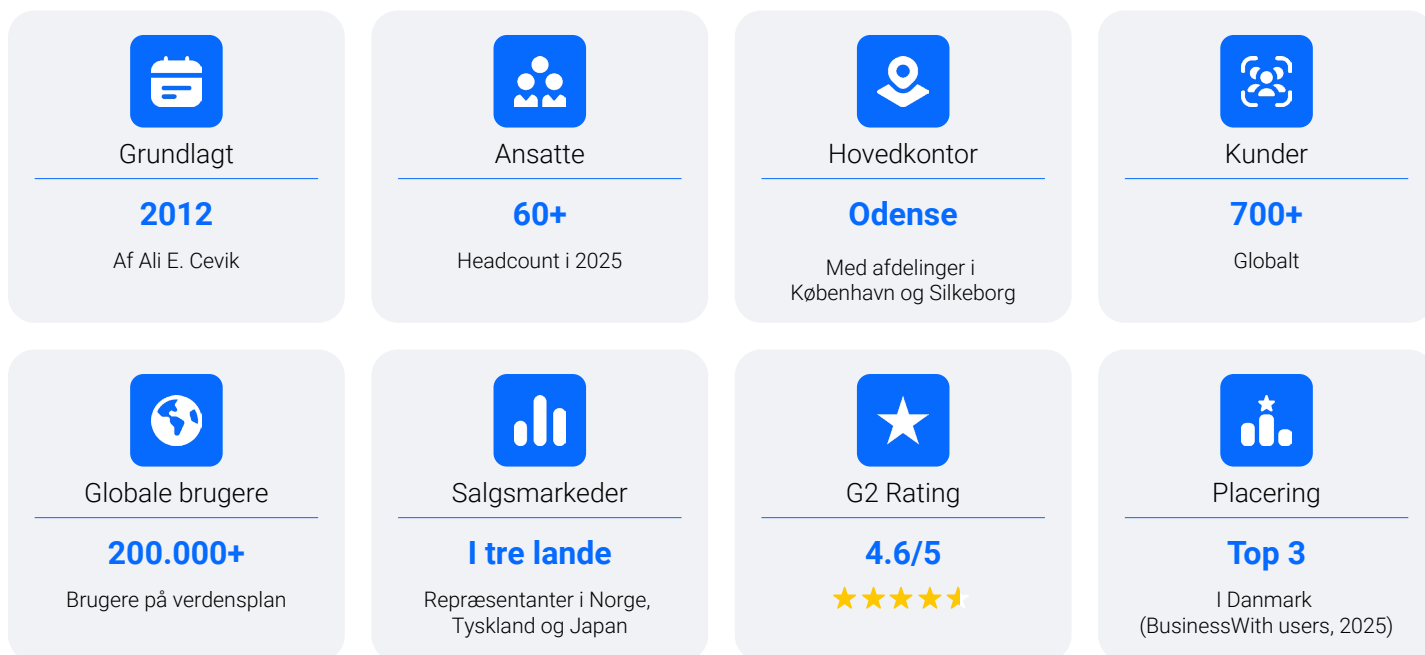
Ali E. Cevik

CEO & Founder, HR-ON





Om HR-ON



HR-ON:

Fra værdier til teknologi

- sådan skaber vi software, der udvikler mennesker

HR-ON er en dansk virksomhed med hovedkontor i hjertet af Odense. Vi udvikler et HR-system til virksomheder og organisationer, der kan bruges af alle både i den private og offentlige sektor.

Med vores digitale HR-system opleves medarbejderrejsen gnidningsfrit for den enkelte medarbejder, lige fra det øjeblik hvor vedkommende besøger en organisations karriereside, søger et job, gennemgår rekrutteringsprocessen og bliver onboardet i organisationen til tiden som ansat, der kræver løbende fokus på udvikling og trivsel fra organisationens side.

Med HR-ONs digitale værktøjer understøttes HR og ledelsen med en strømlinet arbejdsproces, der sparer den enkelte tid og besvær, da mange af arbejdsgangene bliver automatiserede. Organisationerne kan også vælge blot at købe et af vores produkter, hvis det er det behov, den enkelte organisation har.





Organisation og ledelse

Hos HR-ON udvikler vi først og fremmest software til mennesker. Det gør vi med afsæt i, at vi på vores arbejdsplads har værdibaseret selvledelse. Det har vi, fordi vi tror på, at såvel vores virksomhed som medarbejdere trives bedst med en høj grad af medledelse.

Som HR-techvirksomhed vil vi mere end at udvikle moderne HR-løsninger. Vi ved, at vi kun kan lykkes med reelt at understøtte trivsel, dialog og værdibaseret selvledelse, hvis vi selv går forrest. Vi skal udvikle teknologi på en måde, der faktisk matcher vores menneskesyn.

Når man, som os, arbejder med værdibaseret selvledelse, betyder det kort sagt, at vi er selvledende i de teams, der ses til højre.

Her ses de syv teams, som vi er inddelt i i HR-ON. De enkelte teams aftaler indbyrdes:

- Arbejdsopgaver
- Mødetider
- Ferie/fravær

Hvert team har en koordinator, der sammen med de øvrige teamkoordinatorer orienterer hinanden om, hvad der rør sig i de enkelte teams, så alle er på linje med hinanden og velinformeret.

De enkelte teams sikrer selv, at alle deadlines overholdes, så vi sammen kan nå de fælles overordnede mål





HR-ONs værdier, der er de mest væsentlige i forhold til selvledelse, er:



Kontrol
Tillid



Tid
Resultat



Hieraki
Dialog



Regler
Værdier



Pligt
Mening



Ordre
Myndiggørelse

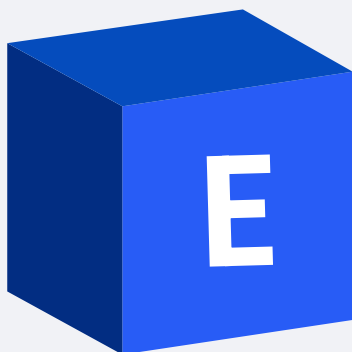
Strategi og fokusområder

Strategi, forretningsmodel og bæredygtighedsrelaterede initiativer (VSME C1)

Vi bygger teknologi, der effektiviserer processer og understøtter værdibaseret ledelse. Denne rapport, som du er ved at læse om os her, omfatter hele vores værdikæde, både opstrøms, nedstrøms og egne aktiviteter.

Rapporteringen dækker altså alle aktiviteter og interessenter, hvor vi kan have en påvirkning - både bagud i værdikæden (leverandører), fremad (kunder) samt i de aktiviteter, som vi selv forestår. Påvirkningerne kan være både positive og negative.

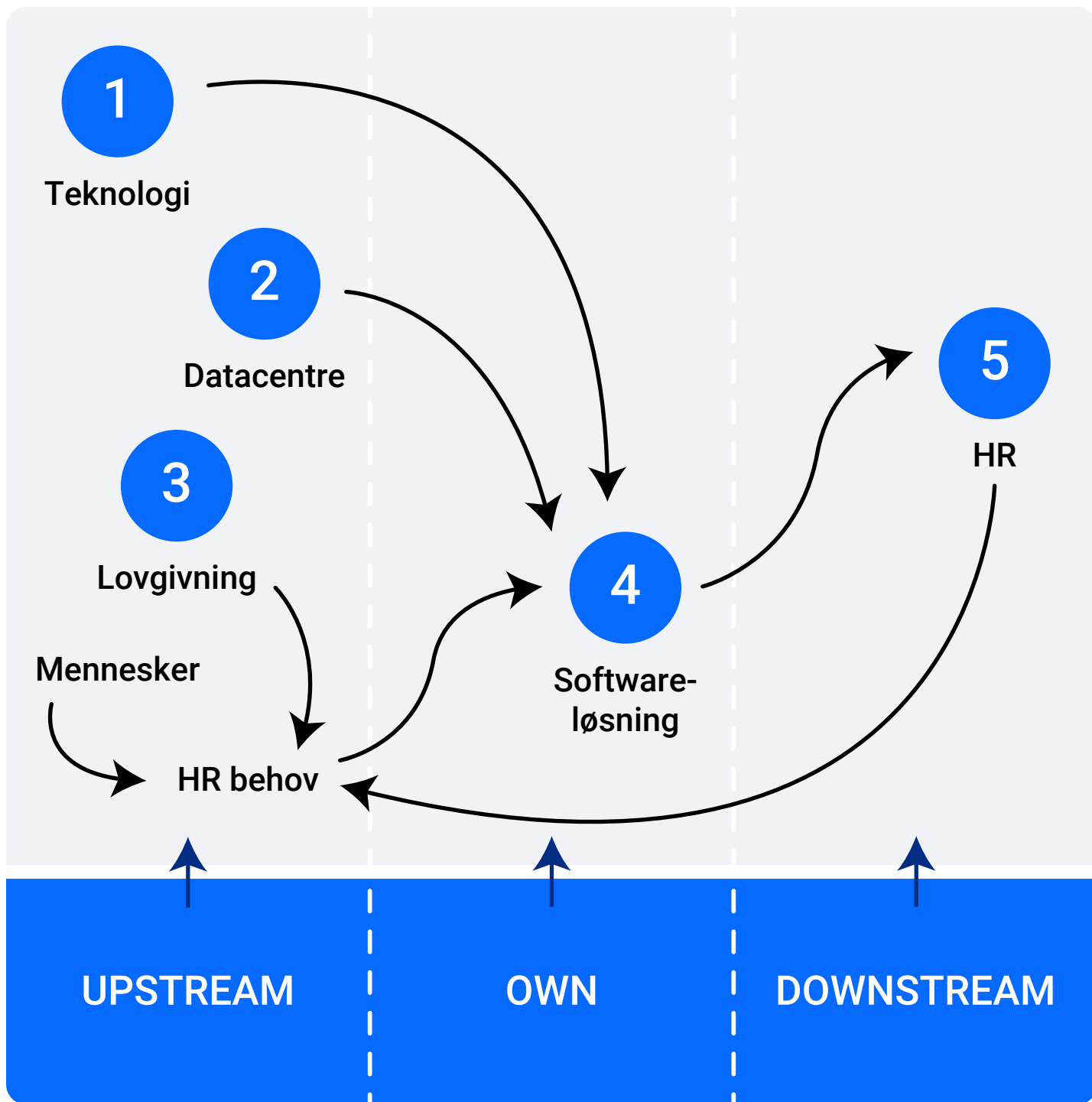
På næste side præsenterer vi vores værdikæde og de interessentgrupper, som vi opererer med.





Interessenter

- 1. Teknologileverandører
- 2. Datacentre
- 3. Myndigheder
- 4. Medarbejder
- 5. Kunder



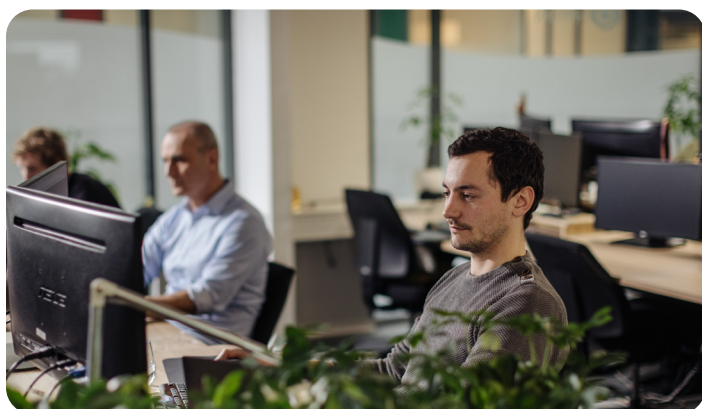
HR-ONs værdikæde



Bæredygtighedsstrategi

Vores kerneforretning og -aktiviteter har følgende væsentlige udfordringer, når vi kigger på bæredygtighed:

- Begrænset indflydelse på de miljømæssige påvirkninger ift. hosting, da vi er afhængige af vores hosting-leverandør. Udvalget af leverandører er begrænset, og kun få kan tilbyde hosting med den sikkerhed, vi kræver
- Medarbejdere som vores vigtigste ressource
- At sikre positiv påvirkning af, hvordan HR-afdelinger arbejder med trivsel
- Regulering på området kan stride mod moderne menneskesyn og ledelsesstil
- At kunne navigere i en branche i konstant udvikling og præget af krav om compliance



Vi arbejder aktivt og fremadskuende med at håndtere udfordringerne gennem følgende tilgange:

- Vi starter med os selv for at øge miljøbevidstheden i vores værdikæde
- Vores kultur tager udgangspunkt i vores medarbejdermanifest og værdisæt
- Vi udvikler løsninger, der understøtter værdibaseret HR-praksis
- Vi engagerer os i dialog om fair HR-lovgivning, og udvikler fleksible løsninger
- Vi styrker vores organisation gennem medledelse, kontinuerlig læring og tilpasningsevne

Disse strategiske tilgange til, hvordan vi arbejder systematisk med at håndtere de bæredygtighedsrelaterede udfordringer på en ansvarlig måde, fastlægger de overordnede principper og pejlemærker for vores ESG-arbejde og viser den retning, vi ønsker at bevæge os i som virksomhed.



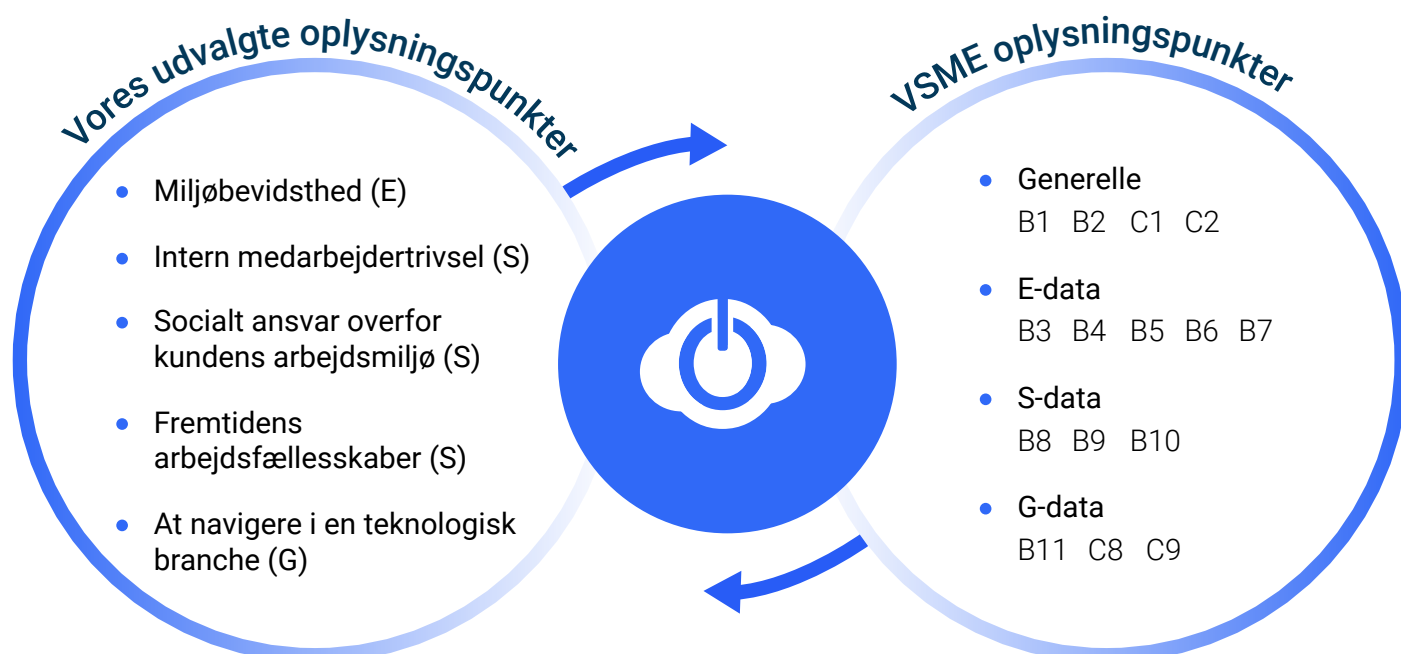
Dobbeltvæsentlighedsanalyse

Vores dobbeltvæsentlighedsanalyse har taget udgangspunkt i, at vi sammen har arbejdet med værdikæden ovenfor, kortlægning af interessenterne samt identificering af både påvirkningsmæssig og finansiell væsentlighed gennem workshops, interviews og interne analyser.

Det er altså på baggrund af den helt overordnede kontekst herunder værdikæde og bæredygtighedsstrategi, at vi har skabt en grundstruktur for vores ESG-indsatser.

Processen for dobbeltvæsentlighedsvurderingen er gennemført i tæt dialog på tværs af HR-ONs organisation. Vores tilgang har været at etablere et solidt og fremtidssikret grundlag for arbejdet med bæredygtighed uden at lade os begrænse af, at vi endnu ikke kan fremlægge fuld dokumentation på alle områder. Vi har prioriteret en praksisnær og inkluderende proces, hvor medarbejderne har spillet en central rolle.

I kraft af deres daglige samarbejde med kunder, kandidater og andre nøgleinteressenter har de bidraget med væsentlig indsigt, som afspejler HR-ONs måde at arbejde på: partnerskabsorienteret, transparent og baseret på gensidig tillid. Denne tilgang har gjort det muligt at indhente eksterne perspektiver uden at gennemføre en fuldt formaliseret interessentproces i denne fase.





Vi er transparente med, at vi i 2025 ikke har anvendt avancerede scoringsværktøjer i væsentlighedsvurderingen. Vurderingerne er udført kvalitativt og understøttet af de data, vi har til rådighed. Vi har dermed valgt en enkel, men realistisk tilgang, der afspejler virksomhedens udviklingsfase og sikrer et robust fundament for det videre arbejde.

I bilag 1 er der redegjort for vores til- og fravalg op mod VSME-kravene. Dette dokument giver et overblik over, hvilke emner der er fravalgt og hvilke oplysningspunkter, der er med i rapporten.

På den baggrund er vi kommet frem til fem centrale fokusområder, som danner grundlaget for HR-ONs bæredygtighedsstrategi og -politik.

Fokusområder for ESG-arbejdet

I arbejdet med dobbeltvæsentlighed har vi fulgt strukturen i VSME og koncentreret os om de oplysningskrav, der er mest væsentlig for HR-ONs forretning og vores påvirkning af omgivelserne.

Afslutningsvist i rapportens bilag 1 ses oplysningskravene jf. VSME-standarderne. I det følgende har vi prioriteret at rapportere på de væsentligste emner, der både har størst betydning for virksomhedens udvikling og for vores interessenters forventninger.

- Miljøbevidsthed (E)
- Intern medarbejdertrivsel (S)
- Socialt ansvar overfor kunders arbejdsmiljø (S)
- Fremtidens arbejdsfællesskaber (G)
- At navigere i en teknologisk branche (G)

Vores bæredygtighedsstrategi beskriver, hvilke udfordringer vores kerneforretning og -aktiviteter står overfor i relation til bæredygtighed. Strategien beskriver også, hvordan vi arbejder med at håndtere udfordringerne.





Tilgang til bæredygtighed og ESG

I HR-ON har vi valgt en ESG-profil, der afspejler vores kerneforretning: vi kan gøre den største forskel på det sociale og ledelsesmæssige område. Som softwarevirksomhed er vores direkte miljøaftryk begrænset, men vi har et betydeligt potentiale for at påvirke, hvordan mennesker trives, samarbejder og ledes – både i vores egen organisation og hos de kunder, der bruger vores HR-løsninger.

Vi tror på, at den sociale og ledelsesmæssige dimension er en forudsætning for den grønne omstilling. Menneskelig trivsel, ansvarlig ledelse og et stærkt værdigrundlag skaber rammerne for, at organisationer kan udvikle sig bæredygtigt – også når det handler om klima og ressourcer.

Vores tilgang til bæredygtighed tager derfor udgangspunkt i tre spor:

- **Miljømæssigt ansvar:** Vi arbejder med vores eget forbrug af hardware, genbrug og ansvarlige indkøb, og vi søger at påvirke den miljømæssige bevidsthed generelt i vores samfund.
- **Socialt ansvar:** Vi sætter trivsel, inklusion og medledelse i centrum og udvikler løsninger, der understøtter fair og værdibaserede HR-praksisser hos vores kunder.
- **Ledelsesmæssigt ansvar:** Vi prioriterer dataetik, GDPR og transparens, og vi hjælper HR-afdelinger med at navigere i ny lovgivning på en måde, der respekterer både mennesker og moderne arbejdsformer.

Med denne tilgang ønsker vi at gøre bæredygtighed konkret og værdiskabende - i det daglige arbejde, i vores produkter og i de partnerskaber, vi indgår.



De 17 verdensmål

Vores kerneforretning er bæredygtig og matcher flere af FN's verdensmål. Vi har sat fokus på de verdensmål, hvor vi gør den største forskel.

Verdensmål 16 som fundament

Vi ser verdensmål nr. 16 om fred, retfærdighed og stærke institutioner som fundamentet for en bæredygtig organisation. I en tid hvor ESG ofte bliver reduceret til tal og afrapporteringer, insisterer HR-ON på, at bogstaverne S og G er menneskelige discipliner, og at social bæredygtighed og bæredygtig ledelse er et menneskesyn. Alle øvrige verdensmål er afhængige af, at vi lykkes med dette.

Vi tror på, at stærke institutioner skabes indefra af mennesker, der tør stå ved deres værdier og af arbejdsfællesskaber, der bygger på ærlighed, tillid og gennemsigtighed. Hos HR-ON går vores menneskesyn derfor forud for gamle forestillinger om, hvordan en arbejdsplads skal ledes og organiseres.

Vi tager konsekvensen af, at kontrol og tillid på samme tid er svært, og har skabt rammer og aftaler, der understøtter menneskelig integritet i stedet for at underminere den. Og med dette som fundament kan de andre mål bygges ovenpå.

Hos HR-ON er det især målene inden for sundhed, trivsel, ligestilling, anstændig vækst og ansvarlig drift, der naturligt udspringer af den kultur, vi arbejder i hver dag.





Verdensmål 3: Sundhed og trivsel

Vi tilbyder sundhedsforsikring til alle. Derudover har vi fleksible ordninger ved sygdom og barsel, og vi støtter op om organisationer, der arbejder for liv og trivsel, herunder donationer til kræftforskning. Når mennesker får plads til at mærke sig selv, bliver de også i stand til at passe på sig selv.

Verdensmål 5: Ligestilling mellem kønnene

I en værdiramme, hvor mennesker bedømmes på ansvar, opgaver og kompetencer, bliver ligestilling et naturligt resultat. HR-ON har en balanceret kønsfordeling, ingen lønforskelle baseret på køn eller baggrund, og et miljø hvor forskellighed er en styrke. Værdierne gør arbejdet – ikke kontrolmekanismer.

Verdensmål 8: Anstændige jobs og økonomisk vækst

Selvledelse skaber både ansvarlighed og arbejdsglæde. Vi tror på, at mennesker ønsker at bidrage, når de får friheden til at gøre det. HR-ON er vokset på denne filosofi. Vi støtter iværksætter, inklusion af forskellige nationaliteter og baggrunde og et arbejdsmarked, hvor voksne mennesker mødes som ligeværdige.

Verdensmål 9: Industri, innovation og infrastruktur

Vores skalerbare digitale løsninger er skabt til at give organisationer bedre HR-processer. Vores produkter effektiviserer HR og bidrager til ansvarlig vækst ved at understøtte social bæredygtighed og bæredygtig ledelse i HR. Vores løsninger er tro mod vores kultur. Når medarbejdere har frirum til at tænke ud af boksen, mener vi, at vores software bliver bedre.





Verdensmål 12: Ansvarligt forbrug og produktion

Vores ansvarlighed gælder også vores adfærd som virksomhed: Vi arbejder med initiativer for at reducere madspild, minimere engangsaffald og forlænge levetiden på hardware.

Verdensmål 16: Fred, retfærdighed og stærke institutioner

Vi arbejder konkret med bæredygtige rammer og aftaler gennem vores medarbejdermanifest og tillidsbaserede aftaleskabeloner, der bygger på gennemsigtighed, dialog og tillid frem for kontrol. Disse rammer og aftaler værner om vores kultur og værdifællesskab.

E (Environment)

S (Social)

G (Governance)



Verdensmål 16 fungerer som fundament





ESG i praksis - Milepæle fra 2025

Fremtidens bæredygtighed starter ikke i regnearket, men i måden vi leder mennesker på.

Som en af Danmarks største leverandører af HR-software står vi der, hvor strategi bliver til praksis. Det gælder både organisationers hverdag, i HR-afdelingernes beslutninger og i de data, der former arbejdslivet. Det forpligter. Derfor er denne ESG-rapport ikke kun et "bilag" til vores forretning. Den er en integreret del af den.

Her er HR-ONs milepæle for 2025:



Implementering af bæredygtighedsstrategi og ESG-politik.



Implementering af initiativer for miljøbevidst drift.



Igangsat initiativer, der styrker kunders arbejdsfællesskaber.



Udviklet tillidsbaserede ansættelsesaftaler



Igangsat strukturerede initiativer for medarbejdertrivsel



Fokusområde 1:

Environmental awareness (E)

(VSME B2 og C2)

Politik

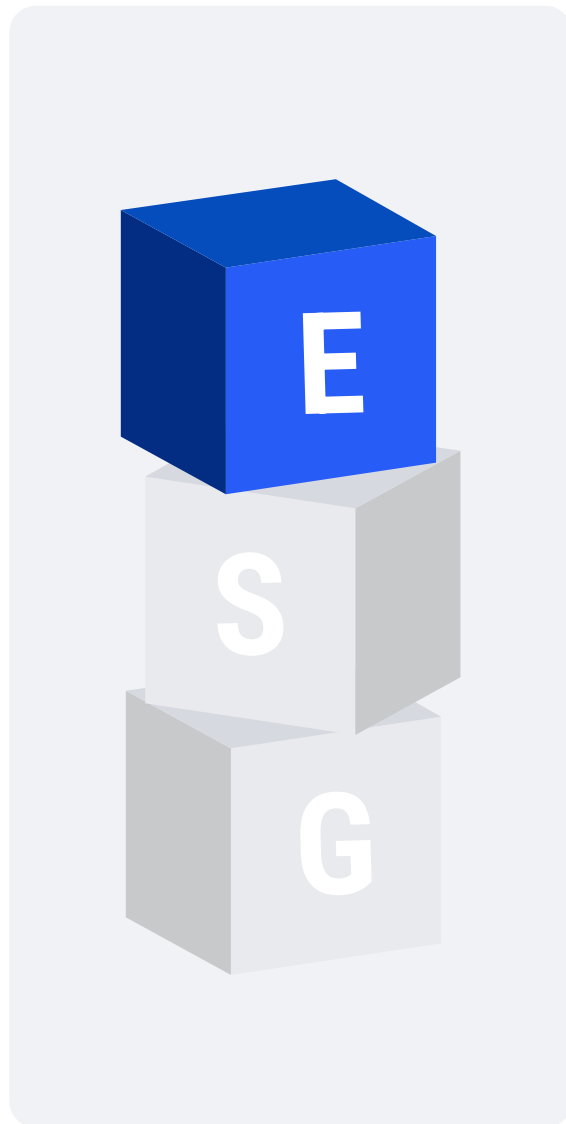
I HR-ON tager vi ansvar for den måde, vi påvirker miljøet. Det er en naturlig del af vores drift. Som softwarevirksomhed har vi et begrænset direkte miljøaftryk - primært relateret til energiforbrug, transport, hardware og affald. Vi arbejder med at skabe bevidsthed om miljøet blandt medarbejderne og sikre en ansvarlig måde at bruge ressourcer på i hverdagen.

Vores ambition er at fastholde et stabilt CO₂-niveau, så vores udledning ikke stiger uforholdsmæssigt i takt med at virksomheden vækster. Samtidig prioriterer vi at sortere affald i dagligdagen, hvilket er med til at understøtte en miljøansvarlig adfærd.

Vi arbejder ud fra et proportionalitetsprincip og forpligter os til løbende at forbedre os på de områder, hvor vi har direkte indflydelse.

Årets handlinger

- Affaldssortering: Vi nåede vores målsætning i 2025, da vi har fået etableret bedre affaldssortering, så vores medarbejdere nu sorterer affald efter de regler, Odense Kommune har.
- CO₂-udledning: I 2025 har vi også nået vores målsætning - at vi vil bibeholde nuværende CO₂-udledning. Vores CO₂-udledning er nemlig fastholdt på et niveau, hvor det ikke procentvist er steget i forhold til vores omsætning. Vi har desuden aktivt på lige fod med tidligere år forsøgt at begrænse vores CO₂-udledning både internt og eksternt.
 - Internt: Vi opfordrer til, at vores medarbejdere tager offentlig transport, hvor det er muligt, når de skal på kundebesøg, messer og lignende
 - Eksternt: Vi søger indflydelse ved vores leverandører på deres CO₂-udledning





Målsætning

Vi vil bibeholde vores nuværende CO2-udledning samt opnå bedre affaldssortering.

Målepunkt

- Vi måler, at vores CO2-udledning ikke procentvis er steget mere end vores omsætning
- Vi måler på, om der er indkøbt sorteringsspande og udviklet en procedure for affaldssortering

Potentialer

Vi vil fortsat forsøge at søge indflydelse på vores leverandørers CO2-udledning. Vi vil ligeledes fortsætte med at begrænse den interne CO2-udledning via kørsel og forbrug.





Fokusområde 2:

Intern medarbejdertrivsel (S)

(VSME B2 og C2)

Politik

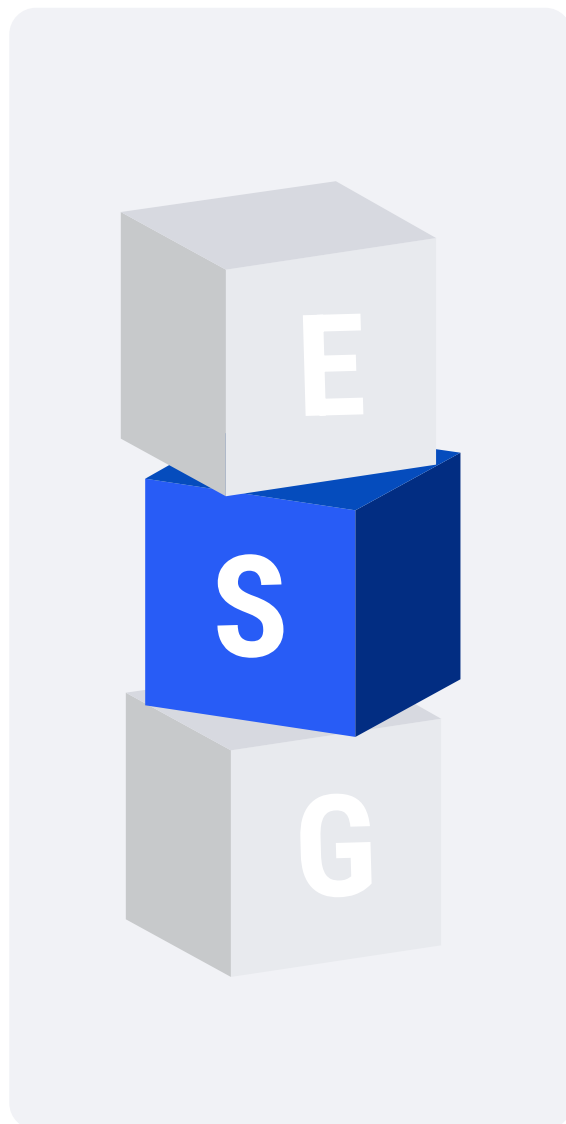
HR-ON betragter vi medarbejdertrivsel som en forudsætning for både bæredygtig forretning og ansvarlig ledelse.

Vores kultur bygger på værdibaseret selvledelse og tillid. Det betyder, at trivsel ikke alene er et individuelt ansvar, men et fælles anliggende, hvor rammer, relationer og ledelse understøtter den enkeltes mulighed for at skabe balance mellem arbejdsliv og privatliv.

Vi arbejder for at sikre, at medarbejdere oplever fleksibilitet, psykologisk tryghed og indflydelse på egen arbejdsdag. En sund balance mellem arbejde og privatliv er central for vores sociale bæredygtighed og for vores evne til at skabe stabile, robuste teams.

Vi prioriterer løbende dialog om trivsel og udvikling og arbejder systematisk med at måle og følge op på medarbejdernes oplevelse af balance og arbejdsglæde. Vores ambition er, at mindst 90 % af medarbejderne oplever god balance mellem privatliv og arbejdsliv.

Trivsel hos HR-ON handler ikke kun om fravær af mistrivsel, men om at skabe et arbejdsmiljø, hvor mennesker kan udvikle sig, engagere sig og være hele mennesker.





Årets handlinger

I dette ESG-regnskabsår har HR-ON sat den interne medarbejdertrivsel i fokus. Vi har holdt et socialt arrangement af større karakter hvert kvartal, hvor fokus har været på at lære hinanden bedre at kende uden for "arbejdsrollen" og dele gode stunder. At skabe et stærkt bånd til sine kollegaer på tværs af teams skaber et bedre fundament for den daglige gang på kontoret og en større forståelse for hinanden som hele mennesker, hvilket ligger grobunden for et bedre samarbejde.

Udover dette har vi i starten af 2026 (februar) sendt den årlige trivselsundersøgelse ud til medarbejderne for at undersøge, hvordan de trives. Det giver et indblik i trivslen for 2025. Vi har næsten opnået vores målsætning for 2025, idet 81 % af medarbejderne har svaret "enig" eller "meget enig" på udsagnet: "Jeg finder de fleste af mine arbejdsopgaver interessante og engagerende". Vores People & Culture-team står bag initiativet, og teamet har desuden indkaldt alle medarbejdere til en samlet gennemgang af resultaterne fra trivselsundersøgelsen, hvor der også inviteres til dialog om løsninger til de konkrete udfordringer, som medarbejderne selv påpeger i undersøgelsen for at komme nærmere målsætningen på 90 % fremover.

Der er også blevet holdt den halvårslige 1:1-samtale, hvor medarbejderne kan ytre sig frit i trygge rammer i enerum med Ali. Derudover har medarbejderne - også i et møde med Ali - holdt en såkaldt HR-ON-dialog, som kredser om medarbejderens trivsel, udvikling, ansættelsesvilkår og løn, tilknytning til HR-ON samt tanker om fremtiden.





Målsætning

Målsætningen er, at 90 % af medarbejderne vurderer udsagnet; "Jeg finder de fleste af mine arbejdsopgaver interessante og engagerende" som værende enig eller meget enig.

Målepunkt

Dette måles gennem den årlige trivselsundersøgelse, hvor vi har et statistisk overblik over, hvordan det procentvise resultat er.

Potentialer

I forlængelse af at vi i sommeren 2025 har fusioneret med trivselsplatformen Howdy - nu HR-ON Wellbeing - har vores People & Culture-team valgt at sætte endnu større fokus på medarbejdertrivsel. Det gør vi gennem det digitale værktøj, som HR-ON Wellbeing er, hvor hver medarbejder med jævne mellemrum bliver mindet om at "tjekke ind" og registrere, hvordan de trives. Det sker med udgangspunkt i fem centrale spørgsmål, som er relativt hurtige at svare på, og som går igen hver gang, så der er grundlag for sammenligning af data.

Skulle der være tegn på, at den enkelte medarbejders trivsel daler, vil et eksternt responsteam proaktivt række ud til medarbejderen i form af enten psykologhjælp eller fysioterapeutisk rådgivning. Denne tilgang er anonym og fortrolig og sikrer, at den enkelte gribes, før dalende trivsel fører til øget sygefravær.

Samtidig er det et værktøj, der gør det langt nemmere for P&C at holde øje med, hvordan det står til med medarbejdertrivslen i dagligdagen.

De indsamlede data danner også grundlag for, at vi hvert kvartal kan holde en workshop, hvor vi alle sammen kan drøfte trivsel på arbejdspladsen. Formålet er at skabe gennemsigtighed om emnet, understøtte videndeling og give alle medarbejdere en følelse af ejerskab, så de får lyst til at bidrage til at øge trivslen, da vi deler et fælles ansvar for et sundt arbejdsmiljø. Dette er centralt for vores langsigtede bæredygtighed og sociale ansvar.





Fokusområde 3:

Ansvar for kundernes arbejdsmiljø (S)

Politik

HR-ON tager vi medansvar for det arbejdsmiljø, som vores løsninger er med til at understøtte.

Som leverandør af HR-software påvirker vi centrale processer i medarbejderrejsen fra rekruttering og onboarding til trivsel og tilknytning. Vi betragter derfor vores produkter og support som en del af vores sociale ansvar. Vores ambition er at bidrage til sunde, inkluderende og værdibaserede arbejdspladser hos de organisationer, vi samarbejder med.

Vi arbejder for at udvikle en sammenhængende og helhedsorienteret platform, der gør det muligt for HR-afdelinger at integrere trivsel og arbejdsmiljø som en naturlig del af deres daglige praksis. Vores løsninger skal understøtte transparens, ansvarlighed og datadrevne beslutninger, der styrker medarbejdernes oplevelse af et bæredygtigt arbejdsliv.

Samtidig prioriterer vi videndeling og partnerskaber, der styrker kundernes kompetencer og evne til at navigere i nye krav og forventninger til arbejdsmiljø og social bæredygtighed.

For os handler ansvar for kundernes arbejdsmiljø om at skabe rammer, hvor teknologi understøtter mennesker - ikke omvendt



Årets handlinger

I 2025 har vi arbejdet hen imod målsætningen om at integrere HR-ON Wellbeing som en del af HR-ONs produktportefølje, hvilket understøtter vores ansvar for kundernes arbejdsmiljø. Produktet er i skrivende stund kendt af vores kunder som HR-ON Wellbeing (tidligere Howdy) og er succesfuldt blevet en del af HR-ON produktporteføljen.

Som en del af dette arbejde har vi i ESG-regnskabsåret lavet samarbejder med spændende personer og virksomheder, som sammen med os har lavet et webinar. Disse webinarer er som oftest målrettet alle, der har lyst til at deltage.

Vi afholder af og til webinarer, der kun er for vores kunder, ligesom vi også afholder Masterclasses til vores kunder, der på den måde læres op i Recruit og Staff - og på sigt Boarding og Wellbeing.

Vi har eksempelvis holdt webinarer om:

- Sådan styrker du medarbejderrejsen
- Fra 1. arbejdsdag til 1. lønseddel med vores samarbejdspartner Zenegy
- Bliv klar til EU's løndirektiv med vores samarbejdspartner Intect
- How to recruit for real diversity (på engelsk) med vores samarbejdspartner Develop Diverse
- Bliv inspireret til medledelse med HR-ON og Crossing Circles





Målsætning

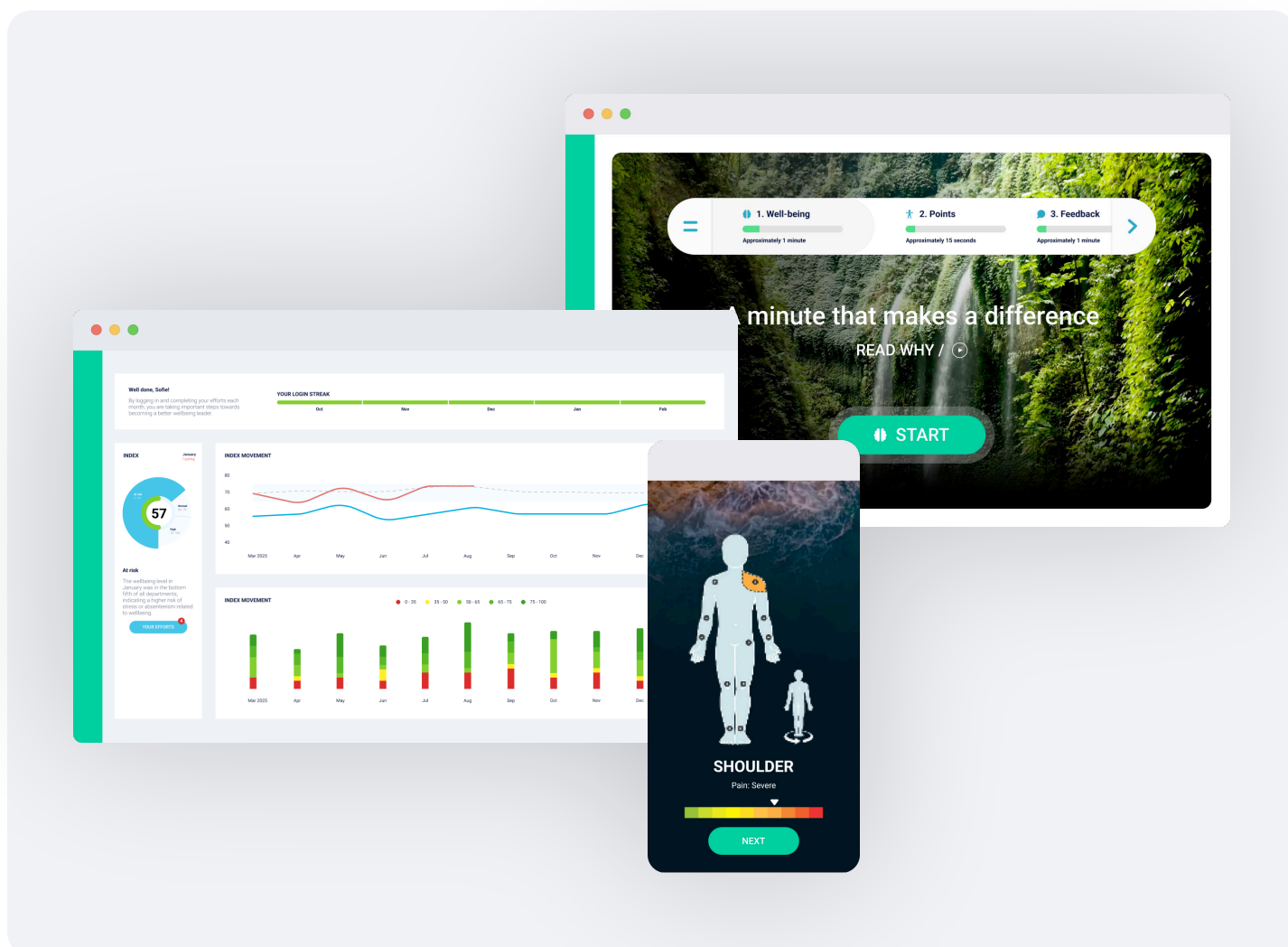
HR-ON Wellbeing er integreret som en del af HR-ONs produktportefølje.

Målepunkt

Der måles på, om der er en plan for fuld integration og salg.

Potentialer

Der er potentialer for fortsat at udvide vores portefølje af webinarer, hvor vi fortsat deler viden om trivsel, onboarding, fastholdelse og derved bruger vores interne erfaringer. Pr. 1. marts 2026 er det målet, at HR-ON Wellbeing bliver omdannet til et HR-ON-produkt på linje med Recruit, Boarding og Staff.





Case:

Værdibaseret selvledelse. Fra subkultur til kulturbærer

Dette er historien om HR-ON - den socialt bæredygtige arbejdsplads, der kunne ligne en lovløs subkultur, indtil ledelsen og medarbejderne sammen skabte deres egne bæredygtige rammer og aftaler.

Det er også historien om det evige ledelsesdilemma - at tillid og kontrol på samme tid er svære - og om at en ny fortælling om mennesker er vejen ud af lovløshedens skygge.

Drømmen om en socialt bæredygtig arbejdsplads

Da Ali E. Cevik i 2012 skaber HR-ON og får sine første medarbejdere, er det naturligt for ham at lade medarbejderne selv styre deres arbejdsliv ud fra troen på, at man ikke kan kontrollere andre mennesker.

Han ønsker ikke at kontrollere, hvorfor de holder fri, melder sig syge eller er hjemme hos deres børn. Det, der betyder noget, er, at de har det godt og brænder for det, de laver.

HR-ON bliver derfor hurtigt en organisation med en særlig selvledende kultur, hvor alle leder sig selv. Men det er en kultur, der kan gøre både fagforeninger og nye medarbejdere mistroiske.

Den lovløse organisation

Ansættelsessamtalerne er en historie for sig – ikke bare i begyndelsen af virksomhedens start, men selv efter flere år. Nye medarbejdere forsøger at forhandle sig til mere ferie, selvom grundlæggeren af HR-ON, Ali, gør sig umage med at forklare, at der hos HR-ON er fri ferie. Hvis man er vant til en kultur præget af kontrol, og af at man skal forhandle sig til sine rettigheder, kan det være svært at forstå, at HR-ON virkelig er organiseret som et ligeværdigt team, og at ingen behøver at spørge om lov til at være tro mod egne behov for at holde fri.

Kulturen hos HR-ON er så anderledes end det traditionelle arbejdsgiver-/arbejdstagerforhold, at det kan lyde for godt til at være sandt. Det er som om, at alt det gode virker forkert, når andre ser det udefra. Og en følelse af lovløshed fylder hos Ali, når han f.eks. udfordres af advokater, der mener, at deres kultur er på kanten af, hvad man kan tillade sig - også selvom HR-ON ikke overtræder nogen lov. Som om HR-ON er en lovløs organisation.

Skrevet af Betina Noe, Tillidsjurist



Fra fluffy ord til egen grundlov

Ali er bevidst om, at mennesker har brug for begreber for at begribe noget. En kultur eksisterer først officielt, når der er skabt et sprog for den. Så i 2021 afsætter HR-ON ressourcer til, at alle medarbejdere i fællesskab sætter ord på det, de allerede gør. Intet laves om. Arbejdet går ud på at definere et fælles sprog.

De skaber vendinger som "Fra kontrol til tillid," "Fra tid til resultat," "Fra hierarki til dialog" og "Fra regler og ordrer til mening og myndiggørelse."

De vælger at kalde deres kultur for værdibaseret selvledelse, og de samler det hele i et dokument, som de kalder deres medarbejdermanifest. De har nu officielt begreberne til at begribe deres egen kultur. Kulturen kan nu også eksistere for omverdenen.

HR-ON er med dette officielt blevet bedre end loven. For manifestet er en overbygning indenfor de givne lovrammer. Altså dokumentation for, at den er god nok. Hos HR-ON er der fri ferie, fri barsel osv. Manifestet bliver deres nye grundlov.

Offentlighedens modtagelse: Bare fri leg?

Manifestet, der i oktober 2021 blev lanceret for at inspirere andre virksomheder, går viralt og tiltrækker sig en del medieopmærksomhed med overskrifter som: "Chef er ligeglad med, om de ansatte holder 5 eller 10 ugers ferie."

Og HR-ON mærker en regulær lovestorm fra omverdenen. Danskere udtaler: "Håber dette bliver den "normale" fremtid" og "Tillid er vejen frem."

Interessen er også stor i det danske erhvervsliv. Og en erhvervspsykolog spår, at det er fremtiden. Men HR-ON bliver også mødt af undrende spørgsmål fra journalister, HR-folk og ledere, der ikke kan få det til at passe.



Skrevet af Betina Noe, Tillidsjurist



De spørger: "Hvad så med ansatte, der har brug for faste rammer?" og "Hvad hvis en medarbejder misbruger tilliden?" og "Er der så slet ikke brug for ledelse længere?"

Selvom manifestet beviser, at HR-ON mener det, når man siger værdibaseret selvledelse, så gør reaktioner som disse det tydeligt, at ledelsen fortsat skal øve sig på at forklare, hvordan medarbejderne finder vej i den frie struktur.

En ny fortælling om mennesker

Manifestet åbner for en ny fortælling om mennesker, der går på arbejde. En fortælling om den enkelte, der øver sig på at ryste sin "samfundsopdragelse" af sig, når den viser sig som gamle følelser, der ikke gavner nogen. Det kan f.eks. være følelsen af, at det er mest rigtigt at møde ind kl. 8-16, selvom man kunne have brug for en anden arbejdsrytme.

Den slags sunde spørgsmål dukker op løbende, mens manifestet undervejs gøres tydeligere som den dynamiske ramme, det skal fungere som.

Det er også fortsat fortællingen om den frisættende leder, der stadig kan føle sig lovløs – næsten kriminel. På trods af manifestet har Ali stadig samtaler, hvor det er svært at formidle kulturen, så folk udefra forstår det. Selvom jobansøgere skal læse manifestet i et ansættelsesforløb, har Ali fortsat samtaler, hvor den nye medarbejder oplever manifestet som tomme løfter, hvilket ikke er mærkeligt.

For til samtalerne skal den nye medarbejder også forholde sig til en kontrakt, der handler om ret og pligt. En kontrakt, der i de flestes øjne vinder over et manifest.

Kontrol og tillid på samme tid er svært

HR-ON har frem til 2025 brugt almindelige kontrakter, selvom de er skabt efter en præmis, som HR-ON slet ikke køber ind på. Det er f.eks. en præmis om, at aftaler ikke kan skrives i et tillidsbaseret sprog. Det harmonerer ikke med HR-ONs ønske om inkluderende rammer og aftaler.

HR-ON tager løbende konsekvensen af dette dilemma. Kontrol og tillid på samme tid er svært - hvis ikke umuligt. Det er Alis mange samtaler med nye medarbejdere et bevis på.

I 2025 har HR-ON udarbejdet rene tillidsbaserede ansættelsesaftaler, der kan erstatte medarbejdernes traditionelle kontrakter, hvilket implementeres i 2026. I de nye ansættelsesaftaler formuleres behov og interesser i stedet for ret og pligt, og forskellen ligger primært i det tillidsbaserede sprog.



Hvor der før stod:

Selskabet kan med mindst tre måneders forudgående skriftligt varsel kræve, at Medarbejderen afholder hovedferie, og med mindst en måneds forudgående skriftligt varsel kræve, at Medarbejderen afholder restferie.

Står der nu i stedet:

Den ferie, du som medarbejder har ret til i henhold til loven, koordineres i det enkelte team. Har du behov for yderligere ferie, har ledelsen brug for at blive informeret, så lederteamet kan danne sig et overblik over helheden og sikre, at virksomhedens og medarbejderens behov går op i en højere enhed.

Med dette er det fuldt ud dokumenteret, at HR-ON går "all in" på tillid. I stedet for kontrakter, der truer kulturen, har man nu aftaler, der matcher den. Aftaler, der også er juridisk korrekte, fordi de indeholder de oplysninger, som loven kræver.

Det er det tillidsbaserede sprog i aftalen, der gør forskellen.

Ud af lovløshedens skygge

Hos HR-ON tror man på, at fremtidens arbejdssikkerhed er værdifællesskabet. For Ali går troen endnu dybere. Han voksede op som hyrdedreng i Mellemøsten i en bondekultur, og blev opdraget efter en oldgammel filosofi: alevismen. Her tror man på, at mennesket selv er Gud, og at det at være et godt menneske kommer indefra. Troen er ikke nedfældet noget sted, men formidles gennem musik, og Ali, CEO og medstifter af en af Danmarks mest visionære tech-virksomheder, kan stadig huske musikken og ordene. Derfor har ubalancen mellem det at være en lovlydig borger i et land og det at være tro mod sig selv altid vækket Alis retfærdighedssans. For det burde ikke være forkert at følge sit hjerte.

Fortællingen fortsætter

HR-ON er en virksomhed i hurtig vækst, og alligevel vil det i fremtiden være lige så naturligt at have tillid til, at medarbejderne styrer deres arbejdsliv selv. En medarbejder udtaler: "Det giver tryghed, når rammer og aftaler er klare og forståelige, og når de afspejler de værdier, vi som virksomhed udstråler både internt og eksternt." De nye ansættelsesaftaler er blot et blandt mange eksempler på, at fremtidens arbejdsfællesskaber har brug for, at jura og andre udefrakommende krav tolkes efter en ny fortælling om mennesker. Hos HR-ON er der ikke andre måder at være i verden på end med bevidstheden om, at det er naivt at forsøge at kontrollere hinanden, og at tillid er power.

Den nye standard

Hos HR-ON håber man, at aftalerne, ligesom manifestet, kan inspirere andre bæredygtige ledere til at føle sig mindre lovløse. Både ledelsen og medarbejderne nyder, at der er sammenhæng mellem værdier og forventninger. Bæredygtig ledelse og social bæredygtighed kræver, at man tør insistere på det, man tror på, og at man sætter værdierne før gammeldags lovgivning. At fremtidens ledelse er at følge sit hjerte.

Skrevet af Betina Noe, Tillidsjurist



Fokusområde 4:

Fremtidens arbejdsfællesskaber (G)

Politik

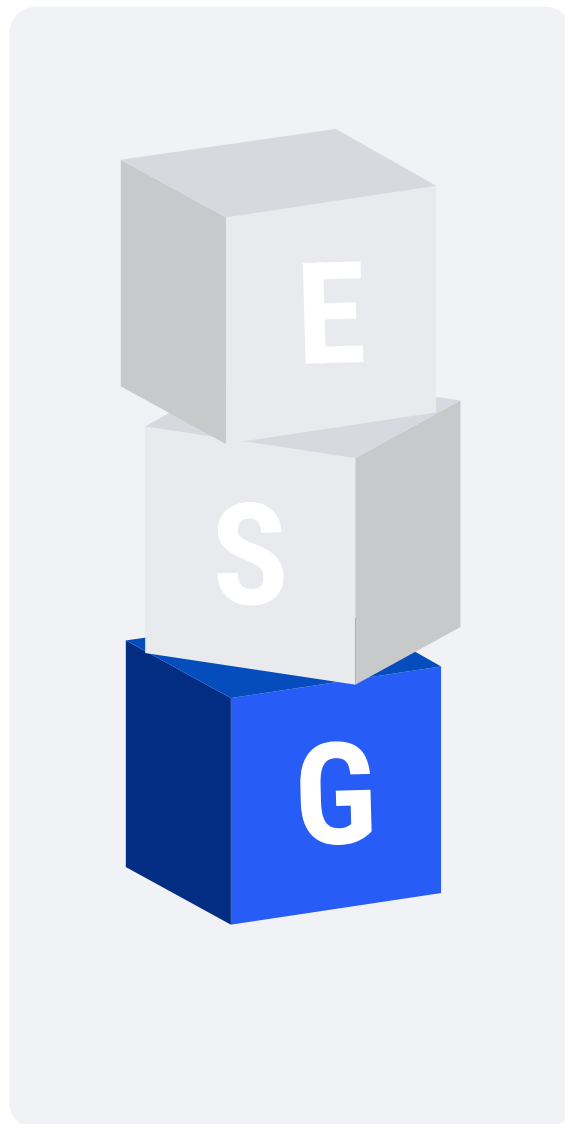
I HR-ON udvikler vi fremtidens arbejdsfællesskaber gennem tydelig ledelse, klare rammer og et stærkt værdigrundlag.

Vi tror på, at tillid kræver struktur. Frihed uden retning skaber usikkerhed, og værdier uden rammer mister kraft. Derfor arbejder vi bevidst med at formulere og udvikle de principper, der sætter retning for samarbejde, ansvar og beslutninger i organisationen.

Vores medarbejdermanifest udgør den kulturelle og ledelsesmæssige referenceramme for vores fællesskab. Det tydeliggør, hvordan vi forstår ansvar, myndiggørelse og fælles retning, og det udvikles løbende i takt med organisationens vækst og behov.

Vi forpligter os til at sikre sammenhæng mellem værdier og struktur - og til at kommunikere tydeligt om vores rammer og principper både internt og eksternt. Internt skaber det gennemsigtighed. Eksternt bidrager det til at inspirere og kvalificere samtalen om hvordan moderne arbejdsfællesskaber kan organiseres.

For os handler governance ikke om kontrol for kontrollens skyld, men om at skabe tydelig retning og deraf tryghed i et fællesskab, hvor ansvar og tillid går hånd i hånd.





Årets handlinger

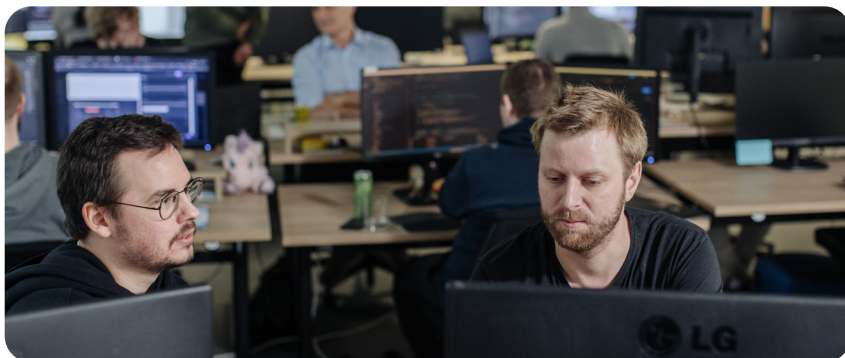
I 2025 har HR-ON internt arbejdet målrettet med at skabe et tydeligere sprog og dermed en tydeligere sammenhæng mellem kultur, rammer og aftaler samt ledelse. Som led i dette arbejde har medarbejdere og ledelse i fællesskab igangsat en revidering af medarbejdermanifestet med henblik på at sikre, at manifestet fortsat afspejler organisationens værdier og fungerer som en levende referenceramme.

Samtidig er der udarbejdet nye ansættelsesaftaler med afsæt i HR-ONs værdigrundlag. Formålet har været at skabe aftaler, hvor sprog og struktur understøtter et tillidsbaseret samarbejde og tydeliggør forventninger og ansvar på en måde, der harmonerer med organisationens kultur.

Af ressourcemæssige årsager nåede vi ikke at implementere ansættelsesaftalerne i 2025. Der er planlagt implementering i 2026.

Kommunikationsmæssigt har vi nået vores interne målsætning, da der er afholdt et internt informationsmøde om emnet. Vi har ligeledes lavet en ekstern kommunikationsplan for åbne webinarer, hvor HR-ON inspirerer andre organisationer og interesserede aktører ved at dele erfaringer og refleksioner om værdibaseret selvledelse og tillidsbaserede rammer og aftaler.

Dette planlægger vi sker i 2. kvartal 2026 i en webinarække på mindst to webinarer.





Målsætning

Alle medarbejdere har modtaget en ny tillidsbaseret ansættelsesaftale, og der er igangsat en proces for revidering af medarbejdermanifestet.

Der er etableret en ekstern marketingplan for at kommunikere om fremtidens arbejdsfællesskaber både internt og eksternt. Vi vil desuden afholde internt informationsmøde.

Målepunkt

- Vi måler på, om alle medarbejdere har modtaget en ny tillidsbaseret ansættelsesaftale, og at der er igangsat en proces for revidering af medarbejdermanifestet
- Målepunkt: Der er afholdt internt informationsmøde samt udviklet en marketingplan til ekstern kommunikation om ansættelsesvilkårene hos HR-ON

Potentialer

Allerede primo 2026 afholdes et webinar, hvor vores ESG-rapport offentliggøres for første gang. Derudover vil vi præsentere ESG-rapporten internt i virksomheden.

Det er desuden oplagt at følge op med webinarer om det reviderede medarbejdermanifest samt tillidsbaserede ansættelsesaftaler. Dertil planlægger vi at lægge hus til et netværksmøde for SIXTEEN Network.

Vi vil omsætte netop disse aftaler og manifest til at styrke den organisatoriske sammenhængskraft med udgangspunkt i vores interne fælles forståelse af vores mål og vores kultur. Og vi vil inspirere andre til at gøre det samme.



Fokusområde 5:

Navigating a technological world (herunder dataethics) (G)

Politik

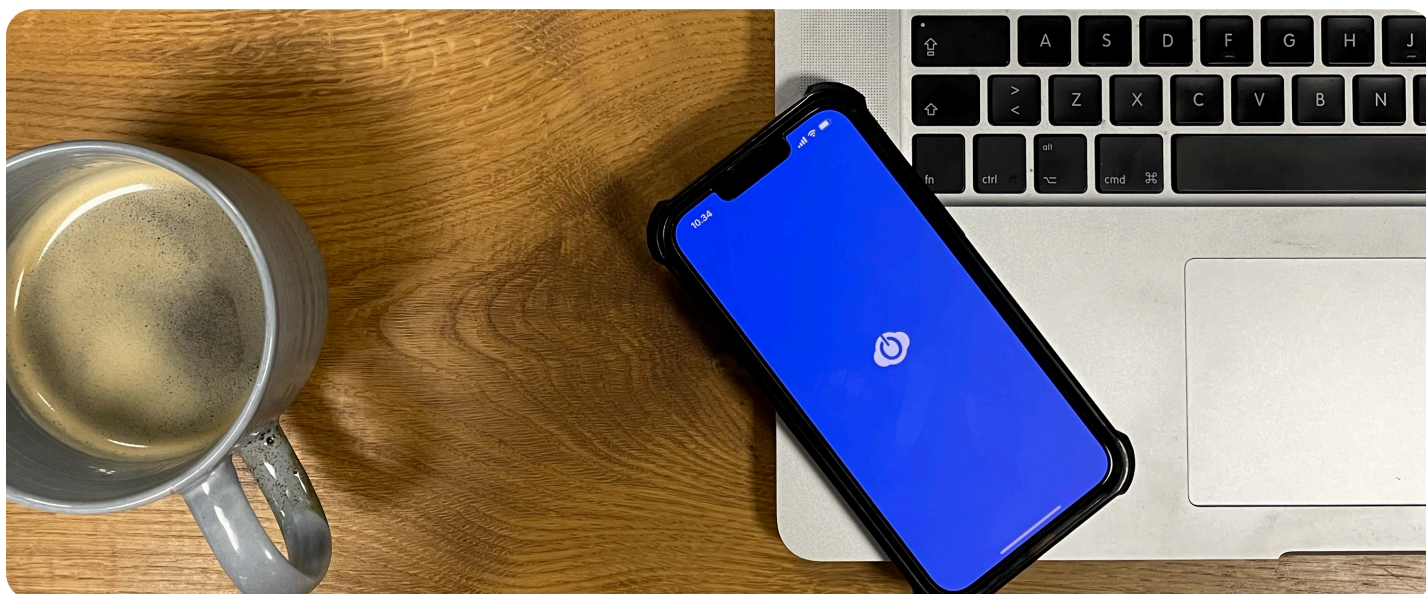
I HR-ON tager vi ansvar for at navigere et stadig mere teknologisk arbejdsliv med integritet, gennemsigtighed og høj faglighed.

Som leverandør af HR-software arbejder vi med data, processer og beslutningsgrundlag, der har direkte betydning for mennesker og organisationer. Derfor forpligter vi os til at anvende teknologi ansvarligt og i overensstemmelse med gældende lovgivning, herunder GDPR og krav til informationssikkerhed.

Dataetik er et ledelsesansvar – og et fælles ansvar. Vi sikrer, at alle medarbejdere har den nødvendige viden om compliance, datasikkerhed og ansvarlig teknologianvendelse, så vores løsninger og arbejdsgange understøtter tillid og retssikkerhed hos kunder og kandidater.

Vi opdaterer løbende vores interne retningslinjer og kompetencer i takt med nye regulatoriske krav og teknologiske muligheder. I en verden præget af digital acceleration og kunstig intelligens arbejder vi for, at innovation altid følges af etisk refleksion og tydelige rammer.

For os handler governance i en teknologisk verden om at balancere udvikling med ansvar – og om at sikre, at teknologi styrker mennesker, ikke kompromitterer dem.





Årets handlinger

- Gennemførelse af årlig compliance-træning for alle aktive medarbejdere, med fokus på dataetik, GDPR, informationssikkerhed og ansvarlig anvendelse af digitale værktøjer
- Opdatering af interne retningslinjer for dataetik og teknologianvendelse, så de afspejler nye regulatoriske krav og best practices
- Vi nåede årets målsætning, da 100 % af alle aktive medarbejdere gennemførte den årlige compliance-træning.

Målsætning

100 % af vores aktive medarbejdere har gennemført den årlige compliance træning. (Med aktive medarbejdere menes der medarbejdere, som ikke er på barsel, orlov eller sygemeldt, når træningen bliver sendt ud).

Målepunkt

Dette måles direkte i vores system, hvor vi kan se, hvor mange medarbejdere der har fuldført træningen.

Potentialer

Udvidelse af teknologisk læring til også at omfatte AI-kompetenceopbygning, så medarbejderne får bedre forståelse for muligheder og risici ved kunstig intelligens.





Status og overblik

(VSME B1)

Rapporten er udarbejdet som en compliance-øvelse, som vi har struktureret efter VSME-standarden, det udvide modul.

Arbejdet med vores første ESG-rapport har givet os værdifulde indsigter og hjulpet os med at skabe et godt udgangspunkt for det videre arbejde. I løbet af året har vi taget flere skridt, som styrker vores interne struktur og fælles forståelse for ESG-området, og vi har påbegyndt arbejdet med de mål, der er relevante for HR-ON. Erfaringerne fra denne proces danner et naturligt fundament for vores fremtidige rapporter og for den fortsatte udvikling af vores bæredygtighedsindsats.

I dette afsnit redegøres for de VSME-oplysningspunkter, der er relevante for HR-ON. Da dette er virksomhedens første ESG-rapport, etableres samtidig den baseline, som vil danne udgangspunkt for det fremtidige arbejde med bæredygtighed. Kravene er tilpasset vores virksomheds rammer og understøtter HR-ONs fortsatte fokus på ansvarlig forretningspraksis og bæredygtig værdiskabelse.

Grundlag for udarbejdelse

Virksomhedens juridiske form er et ApS-selskab.

NACE Sektor kode: 6201000

Balancesum: 41.482.283 jf. årsrapport pr. 30.09.2025

Omsætning: 30.866.590 jf. årsrapport pr. 30.09.2025

Antal ansatte: 36 jf. årsrapport pr. 30.06.2025

Adresse: Østre Stationsvej 27, 3. sal, 5000 Odense C.



CO₂e-udledning VSME B3

HR-ON opgør virksomhedens samlede CO₂e-udledning i henhold til VSME B3 på baggrund af de aktivitetsdata, der er relevante for vores drift og værdikæde. Da virksomheden primært opererer som softwareudbyder, består udledningerne hovedsageligt af indirekte påvirkninger forbundet med vores digitale services, leverandører og kontorrelaterede aktiviteter. Energien til vores kontorfaciliteter leveres af Modstrøm; den præcise andel af vedvarende energi i den leverede strøm er dog ikke tilgængelig på nuværende tidspunkt og indgår derfor endnu ikke i beregningerne.

Total energiforbrug (mWh) = 125,7

Scope 1 = *

Scope 2 = *

Scope 3 = *

I alt *

Ressourceforbrug, cirkulær økonomi og affaldshåndtering VSME B7

HR-ON arbejder med principper fra cirkulær økonomi ved at udvikle digitale løsninger, der er designet til lang levetid og løbende forbedring. Vi har fokus på stabilitet, skalerbarhed og gennemtænkt arkitektur, så systemet kan følge kundernes behov over tid. Vi benytter os af hosting-løsninger med fokus på grøn energi og energieffektivitet.

I løbet af 2025 har virksomheden genereret i alt 1.100 kg ikke-farligt affald. Affaldet består udelukkende af husholdningslignende restfraktioner og er indsamlet samt behandlet gennem Odense Kommunes affaldsinfrastruktur. Derudover er der registreret 1 kg farligt affald, som er korrekt sorteret og bortskaffet via den røde miljøkasse i overensstemmelse med gældende miljøkrav.

** Tal mangler, da leverandørdata endnu ikke er modtaget. Opdateres snarest muligt.*



Egen arbejdsstyrke *VSME B8*

Som led i vores rapportering på sociale forhold indgår data om virksomhedens egen arbejdsstyrke under VSME B8. Opgørelsen dækker både kontraktformer og kønssammensætning og giver et samlet billede af vores ansættelsesstruktur.

Alle oplysninger indsamles via vores egne HR-systemer, som sikrer et klart og opdateret datagrundlag og dermed understøtter vores arbejde med gennemsigtighed og ansvarlig HR-praksis.

Kontrakttype: Fastansatte

Kønssammensætning: Pr. 31.12.2025 var kønssammensætningen 61% mænd og 39% kvinder.

Egen arbejdsstyrke: Menneskerettighedspolitikker og processer *VSME C6*

HR-ON har implementeret en Code of Conduct, som beskriver virksomhedens forpligtelser i forhold til menneskerettigheder, etisk adfærd og ansvarlige arbejdsforhold. Som mindre organisation har vi på nuværende tidspunkt ikke etableret en formel, struktureret klagemekanisme for den interne arbejdsstyrke. Dette skyldes både vores organisatoriske størrelse og prioritering af ressourcer, samt de eksisterende trivsels- og dialoginitiativer, der understøtter medarbejdernes mulighed for at rejse bekymringer og få håndteret eventuelle udfordringer gennem en tæt og åben kontakt med ledelsen.

Standards and calculation methods

Til beregningen af nøgletal er Klimakompasset blevet benyttet.



Bilag 1

- Til- og fravalg op mod VSME kravene

Dette dokument giver et overblik over, hvilke emner der er fravalgt og hvilke oplysningspunkter, der er med i rapporten. Bemærk også i den forbindelse, at HR-ON håndterer ESG som en Compliance-øvelse.

Lov nr.	Beskrivelse	Sidetæl eller begrundelse for fravalg
Basismodul Generelle oplysninger		
B1	Grundlag for udarbejdelse	Side 1, 37
B2	Indsatser, politikker og initiativer for omstilling til en mere bæredygtig økonomi	Side 19, 21
E-data		
B3	Energiforbrug	Side 38
B3	CO2-udledninger	Side 38
B4	Forurening af luft, vand og jord	Fravalgt, da ikke relevant
B5	Biodiversitet	Fravalgt, da ikke relevant
B6	Vand	Fravalgt, da ikke relevant
B7	Ressourceforbrug, cirkulær økonomi og affaldshåndtering	Side 38
S-data		
B8	Egen arbejdsstyrke	Side 39
B9	Sundhed og sikkerhed	Fravalgt, da ikke relevant
B10	Vederlag, overenskomster og uddannelse	Fravalgt, da ikke relevant



Bilag 1

G-data		
B11	Virksomhedsledelse	Fravalgt, da HR-ON ikke har overtrådt lovgivning i relation til antikorrupcion eller antibestikkelse.
Udvidet modul Generelle oplysninger		
C1	Strategi: Forretningsmodel og bæredygtighedsrelaterede initiativer	Side 8 - 10
C2	Beskrivelse af indsatser, politikker og initiativer for omstilling til en mere bæredygtig økonomi	Side 19, 21
E-data		
	Vurder om Scope 3 CO2-udledning er relevant at oplyse om for netop din virksomhed	Fravalgt, da ikke relevant
C3	CO2 reduktionsmål og klimaomstilling	Fravalgt, da ikke relevant
C4	Klimarisici	Fravalgt, da ikke relevant
S-data		
C5	Supplerende (generelle) oplysninger om arbejdsstyrken	Fravalgt, da man har under 50 ansatte
C6	Egen arbejdsstyrke: Menneskerettighedspolitikker og processer	Side 39
C7	Alvorlige negative menneskerettighedshændelser	Fravalgt, da ikke relevant
G-data		
C8	Indtægter fra udvalgte sektorer samt udelukkelse fra EU-referencebenchmarks	Fravalgt, da ikke relevant
C9	Kønsfordeling i øverste ledelsesorgan	Fravalgt, da ikke relevant