



ImpactReport™

Rezponz' ESG rapport

CVR DK26394090

82.20: Drift af callcentre

Baseret på EFRAGs VSME ESRS standard fra december 2024

Denne rapport er baseret på EUs frivillige rapporteringsstandarder til SMV'er (EFRAGs Voluntary ESRS for small- and medium-sized enterprises (VSME ESRS)) fra december 2024.

[Læs om anbefalingerne her](#)^[1]

En besked fra ledelsen

Hos Rezponz er vores ambition at drive en ordentlig og ansvarlig virksomhed, hvor vi kombinerer faglighed med respekt for mennesker og miljø. Vi tror på, at langsigtet værdi skabes gennem gennemsigtighed, tillid og en bæredygtig retning.

Vores vision er at være en virksomhed, der ikke blot leverer resultater til vores kunder, men samtidig bidrager positivt til samfundet. Vi arbejder derfor målrettet på at reducere vores klimaaftryk og har forpligtet os til at nedbringe vores scope 1 og 2 CO₂-udledninger med 42 % inden udgangen af 2030 som en del af Science Based Targets initiative (SBTi).

Bæredygtighed hos Rezponz handler både om miljø og om mennesker. Vi lægger vægt på at skabe et sundt og ansvarligt arbejdsmiljø, hvor medarbejdere trives og kan udvikle sig. Samtidig har vi fokus på at drive forretning på en måde, der understøtter respekt for miljøet, sociale forhold og god virksomhedsdrift

Med afsæt i vores værdigrundlag om ordentlig virksomhedsdrift arbejder vi hver dag på at omsætte vores vision til konkrete handlinger – uanset om det gælder klima, arbejdsmiljø eller forretningsetik.

Jonas Gjerløv Bendtsen

Partner, Rezponz A/S



Stamdata

- Rezponz har sine aktiviteter i Danmark

Certificeringer

Vi har et Klimacertifikat – CO2-neutral og vedvarende vindenergi fra Norlys Energi.

- Med certificeringen bidrager vi til at støtte FN's Verdensmål nummer 7

- Gyldighed: 01.06.2024 til 31.12.2026 <https://rubix.nu/public/filer/Klimecertifikat.pdf>



Praksisser til overgangen til en mere bæredygtig økonomi

1. Konkrete bæredygtighedspraksisser

Rezponz arbejder aktivt på at reducere sin miljøpåvirkning gennem en række konkrete tiltag med fokus på bæredygtig energianvendelse og CO₂-reduktion.

Virksomheden har allerede etableret solcelleanlæg på egne faciliteter, hvilket bidrager væsentligt til den daglige energiforsyning med vedvarende energi. Derudover er der planer om at udvide kapaciteten med yderligere solcelleanlæg i de kommende år, for at øge den selvforsynende andel af energiforbruget.

For den del af strømforbruget, som ikke kan dækkes af egenproduktion, har Rezponz indgået en aftale med sin el-leverandør om udelukkende at købe strøm, der stammer fra vedvarende energikilder, eller som er certificeret som CO₂-kompenseret. Dette sikrer, at hele virksomhedens energiforbrug enten er grøn energi eller neutraliseres gennem troværdige kompensationsordninger.

Disse tiltag er en del af vores overordnede strategi for bæredygtighed og ansvarlig drift, hvor vi løbende vurderer nye muligheder for at minimere vores klimaaftryk og fremme grøn omstilling.

Hos Rezponz har vi indgået aftaler med specialiserede aktører, der står for reparation og genbrug af vores brugte IT-udstyr. Det udstyr, der ikke kan repareres, sendes videre til samarbejdspartnere, som sikrer korrekt og miljøvenlig genanvendelse af materialerne. På den måde reducerer vi elektronikaffald og bidrager til en mere cirkulær økonomi.

Hos Rezponz har vi indgået samarbejde med initiativer som

Små Job med Mening og andre aktører, der hjælper sårbare mennesker i beskæftigelse. Disse partnerskaber gør det muligt for os at tilbyde skånsomme og tilpassede jobfunktioner til personer, som har brug for særlige hensyn – og samtidig give dem en følelse af fællesskab og formål.

Vi sikrer fair lønforhold for alle medarbejdere, som afspejler deres kompetencer, ansvar og indsats. Vi arbejder aktivt med ligeløn uanset køn, alder eller baggrund.

3. Fremtidige initiativer og mål

1. Rezponz har sat et ambitiøst mål om at reducere vores CO₂-udledning inden for scope 1 og 2 med 42 % frem mod udgangen af 2030. Dette mål er i tråd med klimavidenskabelige anbefalinger og understøtter vores forpligtelse vi har til SBTi.
2. Vi forventer at igangsætte målrettet arbejde med reduktion af vores CO₂-aftryk inden for scope 3 i løbet af 2026. Dette vil omfatte en kortlægning af vores indirekte emissioner i værdikæden samt identificering af relevante indsatsområder.
3. Hos Rezponz ønsker vi at være en arbejdsplads, der rummer alle mennesker – uanset baggrund, livssituation eller funktionsniveau. Vi tror på, at mangfoldighed og inklusion skaber både værdi og trivsel, og vi arbejder aktivt for at skabe et rummeligt og meningsfuldt arbejdsmiljø. Derfor har vi indgået samarbejde med initiativer som *Små Job med Mening* og andre aktører, der hjælper sårbare mennesker i beskæftigelse. Disse partnerskaber gør det muligt for os at tilbyde skånsomme og tilpassede jobfunktioner til personer, som har brug for særlige hensyn – og samtidig give dem en følelse af fællesskab og formål. Allerede i 2024 og 2025 har vi haft et målrettet fokus på dette område, og vi forventer, at arbejdet fortsætter og styrkes fremover. Vores

ambition er at gøre en ekstra indsats for at åbne dørene for mennesker, som ellers har svært ved at finde fodfæste på arbejdsmarkedet – og give dem mulighed for at bidrage på en måde, der passer til deres ressourcer og behov.

Energiforbrug

Vi anvender solenergi og sikrer, at al øvrig elektricitet vi benytter, er enten grønt produceret eller CO₂-kompenseret.

Energiforbrug

357
MWh
2024

Energiforbrug fra fossile energikilder

0,00
MWh
2024

Energiforbrug fra vedvarende energikilder

357
MWh
2024



CO2-udledninger

Som led i vores engagement i Science Based Targets initiative (SBTi) har vi forpligtet os til at reducere vores CO₂-udledning inden for scope 1 og 2 med 42 % inden udgangen af 2030.

CO2e scope 1	CO2e scope 2 lokationsbaseret	Lokationsbaseret CO2-intensitet
57,1 ton 2024	65,5 ton 2024	~0,00 ton/DKK 2024

CO2 beregningerne lavet på en platform der er baseret på Erhvervsstyrelsens emissionsfaktorer og overholder dermed den internationalt anerkendte standard for opgørelse af klimaaftryk jf. GreenHouse Gas Protocol (GHG-protocol).



Vand

I 2024 etablerede vi egen kantinedrift for at sikre bedre medarbejdertrivsel/sundhed og mulighed for mere bæredygtige madvalg. Dette har medført en naturlig stigning i vandforbruget sammenlignet med 2023.

Vandforbrug

3.664
m³
2024

Tiltag vi har gjort for at minimere vandforbrug:

- **Installation af vandbesparende teknologi:** Vi har installeret vandbesparende haner og toiletter i alle vores faciliteter.



Ressourceforbrug, cirkularitet og affaldshåndtering

Affaldshåndtering i 2024

I 2024 har vi taget et markant skridt mod en mere bæredygtig affaldshåndtering. Vi er begyndt at affaldssortere systematisk og har generelt fået øget fokus på, hvordan vi håndterer og reducerer affald i vores daglige drift.



Siden 2023 har vi haft egne interne håndværkere tilknyttet til renoverings- og vedligeholdelsesprojekter, hvilket naturligt har medført en øget affaldsproduktion. Et af de større projekter i 2024 har bl.a. været en udvidelse af kantineområdet med 110 m².

Ressourceforbrug og cirkularitet i 2024

Vi har desuden indgået samarbejde med

Globe System, som står for reparation af vores IT-udstyr, hvilket forlænger levetiden og reducerer behovet for nyt udstyr. Derudover har vi etableret en aftale med *Elrecycling*, der modtager vores brugte IT-udstyr med henblik på genanvendelse – endnu et tiltag, der understøtter vores miljømæssige ansvar.

Arbejdsstyrke

Vi har en god balance mellem erfarne medarbejdere og nye talenter. Det giver både stabilitet og nytænkning i vores daglige drift.

Midlertidigt ansatte i
fuldtidsækvivalenter

0,00

2024

Fastansatte i
fuldtidsækvivalenter

294

2024

Fuldtidsansatte
(FTE)

294

2024



Arbejdsstyrke

Vores primære medarbejdergruppe består af unge, der typisk er ansat i forbindelse med et sabbatår. Det betyder, at vi oplever en naturlig medarbejderafgang i september, når mange påbegynder deres videregående uddannelser.

**Mandlige
fuldtidsansatte i
virksomheden**

Mænd

223

2024

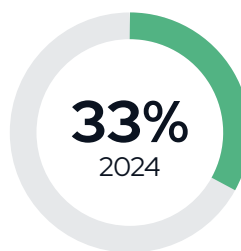
**Kvindelige
fuldtidsansatte i
virksomheden**

Kvinder

71,4

2024

Medarbejderomsætning



Denne dynamik afspejles i et højere churn-niveau end i virksomheder med en mere fast arbejdsstyrke.

Vi arbejder dog kontinuerligt med fastholdelse og med at skabe rammer, der understøtter vores medarbejdere bedst muligt – både under deres tid hos os og i deres videre karriere. Dette gør vi



blandt andet gennem fokus på uddannelsesmuligheder, kompetenceudvikling og støtte til medarbejdernes fremtidige karriereveje.

Arbejdssikkerhed

Som kontorbaseret virksomhed har Rezponz naturligt et meget lavt antal arbejdsulykker. Ikke desto mindre prioriterer vi arbejdssikkerhed højt og arbejder systematisk for at skabe trygge rammer for alle medarbejdere.

Antal arbejdsulykker

0,00

2024

**Antal registrerede
dødsfald som følge
af arbejde**

0,00

2024

**Arbejdsulykker pr.
100 ansatte**

0,00

pr. 100 fuldtidsansatte

2024

For at være bedst muligt forberedt, har alle ledere gennemført førstehjælpskursus og er således rustet til at handle hurtigt og korrekt, hvis en uforudset hændelse skulle opstå.

Vi anerkender, at arbejdssikkerhed ikke kun handler om det fysiske arbejdsmiljø, men også om trivsel og psykisk velbefindende. I 2025 lancerer vi derfor en plan, der giver medarbejdere en tydelig og sikker kanal til at indmelde episoder med trusler eller ubehagelige dialoger med kunder. På den måde kan vi handle tidligt og forebygge, at sådanne situationer udvikler sig til en egentlig arbejdsulykke.



Lønninger, overenskomster og uddannelse

Hos Rezponz arbejder vi for ligeløn og en retfærdig aflønning af alle medarbejdere. I 2024 viste vores lønanalyse et løngab på 4,45 %, hvor kvinder i gennemsnit tjener mere end mænd.

**Ansatte der er dækket
af kollektive
overenskomster**

~0,00
%
2024

**Lønforskel mellem
kvindelige og mandlige
medarbejdere**

4,45
%
2024

Forskellen skyldes blandt andet, at vores medarbejdere aflønnes gennem en kombination af fast løn og bonusordninger, hvilket naturligt kan skabe mindre variationer. Vi vurderer derfor, at et helt præcist nulpunkt ikke er realistisk, men vi anser resultatet som tilfredsstillende og et udtryk for, at vi har en balanceret lønstruktur uden systematiske skævheder.



Efteruddannelse og kompetenceudvikling

Vi investerer målrettet i vores medarbejderes faglige og personlige udvikling. Gennem efteruddannelse sikrer vi ikke blot høj kvalitet i vores arbejde – vi bidrager også til, at den enkelte medarbejder får mulighed for at udvikle sig.

Gns.
efteruddannelsestimer
for kvindelige ansatte

72,5

2024

Gns.
efteruddannelsestimer
for mandlige ansatte

68,5

2024

I 2024 har vores lederstab haft adgang til en digital efteruddannelsesplatform med indhold skræddersyet til deres fagområder. Derudover har vi indgået et samarbejde med UCN, som gør det muligt for vores medarbejdere at opbygge en akademiuddannelse i salg og markedsføring gennem

Rezponz Academy^[2].

Det giver ikke kun nye faglige værktøjer – det styrker også medarbejdernes fremtidige muligheder og dokumenterer deres kompetencer på et anerkendt grundlag.



Forebyggelse af korruption og uetisk adfærd

Forebyggelse af korruption og uetisk adfærd

Vi tager ansvar for at fremme en etisk og gennemsigtig arbejdskultur. Vi tilbyder vi løbende træning til vores personale for at forebygge uetisk adfærd.

**Domfældelser for
korruption og
bestikkelse**

0,00

2024

Det styrker bevidstheden om, hvordan man handler korrekt – både internt og i samarbejdet med eksterne partnere.

Derudover har vi etableret en anonym whistleblowerordning, hvor medarbejdere og samarbejdspartnere trygt kan rapportere mistænkelige eller bekymrende forhold. På den måde sikrer vi, at alle har mulighed for at sige fra – og bidrage til en sund og ansvarlig virksomhedskultur. Vi har i 2024 ikke haft nogle hændelser.

Afsluttende kommentarer

I denne rapport har vi fokuseret på at dokumentere vores indsats inden for bæredygtighed, herunder reduktion af CO2-udledning, ansvarlig ressourceforvaltning og gode arbejdsforhold. Vi har taget konkrete skridt til at forbedre vores miljømæssige og sociale påvirkning, og vi vil fortsat arbejde målrettet med at optimere vores processer og styrke vores initiativer.

Vi ser denne rapport som et vigtigt skridt i vores bæredygtighedsrejse og vil løbende evaluere vores fremskridt for at sikre, at vi bevæger os i den rigtige retning.



Data oversigt

Introduktion til virksomheden	2024
Bæredygtighed indgår i vision, strategi eller værdigrundlag	Vi arbejder med bæredygtighed, men det er ikke skrevet ind i vores vision, strategi eller værdigrundlag
Virksomheden har sat mål for sit arbejde med bæredygtighed	Vi har sat mål
Virksomheden arbejder i det daglige med at integrere bæredygtighed	Ja
Virksomheden kommunikerer internt om ansvarlighed indenfor miljø og klima	Nej
Virksomheden kommunikerer eksternt om ansvarlighed indenfor miljø og klima	Nej
Virksomheden prioriterer omstilling til miljøvenlige teknologier, løsninger og processer	

Stamdata (B1)	2024
Selskabsform	
Balancesum	54.509.000,00 DKK
Omsætning	135.190.000,00 DKK
Fuldtidsansatte (FTE)	294
Lokationer	

Praksisser, politikker og fremtidige initiativer for omstillingen til en mere bæredygtig økonomi (B2)	2024
Politikker eller initiativer for områder der bidrager til bæredygtig omstilling	Egen arbejdsstyrke; Klimaforandringer
Fremtidige initiativer	Egen arbejdsstyrke; Arbejdere i værdikæden; Virksomhedsledelse; Klimaforandringer; Cirkulær økonomi
Energiforbrug (B3)	2024
Energikilder	
Elektricitetsforbrug	
Elektricitet fra vedvarende energikilder	
Elektricitet fra fossile energikilder	
Brændstofforbrug	
Brændstofforbrug fra vedvarende energikilder	
Brændstofforbrug fra fossile energikilder	
Energiforbrug	1.285.153 MJ
Energiforbrug fra fossile energikilder	0,00 MJ

Energiforbrug (B3)

2024

Energiforbrug fra vedvarende energikilder

1.285.153 MJ

CO2 (B3 - fortsat)	2024
CO2e scope 1	57,1 ton
CO2e scope 2 lokationsbaseret	65,5 ton
Lokationsbaseret CO2-intensitet	0,00 ton/DKK
Forurening af luft, vand og jord (B4)	2024
Virksomheden rapporterer på forurening	
Forurening af luft, vand og jord	
Biodiversitet (B5)	2024
Samlet arealforbrug	11.598 m ²
Befæstet areal	6.945 m ²
Vand (B6)	2024
Vandforbrug	3.664 m ³
Vandudtag	

Vand (B6)

2024

Aktiviteter i vandstress-områder

Vandudtag i områder med høj vandstress

Højt vandforbrug

Produktionsvandforbrug

Ressourceforbrug, cirkularitet og affaldshåndtering (B7)	2024
Der anvendes principper for cirkulær økonomi	
Mængde affald genereret	55.216 kg
Mængde farligt affald genereret	0,00 kg
Mængde radioaktivt affald	
Mængde affald gjort klar til genanvendelse	4.686 kg
Mængde affald genbrugt	0,00 ton
Sektor med betydelige materialestrømme	
Massestrøm af relevante anvendte materialer	

Arbejdsstyrke (B8)	2024
Medarbejdere efter køn	
Medarbejdere efter kontrakttype	
Medarbejderomsætning	33,0 %

Arbejdssikkerhed (B9)	2024
Antal arbejdsulykker	0,00
Arbejdsulykker pr. 100 ansatte	0,00 pr. 100 fuldtidsansatte
Antal registrerede dødsfald som følge af arbejde	0,00
 Lønninger, overenskomster og uddannelse (B10)	 2024
Gennemsnitstimelønnen for mandlige ansatte	200,64 DKK
Gennemsnitstimelønnen for kvindelige ansatte	209,57 DKK
Lønforskelle mellem kvindelige og mandlige medarbejdere	4,45 %
Ansatte der er dækket af kollektive overenskomster	0,00 %
Gns. efteruddannelsestimer for mandlige ansatte	68,5
Gns. efteruddannelsestimer for kvindelige ansatte	72,5

Korruption og bestikkelse (B11)	2024
Domfældelser for korruption og bestikkelse	0,00
Beløb af bøder for korruption og bestikkelse	0,00 DKK

Link Index

[1] <https://www.efrag.org/sites/default/files/sites/webpublishing/SiteAssets/VSME%20Standard.pdf>

[2] <https://rezponz.dk/boost-din-karriere/>

Bemærkninger til rapporten

Rapporten verificeres ikke af en uafhængig tredjepart. Selvom vi har bestræbt os på at sikre, at indholdet af rapporten er retvisende, garanteres der ikke for nøjagtigheden og/eller fuldstændigheden heraf, og vi fraskriver os derfor ansvar for enhver skade eller tab, som måtte opstå som følge af dispositioner foretaget på baggrund af rapporten.