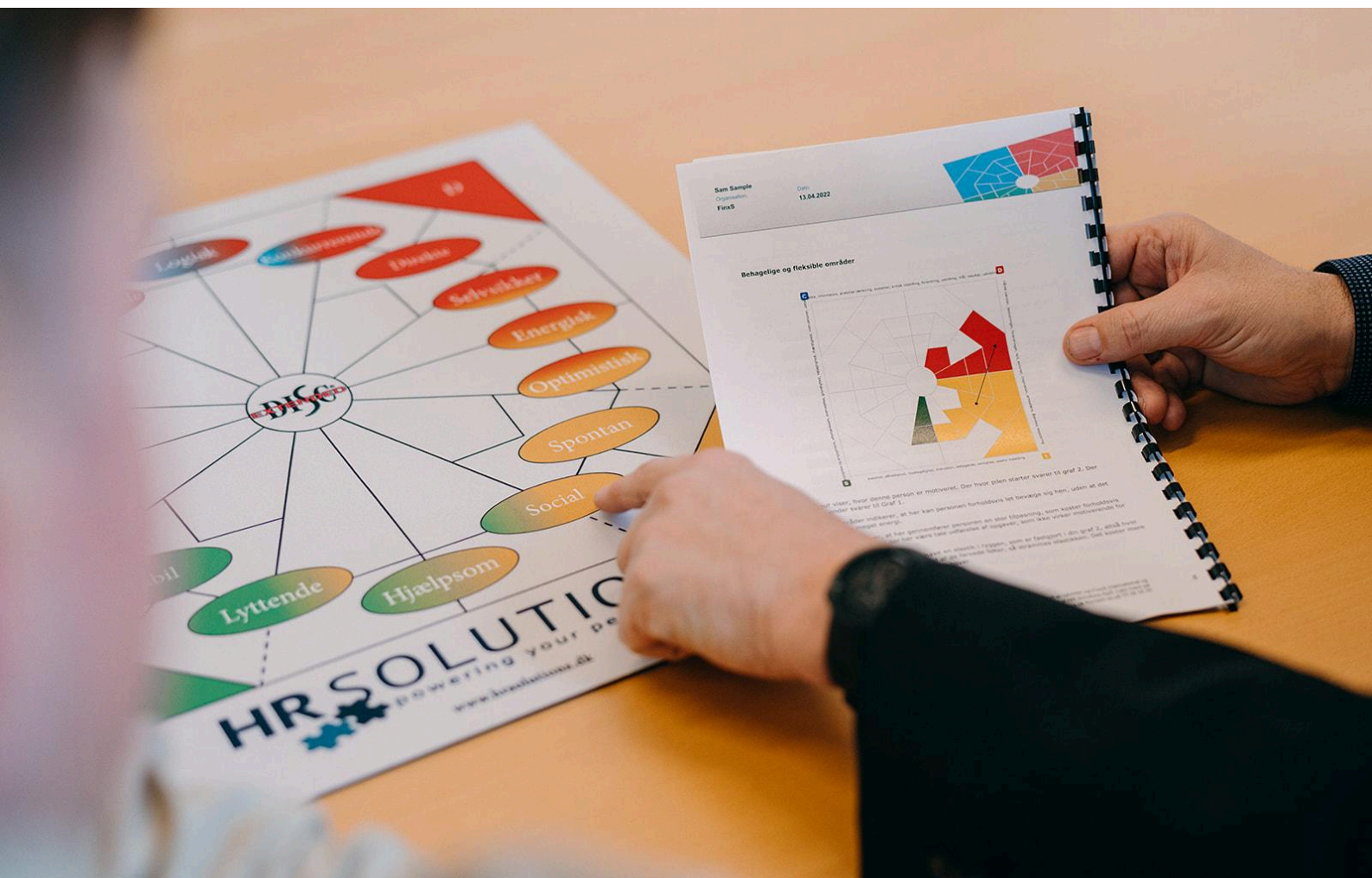




ImpactReport™

HR Solutions ApS & HRM Nordic ApS

ESG-rapportering 2024/25

EUs anbefalinger til frivillig ESG rapportering for ikke-børsnoterede SMV'er (VSME)

Baseret på EFRAGs VSME ESRS standard fra december 2024

Denne rapport er baseret på

basis modulet i 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

I HR Solutions ApS og HRM Nordic ApS er vores vision at opnå vores kunders og samarbejdspartneres langsigtede tillid.

For at muliggøre dette er vi bevidste om vigtigheden af, at vi efter bedste evne tager godt vare på vores medarbejdere, vores kunder, vores samfund og vores miljø og klima. Vi er bevidste om vigtigheden af løbende at arbejde med bæredygtighed.

Det er vores arbejde med bæredygtighed, som vi med denne rapport ønsker at beskrive. For at give så aktuelt et billede af det som muligt har vi som rapporteringsperiode valgt vores seneste regnskabsår 1. april 2024 til 31. marts 2025.

Vi har i denne ESG-rapport søgt inspiration i den frivillige ESG-standard (VSME), men aflægger ikke fuld rapportering herefter endnu. Vi er bevidste om, at der er flere områder, hvor vi ikke har tilstrækkelige data til at følge standarden fuldt ud. Men vi vil i fremtiden arbejde med at højne denne datakvalitet, så vi kan aflægge fremtidige rapporteringer fuldt ud efter VSME.

ESG-arbejdet danner grundlaget for en struktureret tilgang til bæredygtighed, som vi også kan bruge til at skabe værdi for vores eksterne interessenter - herunder vores kunder. På den måde ligger udarbejdelsen af denne rapport i tråd med vores vision.

Rapporten er udarbejdet i samarbejde med vores ESG-rådgiver fra Torben Rohde Consulting.

God læselyst!

Kurt Juul Lausen

Ejer og direktør



FN's Verdensmål

Nedenfor er oplistet de Verdensmål hvor vi mener, at HR Solutions ApS og HRM Nordic ApS kan have en såvel direkte indflydelse med vores arbejde, men også indirekte igennem de ydelser vi leverer til vores kunder.

Vores ESG-rapportering er derfor opbygget om disse elementer som er hovedfokusområder i vores allerede gennemførte ESG-arbejde og i vores ESG-strategi for fremtiden. Øvrige verdensmål vurderes ikke relevante for os og er fravalgt i rapporteringen.



Sundhed og Trivsel

Vi skal sikre et sundt liv for alle og fremme trivsel for alle aldersgrupper



Kvalitetsuddannelse

Vi skal sikre alle lige adgang til kvalitetsuddannelse og fremme alles muligheder for livslang læring



Ligestilling Mellem Kønnene

Vi skal opnå ligestilling mellem kønnene og styrke kvinders og pigers rettigheder og muligheder



Anstændige Jobs og Økonomisk Vækst

Vi skal fremme vedvarende, inklusiv og bæredygtig økonomisk vækst, fuld og produktiv beskæftigelse samt anstændigt arbejde til alle

Stamdata (B1)

HR Solutions ApS og HRM Nordic ApS

Siden 2006 har HR Solutions ApS og HRM Nordic ApS udviklet og leveret professionelle HR-løsninger, software og målrettede kompetenceforløb til organisationer i både Danmark og udlandet.

Virksomhederne drives fra vores hovedkontor i Hadsten. Gennem stærke samarbejdspartnere i Tyskland, Holland samt Australien/New Zealand arbejder vi internationalt – men altid med mennesket i fokus.

Vi leverer brugervenlige og datadrevne HR-værktøjer, der understøtter hele HR-processen:

- Rekruttering
- Fastholdelse
- Udvikling
- Opfølgning

Med vores løsninger kan organisationer skabe dybere medarbejderindsigt, udvikle stærkere teams og opbygge en kultur, der fremmer trivsel, performance og langsigtet bæredygtighed.

Vores primære kunder er i Danmark og vores

indkøb af materialer sker typisk også i Danmark eller andre EU-lande.

Vores ESG-arbejde handler mest af alt om de sociale og ledelsesmæssige aspekter, da vores drift ikke har væsentlige påvirkninger på miljømæssige forhold.

Af konkurrencemæssige hensyn har vi valgt ikke at medtage vores omsætning i ESG-beregningerne. Vi har ligeledes ikke medtaget oplysninger om lønfordeling mellem kvindelige og mandlige ansatte af fortrolighedsmæssige årsager.

Rapporten dækker over regnskabsperioden 1. april 2024 til 31. marts 2025.

Stamdata
Juridisk form: ApS
Branchekode: 702000 Virksomhedsrådgivning og anden ledelsesrådgivning
Balancesum: 6.335 t.kr.
Antal ansatte: 3,6

HR Solutions ApS er ejet af et holdingselskab, der udelukkende består af investeringsvirksomhed i bygninger til privat udlejning. Herudover ejer HR Solutions ApS selskabet HRM Nordic ApS. HRM Nordic ApS ejer it-rettigheder over de systemer der anvendes ved vores ydelser.

Certificeringer (B1)

HR Solutions ApS og HRM Nordic ApS er ISO 27001 - 2022 certificeret.

ISO 27001 - 2022 er en international standard for

ledelsessystemer for informationssikkerhed (ISMS), der giver en ramme for at beskytte organisationers information ved at definere krav til processer, politikker og kontroller, der sikrer fortrolighed, integritet og tilgængelighed af data, herunder fysiske, teknologiske og organisatoriske tiltag, og den er fleksibel nok til at passe til virksomheder i alle størrelser og brancher.

Datasikkerhed er en meget vigtig parameter for os såvel internt i virksomheden som for de ydelser vi leverer til vores kunder. Det er en central del af vores ledelsesstyring af virksomheden. ISO-certificeringen bliver løbende opdateret med dybdegående godkendelse hvert andet år. Seneste godkendelse er afsluttet 01.12.2025.





Praksisser til overgangen til en mere bæredygtig økonomi (B2)

Vi går mere op i, hvad der sker i praksis, end hvad der er nedfældet på papir. Således kan vi ikke rapportere om bæredygtighedsrelaterede politikker, men i stedet om hvad vi gør i dagligdagen. I forbindelse med udarbejdelsen af denne ESG-rapportering har vi fået udarbejdet en bæredygtighedspolitik.

Vi har en stærk forpligtelse til arbejdstagerrettigheder og sikrer fair løn og sikre arbejdsforhold samt en mangfoldig og inkluderende arbejdsplads.

For at styrke vores medarbejderes kompetencer tilbyder vi løbende efteruddannelser.

Vi vil styrke vores data i fremtiden og opsætte konkrete mål for at sikre, at vi fortsat bevæger os i en mere bæredygtig retning.

Virksomheden drives i lejede lokaler i et kontorfællesskab i Hadsten. Vi har ikke større indkøb af aktiver, materialer mv. eller forbrug af el, vand og varme. Vi vurderer heller ikke, at vores virksomhed har en væsentlig påvirkning på biodiversitet og Co2-udledning. Derfor er vores primære fokus i rapporten ikke på disse områder, men nærmere på vores sociale- og ledelsesmæssige ansvar.

Konkrete bæredygtighedspraksisser

Nedenstående konkrete bæredygtighedstiltag er implementeret i virksomheden og vil blive videreført:

MILJØMÆSSIGE TILTAG

- Vi har digitaliseret alle arbejdsgange og reduceret papirforbrug (print). Dette er særligt sket gennem vores udviklingsmateriale der tidligere var i papirformat men nu primært udleveres digitalt via vores downloadcenter. Dette har givet en reduktion på estimeret 30.000 siders papir i farvet print svarende til en CO2-udledning estimeret til 1,5 tons
- Vi genbruger emballage fra underleverandører når det er muligt
- Vi har affaldssortering af papir, pap, plast, metal, batterier mv.
- Der er installeret censorstyret belysning i vores kontor
- Vores affaldsmængde er generelt meget begrænset, men ved udskiftning af eks. PC'er sikrer vi de bliver rensed og sendt til genanvendelse

SOCIALE TILTAG

- Vi arbejder som et team, hvor alle hjælper hinanden i dagligdagen
- Der er back-up på alle opgaver i dagligdagen (man holder fri med ro i maven)
- Vi udvikler medarbejderne gennem efteruddannelse
- Vi har sociale aktiviteter for personale og afholder teambuilding
- Vi gennemfører 1:1 samtaler regelmæssigt
- Ledelsens fysiske arbejdsplads er sammen med medarbejderne, hvilket sikrer en høj daglig kontakt

- Vi har igennem de seneste 20 år haft flere end 15 unge mennesker i arbejdsprøvning, praktikforløb m.m. Vores tilgang er, at vi tror på at hvert individ kan meget mere end de selv ved. Det kræver tillid, tålmodighed og respekt. Det er en stor gave for os, at se mennesker blomstre
- Vi støtter flere nationale og lokale foreninger mv.

LEDELSESMÆSSIGE TILTAG

- Vi arbejder efter en klar strategi, vores værdier og vores identitet
- Vi har styr på de forretningsmæssige risici
- HR-løsninger vi arbejder med for vores kunder bliver også anvendt aktivt i vores virksomhed
- Vi sætter meget høje krav til datasikkerhed

Vi arbejder målrettet med forretningsudvikling via nye produkter og forretningsområder for at skabe vækst og en attraktiv arbejdsplads.

Fremtidige initiativer og mål

For at styrke bæredygtighedsarbejdet er det vores planer at arbejde målrettet med nedenstående hovedområder:

MILJØMÆSSIGE TILTAG

- Vi vil gå i dialog med vores udlejer af kontorfaciliteter om at sikre at vi fremover kan få valide data på vores energiforbrug til el, vand og varme, så vi kan identificere evt. optimeringsmuligheder
- Vi vil fortsat arbejde på at anvende mere bæredygtig emballage, øge genanvendelse og reducere mængden af emballageaffald
- Ved udskiftning af IT-udstyr sikrer vi, at alt bliver sendt til genanvendelse

SOCIALE TILTAG

- Vi vil målrettet arbejde på at sikre gode og sikre arbejdsforhold for vores medarbejdere, så de er glade når de tager på arbejde
- Vi vil forsætte med efteruddannelse af vores medarbejdere og sikre løbende udvikling
- Vi vil forsætte med løbende opfølgning på medarbejdertrivsel via såvel formelle som uformelle samtaler
- Vi vil fortsat sikre vores CSR-profil ved tilbud om praktikpladser og arbejdspladser til medarbejdere på vej på arbejdsmarkedet

LEDELSESMÆSSIGE TILTAG

- Vi vil styrke vores tekniske kompetencer, så vi endnu bedre kan analysere, afdække muligheder og rådgive vores kunder omkring tekniske løsninger ift. kundens konkrete situation
- Vi vil styrke vores relationer med leverandører og kunder for at øge vores serviceniveau og afdække mere bæredygtige løsninger
- Vi vil indarbejde bæredygtighedsaspektet endnu mere i vores dagligdag, så det bliver en indarbejdet tankegang for os i ledelsen og vores medarbejdere

- Vi vil udarbejde bæredygtighedspolitik
- Vi vil udarbejde “Code of Conduct” til vores leverandører

Energiforbrug (B3)

Vores energiforbrug stammer primært fra el og varme i vores lejede lokaler. Vi har ikke valide data til at kunne rapportere på dette område i denne ESG-rapportering. Vi er flyttet i nye lokaler den 1. januar 2025. I de nye lokaler er der særskilt bi-måler på vores elforbrug mens varmemeforbrug bliver opgjort ud fra nøgletal baseret på vores arealanvendelse i forhold til det samlede kontorfællesskab. Disse data har vi ikke fra vores tidligere lejemål.

Vi vil gå i dialog med vores udlejer, så vi fra næste ESG-rapportering kan rapportere validt på dette område.

Opvarmningen i kontoret sker via fjernvarme, hvorfor vi ikke vurderer der kan optimeres på dette. Vores kontor er på 64,1 kvadratmeter, så vi vurderer heller ikke at vi har et højt varmemeforbrug. Vores forbrug af el stammer primært fra censorstyret belysning og til IT-udstyr mv.

Herudover har vi brændsel i forbindelse med transport til kundeopgaver. Denne del opgør vi ud fra antal godtgjorte kilometerpenge. Vi har ikke data på anvendelse af transportmidler hertil, men har valgt at indregne ud fra at 50% er med fossile brændsler og 50% med el. Vi har ikke medtaget pendlertransport i vores rapportering, da alle medarbejdere bor tæt på vores kontor, og udledningen hermed kun vil udgøre en uvæsentlig andel.

Samlet set vurderer vi derfor ikke, at vores energiuledning er en væsentlig faktor for virksomheden. Vi vil dog gå i dialog med vores udlejer om at sikre 100% grøn strøm i vores kontorlokaler i fremtiden.



CO2-udledninger (B3)

Vi har benyttet Klimakompasset til at opgøre virksomhedernes udledning i CO2-ækvivalenter. Til beregningerne i Scope 1, 2 og 3 har vi så vidt muligt benyttet specifikke enhedsdata, men hovedparten af opgørelserne er baseret på gennemsnitsdata jf. Klimakompassets gennemsnitsfaktorer. Vi er bevidste om, at det giver en usikkerhed i beregningerne, og vi vil i fremtiden styrke vores datakvalitet i beregningerne.

Samlet set udleder virksomhederne 92,63 tons CO2 baseret på den lokationsbaserede metode.

De samlede udledninger er fordelt med ca. 7% i Scope 1 og 2 og 93% i Scope 3.

I Scope 1 og 2 udgør transportomkostninger ved kundebesøg ca. 97% af udledningen, og er dermed den faktor hvor vi har de største muligheder for at reducere udledningen. Vi vil ikke sætte krav til vores medarbejdere om at skifte benzindrevne biler ud med eldrevne biler. Men vi vil opfordre til det ved medarbejdernes behov for bilskifte. Vi ser ikke andre væsentlige muligheder for at reducere vores udledning i Scope 1 og 2.

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

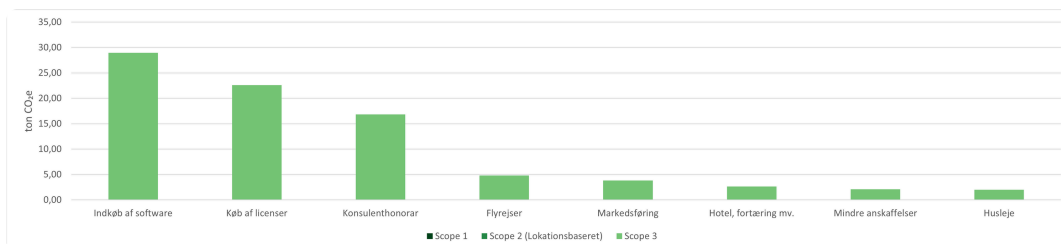


CO2-udledninger (B3) - forsat

I nedenstående tabel fremgår vores største udledningsposter under Scope 3.

Det er ikke overraskende, at langt hovedparten af vores udledninger kommer fra indkøb af software og licenser, da disse også udgør hovedparten af vores eksterne omkostninger.

Vi vurderer ikke, at der alternative leverandører af disse ydelser, der vil medføre en reduktion i CO2-udledningen. Det samme gør sig gældende for vores udledning i forbindelse med vores "fuldtidsansatte" eksterne konsulent. Ved bestilling af flyrejser vil vi i fremtiden have fokus på, om der findes alternative muligheder med lavere udledning. Det samme gør sig gældende for alle de øvrige poster under Scope 3. Det vil dog have en begrænset effekt på vores totale CO2-udledning.



Biodiversitet (B5), Vand (B6) og Affaldssortering/Cirkulær økonomi (B7)

Biodiversitet

Vi driver ikke virksomhed i områder som opererer på særligt sårbare områder over for biodiversitet. Vi vurderer derfor ikke, at det er relevant at rapportere om dette område.

Vand

Vores vandforbrug er begrænset, da det udelukkende stammer fra køkken og toilet i kontorfællesskabet. Vi har ingen vandudtag fra vores produktion og alt vand ledes tilbage. Vi vurderer derfor ikke, at der er optimeringsmuligheder for at nedbringe vandforbruget. Da vi sidder i et kontorfællesskab har vi ikke konkrete data på vores vandforbrug.

Affald

Vi tager korrekt affaldssortering meget seriøst. Alt vores affald bliver håndsorteret og sorteret korrekt i affaldsspande i kontorfællesskabet. Vi har ikke større affaldsmængder eller farligt affald og heller ikke konkrete data på vores affaldsmængder.

Vi genanvender emballage som pap og plastic vi modtager ved forsendelser. Herudover sikrer vi os også ved udskiftning af eks. PC'er mv., at produkterne bliver sendt til genanvendelse. Vi vurderer derfor ikke, at dette er et område vi kan optimere på.

Arbejdsstyrke (B8)

Kort fortalt værdsætter vi vores medarbejdere højt, hvilket vi er overbevist om også gælder den anden vej. Vores overbevisning herom beror bl.a. på den indsigt i medarbejdernes arbejdsdag, som bl.a. stammer fra, at ledelsen har fysisk kontorplads i samme lokale som de andre på kontoret, og at vi har en tæt og løbende opfølgning med vores medarbejdere.

**Midlertidigt ansatte i
fuldtidsækvivalenter**

0,00

2024/2025

**Fastansatte i
fuldtidsækvivalenter**

3,60

2024/2025

**Fuldtidsansatte
(FTE)**

3,60

2024/2025

Ancienniteten er generelt tilfredsstillende og vi har ikke en høj medarbejderomsætning. Vores mandlige medarbejdere har været i virksomheden i henholdsvis 10 måneder og 25 år. For vores kvindelige ansatte er ancienniteten på 2 år og 13 år.

Herudover har vi en ekstern konsulent tilknyttet virksomheden på fuldtid. Konsulenten har tidligere været ansat i selskabet og har samlet været tilknyttet selskabet i 25 år.



Arbejdsstyrke – fortsat (B8)

Kønsdiversitet er ikke et specifikt mål for os, da vi arbejder efter bedste mand/kvinde til rette job. Vi ser dog en stor styrke i at have en ligelig fordeling i vores arbejdsstyrke. Dette gælder både for driften af vores egne selskaber, men også i forhold til de ydelser vi leverer til vores kunder.

**Mandlige
fuldtidsansatte i
virksomheden (FTE)**

2,00

2024/2025

**Kvindelige
fuldtidsansatte i
virksomheden (FTE)**

1,60

2024/2025



Arbejdssikkerhed (B9)

Vi er glade for og tilfredse med, at vi i 2024/25 hverken havde arbejdsulykker eller arbejdsrelaterede dødsfald. En ulykkesfri arbejdsplads er nemlig et mål for os.

Vores gennemsnitlige antal sygetimer pr. medarbejder pr. år er estimeret til 2 dage om året, hvilket vi også vurderer tilfredsstillende. Det er også et vigtigt mål for os, at vi ikke har sygetimer relateret til stress, hvilket også er tilfældet for 2024/25.



Lønninger, overenskomster og uddannelse (B10)

Et godt arbejdsmiljø har stor indflydelse på vores hverdag og muligheden for at få et godt arbejdsliv samt for at kunne opnå de krav der stilles til hver enkelt medarbejder.

Vi tilstræber at skabe de bedste rammer og vilkår for vores medarbejdere. Vores udgangspunkt tages i det hele menneske – under hensyntagen til familieforhold, personen selv samt virksomheden.

Vi arbejder selv med alle de HR-værktøjer vi udbyder til vores kunder. Det er vores eget interne kvalitetsstempel på at sikre så god medarbejderbehandling som muligt.

Hver andet år gennemføres en APV i virksomheden og vi gennemfører en tilfredshedsundersøgelse hvert år, som danner baggrund for at sikre et godt arbejdsmiljø, hvor fysiske og psykiske forhold kommer under lup.

Virksomhedens ledelse arbejder løbende med arbejdsmiljø samt medarbejdertrivsel igennem løbende samtaler hver 6. uge.

Vores lønninger forhandles ud fra medarbejdernes kompetencer og udvikling og der skelnes ikke på lønninger mellem køn. Af fortrolighedsmæssige forhold og forholdsvis få antal ansatte, har vi valgt ikke at rapportere om lønforskelle.

Vi vurderer, at alle medarbejdere er på ca. 4 dages efteruddannelse hvert år. Størstedelen af vores uddannelse består dog af sidemandsoplæring. Vi har ikke specifikke data herpå, da det svinger meget i forhold til den enkelte medarbejders anciennitet og oplæringsbehov.

Vores medarbejdere er ikke underlagt krav til overenskomst, men vi følger industriens overenskomst. Medarbejderne har frit valg i forhold til valg af fagforening mv.

Grundet antallet af medarbejdere og fortrolighed, har vi fravalgt flere af oplysningspunkterne i den frivillige erklæringsstand (VSME).



Sociale forhold - øvrige

Vi har et ønske om løbende at bidrage til vores lokalsamfund og til landsdækkende projekter.



Det gør vi ved at give tilskud til lokale og landsdækkende foreninger. I rapporteringsperioden har vi støttet Hadsten Badminton og ADHD-foreningen.

Herudover er selskabets ejer og direktør aktivt medlem og støttegiver til Rotary i Hinnerup-afdelingen. Rotary arbejder med mange godgørende formål såvel lokalt og på landsplan. Men som Rotary-medlem er man også med til at støtte store verdensomspændende godgørende formål via Rotarys verdensorganisation. Dette arbejde er den primære årsag for Kurt til at være medlem.

Fravalg

Vi har søgt inspiration i den frivillige bæredygtighedsstandard ved udarbejdelsen af denne ESG-rapportering. I vores udarbejdelse af denne rapport har vi foretaget følgende fravalg:

- Vi har undladt at oplyse vores omsætning af forretningsmæssige hensyn
- Vi har ikke rapporteret om vores politikker mv. om bæredygtighed, da de som tidligere omtalt ikke tidligere har været nedskrevet men ligger indgroet i vores tilgang til ESG
- I vores beregninger til CO₂-udledninger har vi generelt ikke en høj datakvalitet og kan på flere områder ikke fremskaffe valid data pt. Vi vil arbejde på i fremtiden at få bedre data hertil, så vi kan rapportere herom
- Vi har ikke rapporteret om "Forurening af luft, vand og jord", "Biodiversitet" samt "Affaldssortering/Cirkulær økonomi da vi ikke vurderer det som relevante emner for virksomheden, hvor vi kan gøre en forskel
- Vi har ikke rapporteret om forskel på lønforskel mellem mandlige og kvindelige ansatte, da vi er færre end 150 medarbejdere
- Vi har ingen domme og bøder i relation til korruption og bestikkelse, hvorfor vi ikke har rapporteret om det



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.



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.