



ONLINEPOS A/S

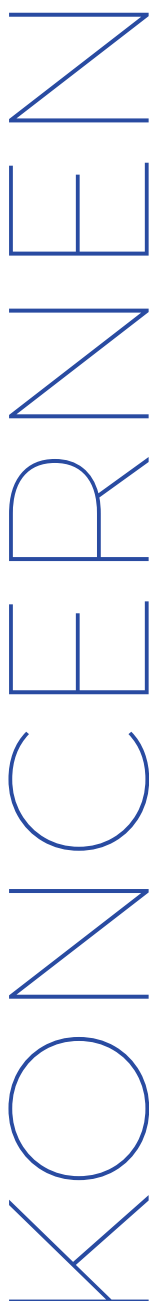
Corporate Sustainability Report

2022 -
23

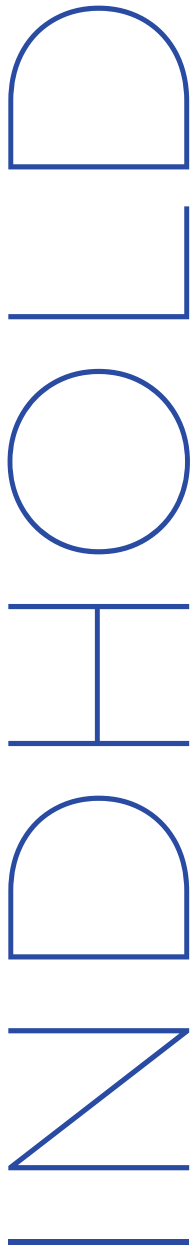
OM ONLINEPOS

Siden etableringen af OnlinePOS i Danmark i 2010, har vi med succes eksekveret vores klare strategi udelukkende rettet mod hospitality-industrien. Dette har ført til vores nuværende position, som en af de markedsledende udviklere og leverandører af cloud-baserede POS-systemer til en lang række af Skandinaviens mest succesfulde restaurantkæder, nattelivsvirksomheder og musikfestivaler med mere end 10.000 installationer.

Ved løbende at udvikle state-of-the-art POS-løsninger, et stærkt API til integrationer af tredjepartsplatforme og systemer, og stort fokus på data og digital omstilling af restaurationsbranchen, styrker vi vores nationale og internationale position.



Ejerform	ONLINEPOS A/S AKTIESELSKAB
Kontor	RANDERS KØBENHAVN OSLO
Antal medarbejdere	66



01.

Indledning 4

02.

Ansvarlighed - en del af
kerneforretningen 5 - 7

03.

Medarbejderforhold og
Menneskerettigheder

Diversitet i ansættelsesforhold 8

*Fastholdelse og introduktion af nye
medarbejderne 10*

Sundhed og forebyggelse 12

Social Kultur 13

Eksemper på fastholdelse 16

04.

Ansvarligt forbrug og produktion 17

Leverandøransvar 18

Producent i Kina 18

Cirkulær økonomi og ansvarligt forbrug 19

05.

Miljø, klimapåvirkning og bæredygtig energi 23

Madspild 23

Forbrug af el og varme 26

ECSMV-projektet 26

Grøn strøm 29

Serverdrift 29

Transport 30

Affaldssortering og håndtering 32

Cirkulær økonomi og ansvarligt forbrug 19

06.

Digitalisering 33

Digital Day 34

Digital Cubes 34

Stærke Partnerskaber 34

07.

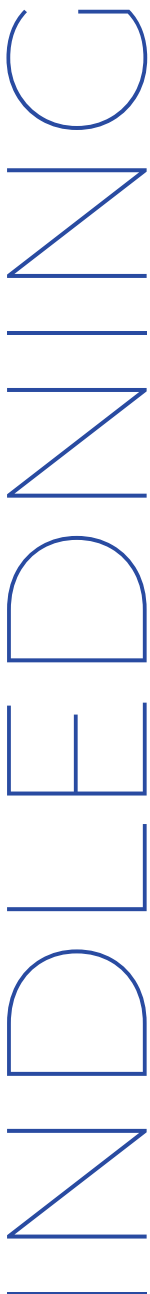
Afslutning 35

Opsamling på CSR-rapporten 35

Fremtidige målsætninger 35

Bilag 1. CSR Årshjul

Bilag 2. Miljøcertifikater Serverdrift



Grundlaget for rapporten

Siden 2019 har vi hos OnlinePOS arbejdet aktivt med CSR. Denne rapport er den anden af sin slags. Den er udarbejdet som afrapportering med henblik på kommende lovkrav om rapportering og dataindsamling¹

OnlinePOS A/S er en af Nordens førende producenter af kassesystemer og software til kassesystemer. OnlinePOS leverer IT- og betalingsløsninger til hospitality-industrien, herunder restauranter, caféer, barer, diskoteker, festivaler og events.

Organisationen har over 60 ansatte, hvoraf størstedelen har kontor i Randers. De øvrige kontorer er lokaliseret i København og Oslo.

Som leverandør til hospitality, og som arbejdsplads skal vi have fokus på ansvarlighed og indvirkninger i hele værdikæden, og vi vil gå forrest i branchen.

Lasse Peters, CEO OnlinePOS

CSR-arbejdet er til daglig forankret i en selvstændig afdeling under daglig ledelse af CEO, Lasse Peters (organisationsoversigt kan desværre ikke offentliggøres på grund af konkurrencemæssige hensyn).

Afdelingen er tildelt ½ årsværk, og arbejdet er centreret omkring et årshjul, der berammer arbejdet med CSR.

Fremadrettet vil rapporten udgives ved årsskiftet (se årshjul bilag 1).

¹ Fremtidig bæredygtighedsrapportering skal baseres på en kommende europæisk rapporteringsstandard, kaldet ESRS (European Sustainability Reporting Standards), der forventes endeligt implementeret i dansk lovgivning i sommeren 2024
Kilde: <https://www.csr.dk/csrd-csddd-nye-lovkrav-til-virksomheders-b%C3%A6redygtighed>

ANSVARLIGHED

EN DEL AF KERNEFORRETNINGEN

Ansvarlighed er et bærende element i vores kerneforretning, og vi har en stærk vision om at ansvarlighed skal være en implicit faktor i alle virksomhedsbeslutninger på lige fod med forretningsstrategien. Vi arbejder todelt med ansvarlighed. Rapporten er derfor opdelt i *ekstern bæredygtighed* og *intern bæredygtighed* i relation til vores opstillede mål.

I perioden fra 2023-2025 har vi opstillet seks overordnede målsætninger internt/eksternt hos OnlinePOS:

01

Vi skal sikre social mangfoldighed på arbejdspladsen

- Vi skal være en rummelig arbejdsplads med plads til forskelligheder
- Vi skal skabe jobmuligheder for ledige med særlige behov og hensyn
- Vi skal omplacere medarbejdere for at fastholde medarbejdere med særlige behov og hensyn

02

Vi skal kende vores leverandører bedre og have de rigtige

- Vi stiller krav til vores leverandører, og har interne principper for indgåelse af nye aftaler
- Vi har fokus på ansvarligt indkøb og indkøbsaftaler

DEFINITIONER

CSR (Corporate Social Responsibility) er ofte blevet oversat til virksomhedernes sociale ansvar. Det er dog vigtigt at understrege at arbejdet med CSR ikke kun omhandler et socialt ansvar, og derfor bliver den bredere betegnelse 'ansvarlighed' anvendt her.

Ansvarlighed omfatter risici for negative påvirkning af og indvirkning på *både* miljø, mennesker og samfund.²

² Den såkaldte "tredobbelte bundlinje".

03

Vi skal genanvende og genbruge vores udstyr

- Forlænge levedygtigheden i hardware og udstyr generelt, og købe mindre/fragte mindre
- Genanvende og genbruge så meget udstyr som muligt (cirkulær økonomi)

04

Vi skal nedbringe forbruget

- Reducere madspild internt i organisationen, gentænke råvarerne og bestille til det reelle forbrug
- Spise mindre kød og mere grønt
- Spare på strøm, vand og varme
- Spare CO₂ på erhvervskørsel, og fokus på el som et alternativ til fossile brændstoffer

05

Affaldssortere i så mange sektioner som muligt med henblik på genanvendelse

- Vi skal være eksperter i affaldssortering og genanvendelse af affald
- Medarbejdere skal kunne sortere affaldet ud fra anvisende retningslinjer for at undgå fejl
- De rigtige sorteringsløsninger- og muligheder stilles til rådighed

Når det gælder ansvarlighed eksternt, har vi følgende fokusområde:

06

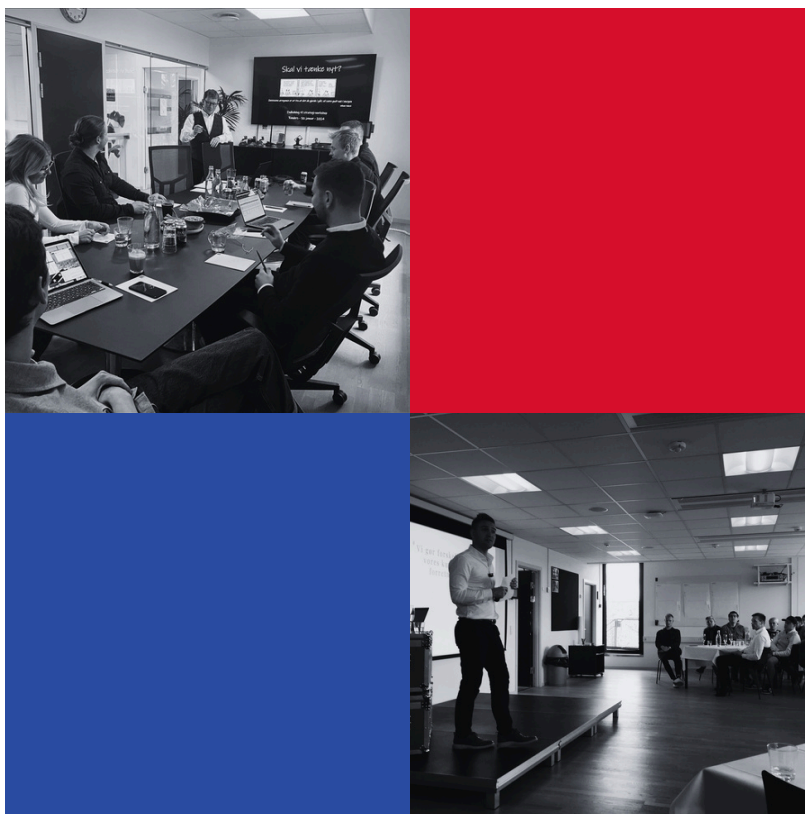
Vi skal digitalisere hospitalitybranchen

- Vi vil digitalisere branchen, og ruste branchen til fremtidens udfordringer med indsigt i data
- Vi ønsker at optimere, automatisere og effektivisere arbejdsprocesser med de rigtige integrationer og digitale løsninger
- Vi ønsker at øge vidensniveauet om digitalisering, digitale muligheder og sammenspillet mellem digitale systemer, og generelt styrke branchens digitale kompetencer i samarbejde med branchen og interessenter til branchen
- Vi vil sætte digitalisering og data på dagsordenen, udvikle branchen og tage ansvar for branchens digitale fremskridt i tæt dialog med branchen og de rette partnerskaber
- Vi ønsker at inspirere, og lade os inspirere af branchen, at invitere branchen indenfor, og skabe nye løsninger sammen

”
Vi tør at gå imod strømmen, at udfordre branchens overbevisninger for at gå nye digitale veje
”

Opsamling

At arbejde med samfundsansvar er komplekst og kræver nogle langsigtede mål og delmål, som både er visionære og realistiske at implementere. Med udgangspunkt i ovenstående vil vi i de næste afsnit tage udgangspunkt i hvad vi gør som virksomhed, hvorfor vi gør som vi gør, hvordan vi gør, og hvilke konsekvenser og indvirkninger vores valg har på omgivelserne.



Rapportens opbygning

Rapporten er bygget op omkring FN Global Compacts 10 principper og 17 konkrete Verdensmål. Disse Verdensmål kan igen opdeles i fire overordnede områder:

- Arbejdstagerrettigheder
- Menneskerettigheder
- Miljø
- Antikorruption

Med rapporten ønsker vi at sætte konkrete mål og handling bag vores holdninger og værdier, og derfor er det ikke nok at kunne identificere sig med Verdensmålene, men at kunne anskueliggøre hvad vi gør konkret eller gør anderledes for at identificere os med det enkelte Verdensmål.

³ Kilde: <https://globalcompact.dk/de-ti-principper>

MEDARBEJDERFORHOLD OG MENNESKERETTIGHEDER (PRINCIP 1-6 OG VERDENSMÅL 8)

Verdensmål 8 søger at fremme vedvarende, inklusiv og bæredygtig økonomisk vækst, fuld og produktiv beskæftigelse, samt anstændigt arbejde til alle. Fokus vil desuden være på målsætning 5 'Mangfoldighed på arbejdspladsen' og 'fastholdelse' af medarbejderne.

Diversitet i ansættelsesforhold

De rigtige medarbejdere skal være med til at sikre vedvarende økonomisk vækst. Hos OnlinePOS ansætter vi medarbejdere uanset køn, religion, tilhørsforhold eller hudfarve. Vi ansætter på kompetencer og kvalifikationer, og vi har i de forskellige afdelinger haft elever og praktikanter. Mange af dem er stadig ansat hos os i dag, som nøglemedarbejdere i nye stillinger og med nye arbejdsopgaver. Det skaber værdi, at få tilført viden fra elever og praktikanter, da de er med til at disrupte og rykke os fagligt, men det kræver også tid og en køreplan, at have elever. Derfor tager vi kun elever/praktikanter ind, når vi har de rette opgaver og ressourcer afsat til forløbet.

Vi er åbne for at ansætte personer med nedsat arbejdsevne, så længe at arbejdsrelationen er værdigivende for begge parter. Vi har flere medarbejdere, som er startet i praktik/jobprøvning, og sidenhen er blevet ansat i fx flexjob eller løntilskud.

Case

Praktik blev til fastansættelse

Som led i Aarhus Kommunes Camp Future-projekt bød vi i december 2020 en akademiker indenfor til at løse en specifik eksport-case. Akademikeren startede i praktik, og afleverede efter fire måneder en analyse og rapport på et potentielt nyt eksportmarked. Derefter kunne vi tilbyde akademikeren en fastansættelse. Medarbejderen er stadig ansat hos os i dag, og arbejder fortsat med eksportområder.

Case

Intern kantineordning gav job til fire fleksjobbere

Da vi i sin tid skulle have en madordning til vores medarbejdere, valgte vi, i stedet for at bestille frokost udefra, at ansætte en flexjobber til at lave frokost. Den ene flexjobber er nu blevet til fire ansatte flexjobbere i afdelingen "Food and Happiness", som hver dag forkæler os, og udfordrer os på vores madvaner, så vi nu både har dage med fisk og kødfrie dage. Derudover har de også startet et planteprojekt op, hvor vi forsøger at blive selvproducerende på krydderurter til vores frokostordning.

Vi ser os selv som en virksomhed, der kan og skal være med til at løfte et socialt ansvar. Vi har bl.a. erfaring i at samarbejde med medarbejdere diagnosticeret indenfor autismspektret, og vi bestræber os på, at vi som virksomhed kan tilbyde de nødvendige hensyn, som er med til at skabe et sundt og trygt arbejdsliv for den enkelte. Derfor er vi også i løbende dialog med myndighederne og relevante organisationer om at favne forskellige medarbejdertyper i vores organisation.

Vi har et tæt samarbejde med Randers Kommune omkring såkaldte 'CSR-jobs', da Kommunen ser os som en virksomhed, der tager et ekstra socialt ansvar. Det har også medført, at vi de sidste to år har modtaget Randers Kommunes CSR-certifikat, og i år var blandt de tre nominerede til årets CSR-virksomhed i Randers.⁴

4



Overrækkelse af Randers Kommunes CSR-Certifikat 2023

⁴ CSR-certifikatet anerkender lokale arbejdspladser, som gør en særlig indsats for at sikre et mere mangfoldigt arbejdsmarked, hvor alle får mulighed for at bidrage efter evne.
Kilde: <https://www.randers.dk/erhverv/arbejdskraft/social-ansvarlighed/csr-certifikat/>

Fastholdelse og introduktion af nye medarbejderne

Onboarding af nyansatte

Nye medarbejdere får et skræddersyet onboardingforløb, der er sammensat af deres nærmeste leder og vores Skills & Knowledge-afdeling (placeret under HR).

Inden opstart har medarbejderen, som en del af deres pre-boarding forløb, ud over en ansættelseskontrakt, modtaget en "medarbejderhåndbog" og andet materiale med beskrivelser af virksomheden, funktionsområder, opbygning, kultur, arbejdsforhold m.m., samt en personlig video-hilsen, hvor vedkommende kan se sin nye kontorplads og kolleger. På den måde føles det hele ikke nyt på medarbejderens første dag.

En onboarding vil typisk starte med et par ugers koncentreret oplæring, som er relativt afdelingsspecifik. Her bliver medarbejderne præsenteret for vores produkter og arbejdsgange, introduceret til relevante værktøjer, får lov at prøve kræfter med simple opgaver, og lære deres nærmeste kollegaer at kende.

Herefter skifter fokus i onboarding-processen til at handle mere om organisationen som helhed. Medarbejderne bliver introduceret for virksomhedens andre afdelinger, lærer et bredere udsnit af kollegaerne at kende, og arbejder med generel kundeforståelse.

Dette fokus for at lande rigtigt i afdelingen og jobfunktionen med viden og bevidsthed om den resterende organisation.

Faglig udvikling

Skills & Knowledge-afdelingen blev en realitet i 2022, og målet med afdelingen har været at give nye medarbejdere en god start hos os, men der er også et mål om at opkvalificere eksisterende medarbejdere.

Skills & Knowledge arbejder i tre spor:

Udfoldelse

Opkvalificering/oplæring rent fagligt fx forståelser for vores system, hardware, kunder osv.

Forbindelse

Organisationsopbygning- og struktur. Hjælper nyansatte som ansatte til at navigere i organisationen. Fx inviteres nyansatte til introduktionsmøder med forskellige afdelinger, og der foreligger afdelingsbeskrivelser og organisationsdiagrammer, så medarbejderne ved hvor de skal gå hen med bestemte spørgsmål.

Formning

Handler om at skabe social samhørighed blandt medarbejderne - nye som eksisterende. Aktiviteter som "buddyordninger" og personlig video-hilsen i opstarten for nye medarbejdere er eksempel på dette. For eksisterende medarbejdere handler det om muligheden for løbende faglig sparring fra kolleger og nærmeste leder, medarbejderudviklingssamtale, trivselsmåling og sociale arrangementer

Vi tager et ansvar for vores medarbejdere, og deres faglige udvikling hos os, så vi sikrer at de er i stand til at varetage deres jobfunktion, føler sig motiveret i jobbet, men også som incitament til udvikling og innovation.

Siden etableringen har afdelingen haft fokus på at udarbejde materialer og distribuere information om nyheder fra Udviklingsafdelingen og nye forretningsbeslutninger fra organisationen. Der bliver løbende lagt posts ind på Sharepoint under kanalen 'OnlinePOST'. Sharepoint bruges som et intranet, og medarbejderne opdateres løbende om nye posts, ligesom der ved indgangen på Hovedkontoret (HQ) hænger en storskærm, hvor de nyeste posts fremgår.

Skills & Knowledge arbejder desuden for at udarbejde materialer og guides via e-læringsplatformen, Emplify, så vidensdeling og intern kommunikation kommer ud at leve blandt medarbejderne i de forskellige afdelinger på en kontinuerlig, overskuelig og gennemskuelig måde.

Oplæring og kompetenceudvikling arbejdes der også på. Der planlægges uddannelsesworkshops/kompetenceudvikling, som går på tværs af afdelinger. De første planlægges til afholdelse i 2024. Vi er desuden meget lydhøre for eksterne kurser, hvis det giver værdi for den enkelte, deres afdeling og funktion i virksomheden. Skills & Knowledge har for eksempel hjulpet med at finde de rette efter- og videreuddannelses tilbud og kurser eksternt, så den enkelte medarbejder føler sig kompetent til sit arbejde.

Sundhed og forebyggelse

Vi vægter vores medarbejderes sundhed, og derfor arbejder vi for en række sundhedsfremmende tiltag.

Eksempler på sundhedsfremmende tiltag:

- Alle medarbejdere indkaldes årligt til HLR-Kursus (vi har en hjertestarter placeret ved indgangen til Hovedkontoret på Alsikevej 31)
- Alle medarbejdere tilbydes en sundhedsforsikring
- Delvis arbejdsgiverbetalt frokostordning tilbydes til alle ansatte på HQ
- Frugtordning i kantinen til fri afbenyttelse og sund og varieret frokost

Fysiske rammer:

- Lift til transport til/fra lageret fx ved modtagelse af container med hardware
- Hæve/sænkeborde og bærbar computer, og ekstra skærme efter behov for optimal arbejdsstilling og arbejdssituation
- Ergonomiske stole med indstillingsmuligheder i sædet, ryggen og stolestellet, som er med til at forebygge de typiske gener og langtidsvirkninger af stillesiddende arbejde.

Psykiske rammer:

- Generelt fokus på trivsel (se afsnit om 'Trivsel' og 'Social Kultur')
- Sundhedsforsikring med hjælp til fx psykologhjælp eller fysioterapeut
- Fleksible arbejdstider/hjemmearbejde ifl. aftale med nærmeste leder

Vi vil gerne være en fleksibel arbejdsplads, men vægter også en kollegial kultur og samhørighed. Vi lærte under corona at hjemmearbejde kan fungere, og vi lærte også, at en af årsagerne til vores høje trivsel blandt medarbejderne er alt det kollegiale, der sker, når vi er samlet på kontorerne. Derfor er det et klart signal, at vi møder fysisk på arbejde, og vi er naturligvis lydhøre overfor medarbejdernes eventuelle skånehensyn eller individuelle behov for at forbedre de fysiske og psykiske rammer, så medarbejderne i videst muligt omfang er i stand til at møde på arbejde.

Medarbejdersamtaler

Vi ønsker at medarbejdernes perspektiver imødekommes og tages seriøst. Derfor holder vi udover en årlig trivselsmåling også løbende en-til-en samtaler, som den enkelte leder indkalder til. Alle medarbejdere indkaldes med forskellige intervaller og efter behov. Samtalen fungerer som en evaluering af arbejdsforholdet med fokus på trivsel og udvikling, og hvor der blandt andet kan træffes nye aftaler om kompetenceudvikling.

Til medarbejdersamtalerne vendes den enkeltes arbejdsmæssige situation, men omorganisering og opkvalificering vendes løbende. Vi forsøger at skabe en intern karrierevej, så medarbejderen får mulighed for at realisere og omsætte sine kompetencer på bedst mulig måde, også hvis det involverer en ny stillingsbetegnelse og arbejdsfunktion. Som virksomhed får vi en unik mulighed for at fastholde vigtig viden og kompetencer, som en kilde til udvikling, men også af kulturel betydning.

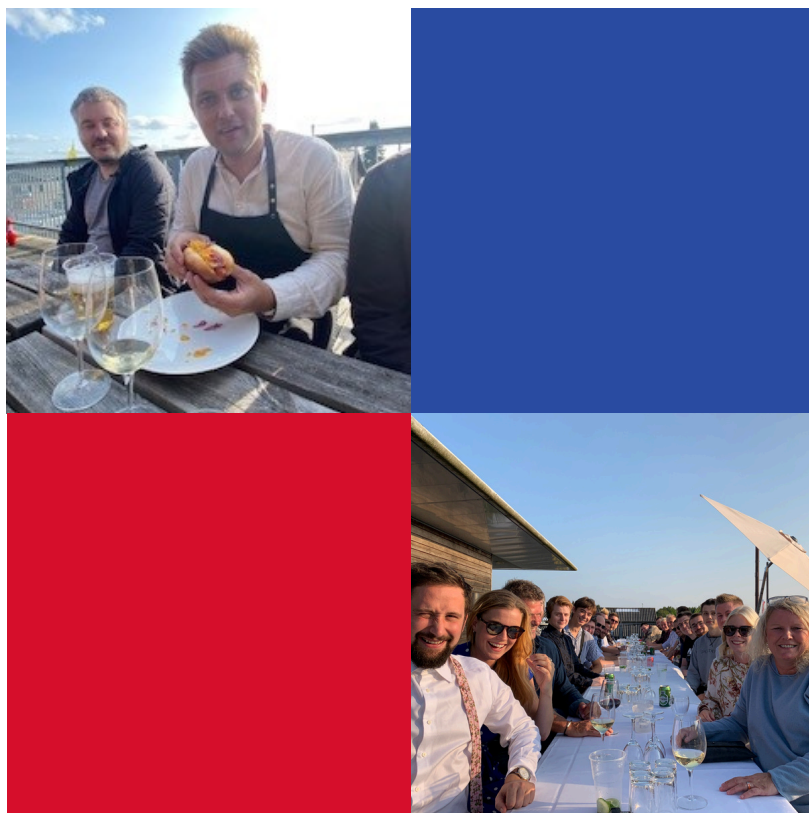
Social Kultur

Som en del af vores arbejdsmiljø vægter vi det sociale i vores organisation. Det betyder, at vi har tradition for at mødes til sociale arrangementer, begivenheder og fester. Vi holder årlig sommerfest og julefrokost for hele virksomheden.

Derudover er der lagt et fast budget til hver afdeling, som kan bruges på afholdelse af sociale tiltag. Eksempler er fx spisning, kulturelle begivenheder eller sportslige aktiviteter udenfor normal arbejdstid. Dette tiltag har til formål at skabe social samhørighed i hver afdeling. Noget vi har haft stort fokus på efter corona-nedlukningen, og en periode med forsamlingsforbud, nedlukning og hjemsendelse af medarbejdere for at begrænse smittespredningen. Vi oplevede på det tidspunkt, at en del medarbejdere ikke trivedes med hjemmearbejde uden at se sine kolleger. Deraf også vores opfordring til at møde på arbejde fysisk.

Som et fast indslag mødes vi til "tirsdag-bobler" cirka én gang hver måned. Dette koncept er startet som en velkomst til nye ansatte, hvor vi orienterer om nyansættelser, byder nye kolleger velkommen, og får et glas sammen i vores konferencelokale på HQ. Medarbejdere fra kontoret i København og Norge er ligeledes inviteret og deltager typisk online. Tirsdags-bobler giver også engang i mellem anledning til at sige pænt farvel til kolleger.

Anledningen bliver i højere og højere grad brugt til selvstændige oplæg fra afdelinger om strategiske fokusområder og generelle organisationsbeslutninger.





62 %

Så stor var den procentvise forbedring af sygefraværet fra 2019-2023

Bliver en medarbejder ramt af sygdom, eller andre omstændigheder, ønsker vi hurtigt at følge op på dette.

I samarbejde med den enkelte, laver vi en realistisk fastholdelsesaftale med udgangspunkt i den enkelte medarbejders situation, så vi på bedst mulige vis kan få medarbejderen tilbage i virksomheden.

Alle vores fuldtidsansatte medarbejdere har samtidig pension og sundhedssikring, og det fungerer som et sikkerhedsnet i ansættelsen hos os.

Vi er de sidste fire år lykkedes med at nedbringe vores sygefravær fra 6,49 % i 2019 til 4,87 % i 2020, 4,57% i 2021, 3,95 % i 2022 og i 2023 er vi helt nede på 2,61 %.⁵

Nedbringelsen mener vi i høj grad skyldes vores målrettede og forebyggende indsats.

⁵ En langtidssygemeldt medarbejder er ikke medtaget i beregningen, da sygdommen ikke er arbejdsrelateret., men omhandler personlige omstændigheder.

90%

Af alle medarbejdere er i høj eller meget høj grad tilfredse med deres job i 2023

Vi afholder en årlig Trivselsmåling. Trivselsmålingen er udarbejdet som en spørgeskemaundersøgelse, som medarbejderne har mulighed for at udfylde anonymt.

Målingen af trivslen giver medarbejdere og ledere en værdifuld viden om arbejdspladsen, den aktuelle situation, og om det er nødvendigt at iværksætte initiativer som opfølgning på målingen. Målingen tager bl.a. fat på arbejdsmiljøet (fysisk og psykisk), arbejdsopgaver, samarbejde og sociale relationer.

Den lovpligtige arbejdspladsvurdering udarbejdes på baggrund af den årlige trivselsmåling. APV'en er tilgængelig for alle medarbejdere, og indeholder en kortlægning af arbejdsmiljøforholdene, en vurdering af konstaterede arbejdsmiljøproblemer, og en prioriteret handleplan til løsningen af eventuelle arbejdsmiljøproblemer.

Resultaterne fra trivselsmålingen i 2023 viser at 9 ud af 10 medarbejdere i høj eller meget høj grad er tilfredse med deres job.

Det samme gør sig gældende for spørgsmål som; 'Jeg har lyst til at tage på arbejde, når jeg vågner om morgenen', 'Mit arbejde giver mig selvtillid og arbejdsglæde', og 'Jeg er stolt af min arbejdsplads'.



Eksempler på fastholdelse

Vi ønsker at fremme en kultur for fastholdelse. Det gør vi bl.a igennem onboarding af nye medarbejdere, løbende faglig udvikling og opkvalificering, sundhedsfremmende tiltag og forebyggelse, og fokus på sygefravær og social samhørighed, som beskrevet i ovenstående afsnit.

Nedenfor her er to konkrete eksempler på fastholdelse i virksomheden:

Case

Lagermand avancerede til salgschef

En medarbejder blev i november 2017 ansat som timelønnet lagermedarbejder. To år efter, i oktober 2019, blev han ansat som sælger.

Han arbejdede i salgsafdelingen i tre år inden han blev salgschef ved årsskiftet 2022/23.

Vi har haft medarbejderen på kursus i at tage skridtet fra medarbejder til leder, for at sikre den gode overgang i den nye rolle.

Derudover har HR tilbudt medarbejderen sparring i konkrete personalesager.

Medarbejderen er gået fra at være timelønnet lagermedarbejder til at have personale- og ledelsesansvar for salgsafdelingen.

Som tidligere nævnt vil vi gerne ansætte personer med nedsat arbejdsevne, så længe at arbejdsrelationen er værdigivende for begge parter. Vi har flere medarbejdere, som er startet i praktik/jobprøvning og sidenhen er blevet ansat i fx flexjob eller løntilskud, men vi vil også gerne fastholde medarbejdere, der har nedsat arbejdsevne.

Case

Medarbejder fik tildelt flexjob, og kunne fortsætte i afdelingen

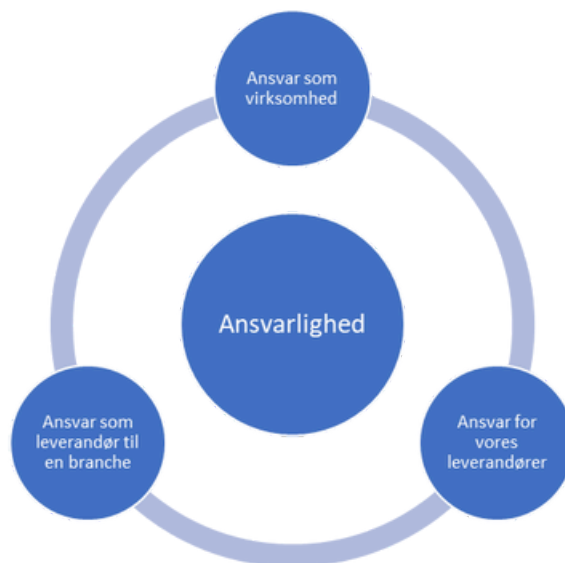
Medarbejderen startede i 10 ugers praktik i 2019, og skrev efterfølgende bachelor i virksomheden. Efter endt uddannelse blev medarbejderen tilbudt en stilling på 30 timer. I den periode blev medarbejderen diagnosticeret, og havde en del sygefravær. Det blev aftalt mellem HR, Jobcenteret og medarbejderen, at der skulle igangsættes en kompleks og længerevarende proces, som mandede ud i ansøgning om flexjob. Medarbejderen blev endelig bevilliget flexjob i 2022, og med en række skånehensyn og et flexjob på ca. 18 timer ugentligt, har medarbejderen til stor glæde kunnet fortsætte sit arbejde i afdelingen, og vi har som virksomhed stor værdi af at kunne beholde en dygtig og vellidt kollega på arbejdspladsen.

ANSVARLIGT FORBRUG OG PRODUKTION (VERDENSMÅL 12)

Bæredygtigt forbrug og produktion handler om at gøre mere med færre ressourcer. Bæredygtig produktion indebærer at mindske ressourceforbruget, miljøødelæggelse og klimagasudslip, når man producerer. I Danmark er vi langt fremme i forhold til at udvikle teknologier, som kan gøre produktion og forbrug mere bæredygtigt. Samtidig ligger vi helt i top over de lande, der forbruger allermest,⁵ og derfor har vi også et ansvar som virksomhed.

Ansvarlighed i værdikæden

Ansaret kan op listes på følgende måde:



Modellen giver et overblik over vores ansvar som virksomhed i hele værdikæden

Ansvarlighed stiller altså krav til os som virksomhed, og vi har et ansvar som leverandør til en branche, som kan siges at være et bredere ansvar end virksomheden. Yderligere har vi et ansvar for vores leverandører, hvad de står for og repræsenterer (se nedenstående afsnit om 'Leverandøransvar'), og et ansvar for at drive en udviklingsproces frem båret af grøn omstilling og initiativ til at forandre. Dette gør vi kun ved at stille krav til vores leverandører og samarbejdspartnere, og stille krav til os selv, som leverandør til hospitality-branchen.

⁵ Kilde: <https://www.verdensmaal.org/12-ansvarligt-forbrug-og-produktion>

Leverandøransvar

Vi har forholdt os til vores leverandører ved at kigge på om de største af vores leverandører har en bæredygtighedspolitik, og om de har offentliggjort en CSR-rapport.

Vi kan ikke offentliggøre en oversigt over vores nuværende producenter og leverandører på grund af konkurrencemæssige forhold, men vi kan konstatere at 75 % af vores 10 største producenter og leverandører forholder sig til bæredygtighed på deres hjemmeside.

Når det gælder fremtidige leverandører, så har vi fokus på en række kriterier, som aftalepartneren er opmærksom på inden indgåelse af ny leverandøraftale. Kriterierne er ikke udformet som en 'Code of Conduct', men kriterierne baserer sig på internationale standarder (FN's Global Compact), for at sikre arbejdstager- og menneskerettigheder, samt miljø- og korruptionsrisici.

Kriterierne omfatter blandt andet etisk ansvar, løn, arbejdstid, arbejdsforhold, børnearbejde, diskrimination, bestikkelse, korruption, chikane, arbejdsmiljø/kultur og miljø. Pris er dog også en faktor, når vi vælger ny leverandør, og kriterierne til leverandørerne kan derfor ikke stå alene i overvejelser over ny leverandør, ligesom pris heller ikke kan stå alene.

Producent i Kina

Som udvikler af betalingssoftware har vi brug for udstyr at lægge softwaren på. Vi samarbejder derfor med en række eksterne producenter og leverandører af hardware.

Vi stiller en række krav og forventninger til vores nuværende leverandører, når det gælder ordentlige arbejdsforhold, menneskerettigheder og intolerance for børnearbejde. Vi tager i gennemsnit ud til vores hovedleverandør i Kina én gang årligt for at tale om eksisterende aftaler, indgå nye og tilse produktionen af udstyr og teknisk knowhow. Det har dog været problematisk at fastholde besøgsfrekvensen de seneste år grundet corona og nedlukninger. Korrespondancen har derfor primært foregået per mail og telefon, men aftalen med vores hovedleverandør er, at vi sigter efter ét årligt besøg.

Vi har et stort ønske om at sikre større gennemsigtighed i arbejdsprocesser og arbejdsforhold, men når det gælder vores hovedproducent i Kina, har vi desværre stærkt begrænsede indvirkninger på produktions- og arbejdsforhold. Vi kan ikke garantere, at vi har indsigt i alle produktsled i detaljer, og vores leverandør forholder sig ikke til bæredygtighed. Når vi har forespurgt mere indsigt, har vi desværre ikke fået svar på vores henvendelser. Der er desværre heller ikke udsigt til lovgivning på området.

Vi undersøger løbende muligheden for andre leverandører på vores produkter, men det er ikke lykkedes at finde en eller flere producenter, som er i stand til at levere et konkurrencedygtigt produkt med den volumen vi efterspørger.

Det skyldes blandt andet faktorer som:

- Global sundhedskrise
- Global energikrise
- Efterspørgsel efter materialer
- Arbejdskraft
- Produktionstid

Dertil skal ligges at betalingsmarkedet udvikler sig med lynets hast, og hardware hurtigt forældes, og skal leve op til en lang række krav til hastighed og især sikkerhed.

Virkeligheden er derfor, at vi har ganske begrænsede muligheder for at omlægge vores produktion. Vi er en lille spiller på et stort marked med stor efterspørgsel efter knowhow, som primært produceres i Østen.

Vi har dog et ansvar for at flytte produktionen tættere på os, og derfor tager vi også løbende rundt i Europa og Norden for at holde dialogen kørende med producenter af hardware i vores branche.

Cirkulær økonomi og ansvarligt forbrug

Kun 40 procent af brugte it-enheder i Danmark bliver genanvendt.⁶

Det faktum vil vi hos OnlinePOS gerne sætte fokus på.

I en lang årrække har vi arbejdet med at forlænge livscyklus på vores produkter, og vi har et klart mål om at udvide levedygtigheden af hardware og udstyr, og genbruge og genanvende så meget udstyr som muligt, og dermed bidrage til maksimal udnyttelse (cirkulær økonomi).

Der arbejdes bl.a. med følgende initiativer:

- **Genbrug af udstyr hos kunden:** Vi spørger altid og undersøger om en ny kunde har eksisterende udstyr, der kan genbruges, og dette medregnes i priser og tilbud på vores udstyr og hardware
- **Reparationer af defekt, beskadiget eller ødelagt udstyr:** Vi har en montør ansat, der ved siden af kundebesøg reparerer kasseret udstyr. Udstyret bliver skilt ad, og reservedele bliver genbrugt som komponenter til, at konvertere kasseret udstyr til brugt, men anvendeligt udstyr. Terminaler bruges fx som udskiftningsterminaler hos kunderne i forbindelse med reparationsager (såkaldte SWAP-terminaler).⁷
- **Indsamling af brugt IT-udstyr:** Ønsker kunden ikke at køre videre med specifikt udstyr, som ønskes bortskaffet, så tilbyder vi altid kunden at indsamle og genbruge udstyret.
- **Sortering af affald, og dele der ikke kan genanvendes til nye formål:** Vi har nogle restdele, som ikke kan indgå i vores cirkulære økonomi. Disse dele sorteres i fraktioner, så de kan genanvendes på anden vis.

⁶ Kilde: <https://www.atea.dk/om-atea/presse/pressemeddelelser/2023/atea-lancerer-nyt-netvaerk-flere-skal-genbruge-deres-it-udstyr/>

⁷ Udstyr er her defineret som udstyr vi selv får produceret. Det gælder derfor ikke for eksempel betalingskortterminaler, som sendes retur til betalingsudbyderen ved fejl eller reparationer

Vi har fået undersøgt muligheden for at få afhentet brugt hardware af et firma, der opkøber brugt IT-udstyr fra store virksomheder, hvorefter det renoveres og sælges videre på samme vilkår som nyt.

Kravene for opkøb er at udstyret leveres så komplet som muligt, og da vi selv bruger mange reservedele til reparationer, så har vi svært ved at imødekomme dette krav. På nuværende tidspunkt varetager vi selv genanvendelsen af vores udstyr. Vi har ad nogle omgange sendt udstyr til en leverandør i udlandet.

Generelt arbejder vi med levedygtigheden i vores produkter, som en faktor i indkøb af udstyr, og at udstyr kan renoveres og genbruges. Der er et paradigme mellem driftssikkerhed, support af udstyr og forældelse af udstyr og udstyrs reelle værdi.

Derfor vil vi også fremadrettet arbejde mere strategisk med kommunikation og oplysning, så både vores kunder og medarbejdere har kendskab til brugt udstyrs værdi og forældelsesdato.



8 typer

*Så mange forskellige fraktioner
sorterer vi genanvendte dele i*

Fraktionerne er blandt andet opdelt i metal, LCD displays, kabler, elektronik og miljøaffald.

Omkring 30 procent

*Af en terminal, der skulle kasseres, kan
genvendes og få fornyet liv*

Der er mange faktorer, der har betydning for hvor stor en andel, der kan genanvendes i udstyret, da parametre som stand og alder spiller ind, men ofte er det kun få ting, der skal udskiftes før en terminal kan få nyt liv hos en af vores kunder, og 30 % i gennemsnit af kasserede terminaler, kan genanvendes som reservedele, og give reparerede terminaler nyt liv.

71 % blev genanvendt

71 % af returnerede og defekte terminaler blev repareret og sendt ud som ombytningsterminaler i 2023

382 terminaler

Så mange terminaler sendte vi i 2023 ud til vores kunder som ombytningsterminaler

I 2023 fik vi 538 terminaler ind til reparation.

I samme år renoverede vi 382 antal returnerede terminaler, som vi kunne sende ud til vores kunder igen som ombytningsterminaler eller såkaldte SWAP-terminaler.

SWAP-modellen fungerer som en ombytningservice. Har kunden et problem med en terminal, og kan supporten ikke løse udfordringen, så oprettes en reparationssag, og en ordre på en ombytningsterminal.

Kunden sender deres defekte terminal retur til os, og vi forsøger at reparere den defekte terminal. På den måde fortsættes den cirkulære proces i genanvendelsen af terminaler, som får nyt liv ude hos den enkelte kunde.



MILJØ, KLIMAPÅVIRKNING OG BÆREDYGTIG ENERGI (PRINCIP 7-9 OG VERDENSMÅL 7)

Frem mod 2030 vil vi som IT-virksomhed være med til at tage ansvar for vores miljø- og klimaaftryk. Vi har som tidligere nævnt iværksat to overordnede målsætninger, som begge ligger indenfor området miljø, klimapåvirkning og bæredygtig energi, nemlig nedbringelse af forbruget og affaldssortering

Nedbringelse af forbruget

Madspild

Verdensmål 12.3 beskriver, at vi alle må tage aktivt del i at nedbringe madspild. Målet lyder, at det globale madspild på detail og forbrugerniveau per indbygger skal halveres inden 2030, og at fødevarer tab i produktions- og forsyningskæder skal reduceres tilsvarende.⁸

Ud af den samlede mængde madspild i Danmark står restauranter, institutioner, storkøkkener m.fl. for ca. 8 %, hvilket giver 60.000 tons madspild om året.⁹

Det giver derfor god mening at kantiner også arbejder aktivt med at reducere madspild.

Vi har hos OnlinePOS en velfungerende kantine, der hver dag sørger for at indkøbe, forberede og servere frokost for ansatte på Alsikevej. Kantinen sender et tilmeldingsskema ud, så de har overblik over antal spisende på ugentlig basis, og der planlægges derfor efter antallet i indkøb og menu.

Der er sat beholder op til madaffald, som i en periode på syv måneder blev vejet og efterfølgende sorteret i organisk affald.

Køkkenet afvejede desuden madaffald i produktionen, så det blev muligt at indsamle noget statistisk data over tid på spild blandt spisende, og spild i produktionen.

Måned	Produktion	Spisende
Marts	15,202	30,439
April	17,501	22,222
Maj	19,173	42,349
Juni	21,486	49,734
Juli	26,372	48,271
August	19,544	34,666
September	5,877	13,901

Tabellen viser den samlede madspild fordelt pr måned, der ses et lille udsving i produktionens spild, ca 11kg, hvorimod de spisende svinger ca 26kg,

⁸ Kilde: <https://www.verdensmaalene.dk/maal/12>

⁹ Kilde: Nationalt Videncenter om Madspild

For at synliggøre spildet blev der i perioden noteret dagens 'spildtal' på tavlen i kantinen. Det for at skabe opmærksomhed på initiativet og portionsstørrelser, og anvendt som et internt planlægningsværktøj til resourceoptimering og menuplanlægning. I samme ombæring skiftede vi spisetallerknerne ud, og købte tallerkener i frokoststørrelse i en nærtliggende genbrugsforretning. Beregningerne viser et begrænset madspild per spisende på under 100 gram per spisende per dag. Et forholdsvis lavt tal, der også ligger stabilt over tid afhængig af menu, periode og antal spisende.

Viser det månedlige spild fordelt pr spisende ud fra et snit på 40 spisende.

Måned	Målt i kilo	Pr dag
Marts	1,141	0,054
April	0,993	0,047
Maj	1,538	0,073
Juni	1,781	0,085
Juli	1,866	0,089
August	1,355	0,065
September	0,494	0,024

Hver uge er der iværksat et planlægningsmøde, hvor indkøb og spild er på dagsordenen i forhold til budgettet, men også planlægning af ugens menu til et større fokus på grønt og alternative kilder til kød. Der er for eksempel indført en ugentlig suppedag og en dag med fisk.

I produktionen er der særligt fokus på at gentænke råvarerne, at få brugt alle rester i ugens løb, og kantinen bestræber sig på at omsætte overskydende mad/produkter til nye retter, som tilbehør eller i for eksempel bagværk, som syltevarer eller i saucer. Opsummerende har køkkenet fokus på:

- At planlægge og tilrette menuen ud fra indkøbsdata, datovarer, overskudsprodukter, spildprocent, og antal spisende
- At indkøb og varebestilling foregår ud fra tidligere indkøb, estimeret forbrug per antal spisende, ugeplaner, lagerstatus og produkter, der er årtidsbestemte
- Generel stram lagerstyring og optællinger med fokus på optimering af spild og forebyggelse, registrering af spild og optimal udnyttelse af råvarerne i forarbejdningsprocessen

Kantinen har også fokus på økologi, og har i perioden 2022/23 indkøbt 39,3 % økologiske varer. I løbet af 2024 forventes det, at kantinen kan opnå Fødevarestyrelsens Bronzemærke i det økologiske spisemærke.

62 gram madspild i gennemsnit per spisende per dag

svarende til vægten på et æbleskrog

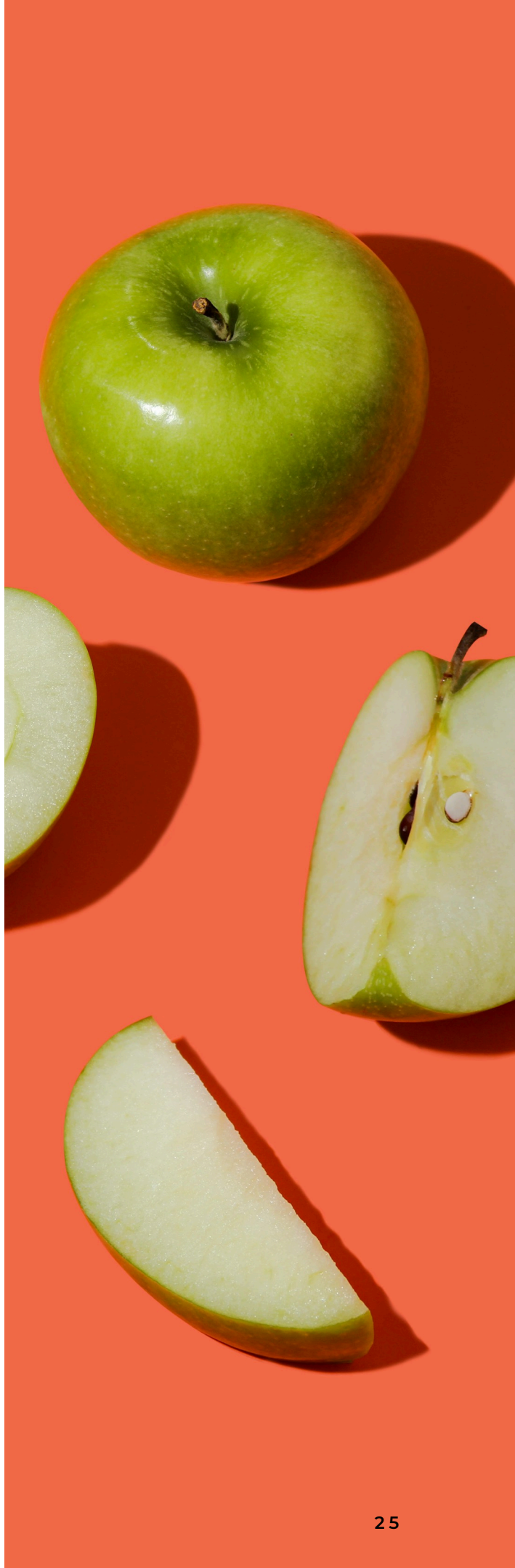
I gennem syv måneder i 2023, blev der i kantinen systematisk indsamlet data ud fra daglige vejninger af madspild, delt op i mellemproduktion, og de spisende medarbejdere i kantinen.

Ser vi på de spisende medarbejdere, så udgør spildet 62 gram i gennemsnit per spisende per dag. Det svarer til vægten på et æbleskrog.

Ser vi på fordelingen, så udgør madspild ca 1/3 del produktion og 2/3 spisende. Gennemsnittet for madspild i produktionen er lige under 600 gram pr. dag i perioden.

Antal spisende gæster er i gennemsnit pr. dag 40 personer.

Det kan konkluderes, at madspildet ligger stabilt både blandt spisende og i produktionen, og der er få udsving.



Forbrug af el og varme

Vi har et ønske om at nedbringe vores forbrug af el og varme, og med god grund. Størstedelen af verdens udledninger af drivhusgasser kommer fra den energi, som vi bruger til el, varme, transport og industri.

Vi har sat en række tiltag i søen på denne baggrund (se nedenfor her), og vi har deriblandt søgt støttemidler til kortlægning af vores forbrug, og hvordan vi kan begrænse vores miljø- og klimaaftryk.

ECSMV-projektet

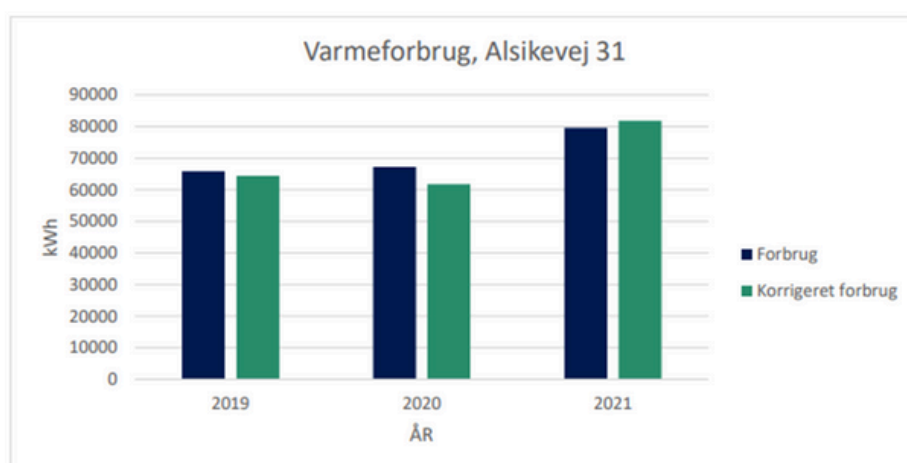
OnlinePOS søgte i foråret 2022 om godkendelse til støtte i ECSMV-ordningen. EU-regionalfondprojektet 'Energieffektivitet og CO2-besparelser i virksomheder i Region Midtjylland' (ECSMV) administrerer en tilskudsordning rettet mod små og mellemstore virksomheder, som ønsker at styrke deres bæredygtighed og grønne profil. Formålet med ansøgningen var støtte til udvikling af en grøn forretningsmodel, som skulle give os:

- Et overblik over vores forbrug, og analyse af organisationens vaner
- Prioritering af energibesparende potentialer og energieffektivisering, og hvor der kan hentes besparelser i investeringer nu og over tid
- Informationer til at fokusere vores indsats, når det kommer til reducere eller kortlægning af Co2

Under disse punkter er der fundet flere relevante besparelspotentialer. I rapporten fik vi kortlagt vores energiforbrug i perioden fra 2019-21.¹⁰

Varmeforbrug

Når det gælder varme, så ser forbruget således ud over en 3-årig periode:¹¹



¹⁰ Det vil dog primært være 2021 der er referenceåret i relation til besparelspotentialer, og forbruget tager udgangspunkt i forbruget på adressen, Alsikevej 31, da der ikke eksisterede data i et helt forbrugsår på virksomhedens anden lokation på Alsikevej 29

¹¹ Opgørelsen er adskilt i faktureret forbrug og graddage

Som diagrammet viser ses en stigning i forbruget. Det kan der lokaliseres flere grunde til:

- Flere ansatte
- Flere ansatte på arbejde efter corona-nedlukningerne
- Flere ansatte på arbejde på skæve tidspunkter
- Muligt ændret adfærd, som følge af flere ansatte med andre vaner

Jævnfør benchmarking værdier fra energistyrelsen, burde en virksomhed lignende OnlinePOS have et forbrug svarende til 42-97 kWh/m² for fjernvarme. Her ligger OnlinePOS med sine 997 m² og sit forbrug i 2021, på 79,84 kWh/m².

Der er derfor rum for forbedringer. Vi har på baggrund af rapporten iværksat følgende initiativer:

- **Bedre regulering resulterer i stabil rumtemperatur** - Bedre regulering af luften fra ventilationsanlægget, så der er en jævn fordeling i alle rum og en stabil rumtemperatur. Dette har resulteret i at varmen først blev tændt i januar måned 2023, og at gulvvarmen slet ikke har været tændt over vinteren 2022/2023
- **Radiatorforbrug er faldet** - radiatorerne på kontorerne bruges i meget begrænset omfang, som også skyldes den mere stabile rumtemperatur

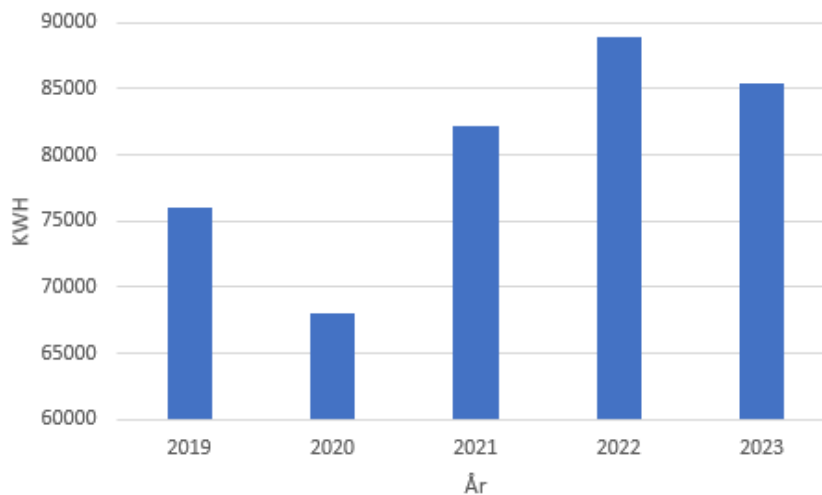
Forbruget i 2022/2023 afspejler vores indsats for at begrænse varmeforbruget. Forbruget af varme var således 60.803 kWh i 2022 og 56.655 kWh i 2023. Det svarer i 2023 til en besparelse på 29 % i sammenligning med år 2021.

Vores lokationer i København og Oslo er ikke medtaget i beregningen over varmeforbruget, men vi har et strategisk fokusområde på vores øvrige lokationer i 2024 (læs mere i afsnittet 'afslutning').

Af rapporten fremgik også en manglende afkøling, hvilket medfører yderligere varmeomkostninger. Der er tale om en strafarif, der pålægges, hvis man ikke opnår en tilstrækkelig afkøling af fjernvarmevandet. Fra 2019-2021, er der blevet betalt ca. 17.000 kr. for manglende afkøling, hvilket svarer til 5.667 kr./år. Vi har efterfølgende fået reguleret vores køler- og ventilationsanlæg. Vi fandt også fejl på begge varmtvandsbeholderes termostater. Begge termostater er nu udskiftet. Vi har også fået udskiftet en kølekompressor. Forbrugstallene vidner om, at vi har udnyttet varmen bedre i afkølingsprocessen.

Elforbrug

OnlinePOS havde i 2021 et elforbrug på 82,2 MWh, hvor alt vores strøm er indkøbt fra nettet.



Tilsvarende varmeforbruget ses en stigning i elforbruget fra 2019-21 med et kraftigt dyk i 2020, som formentlig skyldes perioder med nedlukning og hjemsendte medarbejdere. Stigningen i 2021 kan skyldes flere faktorer, og formentlig de samme som stigende varmeforbrug i perioden.

Dagsforbrug og ugeforbrug blev også kortlagt, og her kunne ses et uhensigtsmæssigt højt forbrug udenfor normal åbningstid. Dette fik os især til at fokusere på forbrug og drift på tidspunkter udenfor normal åbningstid (8-18).

Energistyrelsen har opsat benchmarkings for el. Her bør en virksomhed som OnlinePOS ligge inden for 16-44 kWh/m², hvilket OnlinePOS ikke gør med et forbrug på 82,45 kWh/m². Dermed er der et potentiale for optimering i forbindelse med elforbruget.

Vi har på den baggrund iværksat følgende:

- **Automatisk slukning af udstyr** - Alle testterminaler og udstyr er sat til automatisk slukning, så det ikke står unødigt tændt eller på stand by uden formål
- **Afkobling af testservere** - Der er blevet slukket for flere testservere med en stor energibesparelse
- **Udskiftning af lamper** – Der er udskiftet lamper, så der nu er censor på stort set samtlige lyskilder

Forbruget i perioden 2022/2023 er registreret til henholdsvis 88.969 kWh og 85.460 kWh. Dermed ser vi ikke en elbesparelse, men tværtimod en stigning på op til 12 % procent i perioden fra 2021 til 2022/23. Forbrugsstigningen kan skyldes en stor stigning i antal ansatte, og vi er gået fra 43 medarbejdere i starten af 2021 til 59 medarbejdere i starten af 2022 og 73 medarbejdere i løbet af 2023.

Dette gælder også en stigning i medarbejderstaben i vores udviklingsafdeling på Alsikevej 29. Forbruget på denne adresse opgøres særskilt, og her ser vi også en stigning i forbruget fra 17.019 kWh i 2022 til 23.824 kWh i 2023. Vi har ikke data, der strækker sig længere tid tilbage, da vi overtog hele bygningen i nr. 29 den 1/9-2021.

Vi kommer fortsat til at kigge på hvordan vi kan begrænse vores elforbrug, både når det gælder vores øvrige lokationer, men også vores hovedbygninger på Alsikevej.

I 2024 har vi senest slukket for endnu en server, og der eksisterer også en modregning for vores elforbrug via Clever.

Modregner vi vores forbrug af el på vores otte ladestandere, så er vores elforbrug dog stadig højt. Henholdsvis 75.626 kWh i 2022 og 68.878 kWh i 2023. Vi skal fortsat have fokus på at begrænse vores elforbrug.

Energirapporten fandt også et åbenlyst potentiale for besparelser i forbindelse med forbrug af el til belysning. Vi har tidligere fået kalkulationer på udskiftning af alle lyskilder til LED. Det er en større investering, da alle lamper og lyskilder skal komplet udskiftes (der findes ikke LED-løsning til nuværende installationer), som vi ikke prioriterer på nuværende tidspunkt. Vi har i første omgang fokuseret på bevægelsescensorer, og en gradvis udskiftning af lamper og lyskilder til LED.

Der er også en besparelse at hente på køleranlægget, som benyttes til at køle indblæsningsluften i de varme perioder. Det er givetvis det der giver sig udslag i et større elforbrug i de varme måneder. Indblæsningstemperaturen er nu blevet ændret, så cirkulationen er sat ned, og udskifter luften på et lavere niveau. Støjen i cirkulationsanlægget er tilsvarende reduceret, som følge af ændringerne.

Grøn strøm



Frem mod 2030 vil vi som IT-virksomhed være med til at tage ansvar for vores energiforbrug, og hvordan vi kan være med til at nedsætte forbruget med tanke på alternative energikilder. I 2020 skiftede vi til grøn energi (primært vindenergi) på Alsikevej 31, og i 2022 fulgte Alsikevej 29 efter. Vi har opnået energimærket 'det grønne blad' for vores omstilling til grøn strøm (se Klimabevis bilag 2).

Serverdrift

I løbet af 2021 flyttede vi serverdrift over til et nyt server- og datacenter med 100 % grøn energi. Vores servere er implementeret i tre forskellige availability zoner i henholdsvis Taastrup, Ballerup og Kolding med en lige vægtet fordeling. Certifikater for leverandørerne til disse datacentre er vedlagt i bilag 3.

Den grønne energi er baseret på vedvarende energikilder, og overskudsvarme sendes i servercentret i Ballerup retur som fjernvarme til forbrugerne.¹²

Det er på nuværende tidspunkt ikke muligt at overflytte al vores serverdrift til klimaneutrale datacentre, og af sikkerhedsmæssige grunde kan al serverdrift ikke placeres i ét center.

¹² Kilde: <https://resources.sentia.com/dk/sentia-datacenter-sender-overskudsvarme-til-opvarmning-af-huse>

Transport

Transport af mennesker fra A til B er skyld i størstedelen af vores Co2-udledning, uanset om det er med bil, fly eller tog. Rapporten i ECSMV-projektet viser tydeligt at transport udgør en stor del af det samlede energiforbrug, og at der kan være en stor besparelse i at konvertere nuværende køretøjer til elbiler:

Besparelses potentiale, konvertering til elbiler	
Kørte km. 2021	175.976 km.
Forbrug fossile biler	99.233 kWh.
Alternativ ved Elbiler	35.195 kWh.
Besparelse	64.028 kWh.

Vi ønsker at nedsætte Co2 udledningen ved transport. Vi har iværksat følgende:

- **Cykeltransport til kunderne:** På kontoret i København cykler montøren og sælgeren i så vidt muligt omfang ud til kunden på firmaets to elcykler eller almindelig cykel. Der bliver lejet en bil fra en af de grønne udlejningstjenester ved behov for længere kørsel
- **Ladestander til elbiler:** Der er blevet monteret otte ladestander til el/hybridbiler på Hovedkontoret, og vi ønsker klart at signalere overfor vores medarbejdere, at vi ønsker at støtte den grønne omstilling ved at stille opladning til rådighed. Vi kan se at flere medarbejdere investerer i el/hybridbiler. Vi følger løbende udviklingen og mulighederne med el/hybrid, men teknologien er ikke moden nok til at udskifte alle firmabiler, og overgå fuldt til el endnu. Firmaet stiller en fælles dele elbil til rådighed, som kan bookes ind via fælles kalender.
- **Primært onlinemøder:** Vi holder langt de fleste møder og demoer med kunder/kolleger online via programmerne Teams eller Zoom. Coronaepidemien har forstærket denne tendens, som vi fortsat praktiserer
- **Support løses online:** Supporterne bruger et remote tool til at logge ind på kundernes terminaler, og forsøger at løse udfordringerne online, og derved minimeres opfølgende montagebesøg
- **Transport til møder:** Vi overvejer altid transportmulighederne inden langdistancemøder. Der bliver blandt andet arrangeret samkørsel og alternative transportformer som tog, bus eller cykel
- **Flyrejser:** Flyrejser til udlandet kan ikke undgås, men begrænses ved bl.a. at tage elbilen eller toget på de distancer, der muliggør det



62 %

Af de adspurgte medarbejdere mener, at det at kunne lade på arbejdspladsen har betydning, eller ligefrem stor betydning i overvejelserne om at skifte til el- eller hybridbil

Vi har spurgt vores medarbejdere på Hovedkontoret ind til deres privatbilisme. 37 medarbejdere har svaret, og 23 ud af dem mener, at det at kunne lade på arbejdspladsen har betydning, eller ligefrem stor betydning, i overvejelserne om at skifte til el- eller hybridbil.

Hos OnlinePOS vil vi gerne skabe incitament til at investere i grøn omstilling og bilisme.

Det har vi blandt andet gjort ved at stille 8 ladestandere op på parkeringspladsen ved vores Hovedkontor.

Over 50 %

Svarer at der er sandsynlighed, eller stor sandsynlighed, for at deres næste bil bliver en el- eller hybridbil

Ladestandere har stor betydning for medarbejdernes overvejelser om at skifte til el- eller hybridbil, og derfor skal vi følge med udviklingen og fremtidens behov.

Affaldssortering og håndtering

Fra d. 31. december 2022 er det et krav, at virksomheder sorterer husholdningslignende affald efter de samme sorteringskriterier som private husholdninger.¹³

I alt er der tale om 10 typer af affald: mad-, papir-, pap-, glas-, metal-, plast- mad- og drikkekartoner, tekstilaffald, farligt affald og restaffald.

Siden 2021 har vi sorteret i organisk madaffald. Derudover sorterer vi i pap/papir, glas, mad- og drikkekartoner, metal og plastbeholdere og restaffald, samt pant. Farligt affald som batterier og printerpatroner indsamles særskilt på lageret.

Der er i starten af 2023 blevet opstillet sorterings-øer forskellige steder på Alsikevej 29 og 31, og alle skraldespande på kontorerne er blevet fjernet permanent. Der er blevet sat sorteringsvejledninger- og oversigter op ved sorteringsenhederne for at omstille medarbejderne til den nye praksis og tilskynde til korrekt affaldssortering.

Efter at have kørt med ordningen i otte måneder, kan vi konstatere at medarbejderne ikke er gode til at sortere. Derfor revurderede vi sorteringsvejledningerne, og gjorde dem mere simple. Derudover markerede vi dem med samme farve som lågene på affaldsspandene, og placerede oversigten over hver spand. Vi har orienteret medarbejderne om den nye praksis, og lader den nye skiltning køre de næste måneder inden vi evaluerer igen.

Vi er derudover i dialog med vores serviceafdeling, herunder lageret, som også har haft udfordringer med at sortere korrekt, og vi er i gang med at finde de rigtige løsninger, så det bliver nemmere for dem at sortere i fremtiden.



¹³ Kilde: <https://www.danskindustri.dk/politik-og-analyser/di-mener/miljoenergi/nyheder-fra-miljo-og-klima/2022/12/nye-regler-for-virksomheders-handtering-af-affald-trader-snart-i-kraft/>

Digitalisering

Nok er vi IT-specialister, der dagligt har hovederne fyldt af alt fra software og betalingssystemer til hardware og netværkskabler, men vi er også bare mennesker, der drives af at arbejde et sted, der skaber værdi, og gør en forskel for branchen. Derfor tager vi ansvar for branchens digitale udvikling

I selve arbejdet med at udvikle teknologier og IT-systemer til restaurationsbranchen har vi nogle klare visioner. Vi ønsker at fremme: digitalisering, optimerede arbejdsgange og effektiv drift i branchen, og vi har stort fokus på at levere systematisk data og stærke integrationer igennem vores åbne API, som skaber synergi på tværs af systemer, og dataindsigt med struktureret data.

Når det gælder vores produktudvikling, arbejder vi med følgende mål for at fremme ansvarlighed – både når det gælder mennesker, miljø og vækst:

- **Informationer kan findes digitalt:** Vi understøtter automatiserede digitale processer i vores system, som for eksempel at minimere brugen af papir til udskrift af kvitteringer og kasserapporter
- **Integrationer til eksterne systemer:** Vi understøtter automatiserede digitale processer i vores system i integration med andre systemer, som minimerer og begrænser manuelle processer, og som sætter fokus på spild, ressourceoptimering og omkostningsreduktion
- **Større digitalisering generelt:** Digitaliserede bestillings- og betalingsflows, som giver bedre datamæssigt grundlag for planlægning, forecasting og minimering af svind og spild
- **Optimerede arbejdsprocesser:** Fra seatings af gæster til driftsoptimering i køkkenet med udstyr, som letter arbejdsgange og begrænser miskommunikation og manuel ordrehåndtering

Restaurationsbranchen er blandt andet presset af manglen på arbejdskraft og sæsonudsving, som gør at de medarbejdere, der står på gulvet, skal løbe endnu stærkere. Med digitale systemer og integrationer bliver det nemmere at drive restaurant, og bruge medarbejdernes ressourcer til service og mindre på drift.

Digital dagsorden

I løbet af de sidste 15 år har vi hos OnlinePOS specialiseret os i POS, data og stærke integrationer. Vi ved, at det er opskriften på at drive en ansvarlig forretning.

Vi har et ansvar som leverandør til hospitality-branchen, og vi ønsker at tage et ansvar for branchens digitale bevidsthed og udvikling.

Digital Day

Derfor har OnlinePOS taget initiativ til Digital Day, en tilbagevendende videnskonesference, målrettet restaurationsbranchen.

I samarbejde med Wonderful Copenhagen samlede OnlinePOS i oktober 2023, 150 af de skarpeste eksperter, dataspecialister, brancheorganisationer, leverandører og restauratører. Målet var et større indblik i digitale udfordringer og muligheder, som branchen står overfor. En dag hvor branchen mødtes på tværs, lyttede til og udfordrede hinanden ganske gratis takket være et stærkt sponsornetværk. Se mere fra dagen her: [Digital Day 2023 - YouTube](#). Digital Day er en tilbagevendende begivenhed, og planlægningen af næste afvikling er allerede i fuld gang.

Digital Cubes

Flere af sponsorerne til Digital Day sidder med i vores partnernetværk, Digital Cubes. Et netværk i tech-branchen, hvis formål blandt andet er at skabe større bevidsthed om digitale muligheder, og sammenspil mellem digitale systemer, at udvikle nye fælles løsninger med hotel- og restaurationsbranchen, og styrke branchens digitale kompetencer i samspil med interessenter og branchen selv.

Læs mere her: <https://www.digitalcubes.dk/>

Stærke partnerskaber

For at lykkes med vores visioner, har vi brug for stærke partnerskaber. Vi arbejder med de førende tredjepartsplatforme på markedet for at tilbyde en række integrerede løsninger til POS, og tilpasningsmuligheder til systemet.

Derfor har OnlinePOS udviklet stærke integrationer med systemer inden for økonomi, vagtplanlægning, takeaway, loyalitet, gavekort, bordbooking, selvbetjening, køkkenskærme, omkostningsberegning med videre.

OnlinePOS er altid åbne for nye samarbejder og integrationer til POS.

Det skal være nemmere at blive digital, og at forbinde branchens foretrukne systemer til POS

AFSLUTNING

Bevidstheden om klima, bæredygtighed og socialt ansvar har generelt et stigende fokus i det globale samfund. Borgere, organisationer, virksomheder, institutioner, politiske enheder og mange andre lægger mere og mere vægt på ansvarlig virksomhedsdrift, og vi ser frem mod en kommende EU-lovgivning på området.

Vi mærker også at arbejdet med klima, bæredygtighed og socialt ansvar er et vigtigt parameter i vores dialog med omverdenen, partnere og kunder, og vi får ofte spørgsmål til vores arbejde, og de initiativer vi har igangsat. På sigt vil arbejdet uden tvivl blive et krav fra partnere og kunder for at samarbejde og vælge OnlinePOS som leverandør, og dermed også have betydning for OnlinePOS' omdømme, konkurrence- og samarbejdsevne, samt ekspansions- og finansieringsmuligheder.

Opsamling på CSR-rapporten 2022-23

Vi har hos OnlinePOS benyttet vores CSR-rapport 2022-23 til at udfolde virksomhedens initiativer indenfor bæredygtighed, klima og verdensmålene, og på den måde fungerer rapporten som et ledelsessystem for samfundsansvar, idet den fortæller, hvordan OnlinePOS inddrager samfundsansvar og bæredygtighed i drift og dagligdag, og hvordan vi håndterer indvirkninger på vores omgivelser.

Det har vi gjort ved for eksempel at beskrive konkrete tiltag, der har til formål at eliminere eller minimere negative indvirkninger på vores omgivelser:

- Mangfoldighed og rummelighed på arbejdspladsen
- Leverandørkendskab og kriterier i samarbejdet
- Grøn it, cirkulær økonomi og genanvendelse
- Nedbringelse af forbruget og energibesparelser/optimering, og fokus på spild og ændrede (bæredygtige) vaner
- Affaldssortering og de rigtige sorteringsmuligheder
- Digitalisering og stærkt fokus på data og integrationer

Selvom vi allerede er nået langt med vores CSR-mål siden vi startede i 2019, kan vi til stadighed gøre mere, og det har vi en klar plan for.

Fremtidige målsætninger

Som tidligere nævnt bliver vi indenfor en årrække pålagt EU's nye rapporteringsdirektiv - Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) - om bæredygtighed, som erstatter de nuværende EU-krav om samfundsansvar (jf. §99a i årsregnskabsloven), som siden 2009 kun har forpligtet de største danske virksomheder til at redegøre, og ikke dokumentere deres samfundsansvar.

CSRD-direktivet hæver barren markant for, hvordan virksomheder skal arbejde med bæredygtighedsdata- og rapportering¹⁴

Man taler decideret om at ESG-data bliver ligestillet med finansielle data, og det får bæredygtighedsdata på samme niveau som finansielle rapportering.¹⁵

Det er uvist hvornår vi bliver omfattet af den nye lovgivning, som først skal implementeres i dansk lov. Vi følger udviklingen tæt, og vil omstille vores rapportering til de ændrede krav, når de er defineret til vores virksomhedsstørrelse.

Dataindsamling og databearbejdning kommer uden tvivl til at fylde mere i den kommende tid, og fokus bliver langt mere kvantitativt end kvalitativt.

Intern kommunikation og commitment

Kommunikation kommer generelt til at fylde mere i de kommende måneder. Vi har set behovet med affaldssorteringen, og at der er brug for at følge projekter tæt, at tilpasse dem, og kommunikere med medarbejderne for at projektet lykkes.

Kommunikation gælder den interne kommunikation, som den eksterne. Kommunikation i organisationen handler om at medarbejderne bliver fortrolige med vores CSR-strategi, mål og politikker, føler sig fortrolige med dem, og med tiden efterlever disse på lige vilkår som forretningsstrategien.

Ekstern kommunikation handler om synlighed og gennemsigtighed. Vi vil gerne stå til ansvar for vores rapport, da den viser hvem vi er, hvad vi gør/ikke gør og gerne vil/ikke vil for eksempel via hjemmesiden og markedsførings- og salgsmateriale, men også for at indlede en dialog med vores leverandører om det ansvar vi tager, og det ansvar vi forventer af dem for at samarbejde.

Afslutningsvist kan der opsummeres følgende fokusområder for 2024:

- Fokus på Co2, data og grønt regnskab – målsætning, systematisk dataindsamling, dokumentation, analyse og beregning af emissioner i scope 1, 2 og 3
- Fortsat fokus på energiforbrug og grøn omstilling på vores øvrige lokationer i København og Norge, herunder optimering af energiforbrug, omlægning af energi og affaldssortering
- Strategisk kommunikation og intern/ekstern og formidling af arbejdet med CSR understøttet blandt andet på hjemmesiden, i markedsføring og med opdateringer og status på projekter via OnlinePOST

¹⁴ De nye krav er mere omfattende, og forpligter de store virksomheder til at rapportere mere dybdegående om de tre dimensioner af bæredygtighed, dvs. miljø, det sociale område og menneskerettigheder, samt ansvarlig selskabsledelse (ESG). Bæredygtighedsrapporteringen skal baseres på en europæisk rapporteringsstandard, kaldet ESRS, der forventes implementeret i dansk lovgivning i løbet af sommeren 2024
Kilde: <https://www.pwc.dk/da/artikler/2022/06/nye-eu-regler-om-virksomheders-baeredygtighedsrapportering.html>

¹⁵ ESG står for Environment (miljø), Social (samfund) og Governance (ledelse). ESG har udviklet sig til at blive et værktøj, som virksomheder kan bruge til at give et mere nuanceret billede af deres virksomhed. Især data som investorer og analytikere i stigende grad efterspørger, når de skal vurdere et selskabs evne til værdiskabelse og langsigtede vækstmuligheder

- Fortsætte arbejdet for stærke partnerskaber og integrationer, og dialog omkring og implementering af et kodeks og fælles mål for bæredygtig omstilling og CSR med vores partnere
- Sundhed handler også om miljø og kultur, så hele organisationen er involveret i et projekt om 'sundhed' og 'sundhedsfremmende initiativer'
- Food and Healthy – nyt fokus i kantinen. Sund og nærende mad, der mætter, gode råvarer og mindre forarbejdede fødevarer
- Opnåelse af bronzemærket i økologi
- Kantinen arbejder desuden på et planteprojekt med egenproduktion af krydderurter efter test med vertical farming i minidrivehuse

Som IT-branche har vi især et ansvar. Man snakker om at 'grønne valg' bliver obligatoriske, som rammer indkøb af hardware, men at der også kommer efterspørgsel efter klimavenlige IT-services og software. Her kommer 'grøn IT' ind i billedet, og vi kigger allerede ind i livscyklusanalyser, levedygtigheden på udstyr, forlængelse af levedygtigheden, genbrug af råmaterialer og strøm lagerstyring/indkøbsstyring.

Det er komplekst, da vores udstyr samtidig skal overholde en lang række sikkerhedsstandarder, krav til hastighed og nyeste versioner/opdateringer. Derudover er det problematisk at udskifte og genanvende alle enheder, da disse forældes med ny teknologi, og producenter begrænser levedygtigheden ved at udvikle ny teknologi, som skal erstatte gammelt udstyr for at fungere.

Vi har et ansvar, og vi vil tage et ansvar. Vi påpeger udfordringerne indenfor vores område, og vil i tæt dialog med IT-branchen om 'grøn it'.

Vi mener, når vi siger, at vi vil være en ansvarlig leverandør af IT og betalingssystemer til restaurationsbranchen!

Tak fordi du læste med!

KONTAKT

OnlinePOS
Alsikevej 31
8920 Randers NV
DK

www.onlinepos.dk
info@onlinepos.dk
+45 70702636

Bilag 1 CSR ÅRSHJUL



Certifikat
KLIMA EL



NRGi A/S bekræfter hermed, at: OnlinePOS A/S, CVR 33037945

køber klimavenlig strøm, som er produceret af vedvarende energikilder. Dette sikres ved hjælp af statsregulerede oprindelsesgarantier svarende til forbruget af kWh.

Beviset er gældende i perioden: 14-03-2022 til 30-06-2027

CVR nr.: 33037945

Adresse: Alsikevej 29 og Alsikevej 31

Postnr. og by: 8920 Randers NV

Jacob Schmidt

Markedsdirektør

NRGi Elsalg A/S

[nrgi.dk](https://www.nrgi.dk)

Bilag 3 Miljøcertifikater - serverdrift



Hydro Power

InterXion Danmark AS

Purchases during 2022-01-01 – 2024-12-31
hydro power from Vattenfall A/S



Copenhagen, 2021-12-21
Vattenfall A/S

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Matts Wesslén'.

Matts Wesslén
Head of Business Sales Nordic

VATTENFALL 