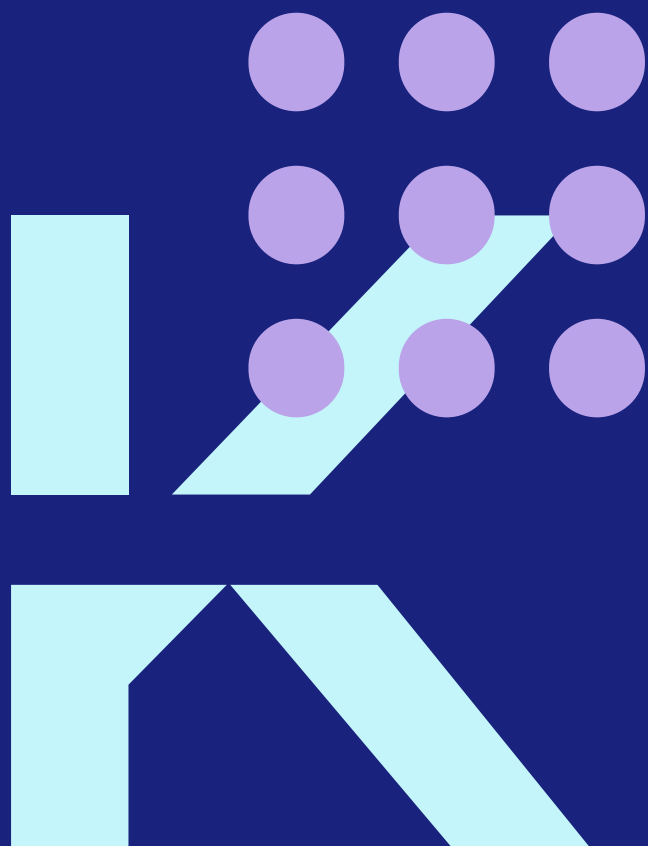


KOLLAB

ESG-RAPPORT 2025

INDHOLD

2	Året der gik
3	Dobbelt væsentlighedsvurdering
6	Trivsel
7	Arbejdspladsvurdering
10	Work life balance
13	Sociale investeringer
14	Foreningen Forevig
16	Direktionen
17	Bestyrelsen
20	Compliance og dataetik
23	Konklusion



MENNESKER FØR TEKNOLOGI

Som digital virksomhed er vores succes afhængig af kompetente mennesker, tydelig ledelse og stærke relationer. Det er disse elementer, der danner fundamentet for vores forretning – og som samtidig er omdrejningspunktet for vores arbejde med ESG.

Denne rapport gør status på vores indsatser i 2025 og giver et indblik i, hvordan vi i praksis arbejder med ansvarlighed i en digital forretning, hvor kvaliteten af det, vi leverer, hænger tæt sammen med trivsel, kompetencer og tillid.

I løbet af året har vi haft et særligt fokus på trivsel, arbejdsmiljø og klare rammer for ledelse. Vores erfaring er tydelig: Når mennesker trives, styrker det både samarbejdet og kvaliteten i vores leverancer. Derfor arbejder vi målrettet med at skabe en organisation, hvor medarbejdere kan udvikle sig, tage ansvar og lykkes – både individuelt og som en del af fællesskabet.

På den baggrund har vi igen valgt at prioritere Social (S) og Governance (G) i vores ESG-rapportering. Det er her, vi har den største direkte påvirkning, og hvor vi som organisation kan arbejde mest systematisk og målrettet med vores udvikling. Det gælder både i forhold til trivsel, kompetencer og ledelse, men også i forhold til governance, informationssikkerhed og ansvarlig brug af teknologi.

Rapporten giver et samlet billede af, hvor vi står efter 2025, og danner samtidig grundlag for vores fortsatte arbejde – i en forretning, der udvikler sig, og hvor vores ansvar følger med, når vi vokser. For os handler ESG ikke om at rapportere mest muligt, men om at fokusere på det, der reelt gør en forskel – for vores medarbejdere, vores kunder og KOLLAB som virksomhed. Vores ESG-fokus følger det, der driver KOLLAB: mennesker, kompetencer og tillid.

ÅRET DER GIK

Når jeg ser tilbage på 2025, ser jeg på et år, hvor samlingen til ét KOLLAB for alvor begyndte at leve i hverdagen. Det, der tidligere kunne opleves som flere stærke enheder, er i løbet af året blevet til en tydeligere fælles front.

At gå fra flere enheder til én samlet forretning i slutningen af året har krævet mere end nye processer og systemer. Det har krævet vilje til at give slip på vaner, til at lytte til hinanden og til at prioritere helheden. Dét har jeg set i mange sammenhænge i løbet af året – i samarbejdet på tværs, i dialogen om fælles retning og i ønsket om at få det fælles til at fungere. Mange har rykket sig for det positive, og det er jeg oprigtig stolt af.

En konkret effekt af samlingen har været øget mobilitet internt i organisationen. Flere medarbejdere har valgt at skifte lokation og indgå i nye faglige fællesskaber frem for at forlade KOLLAB. Det styrker sammenhængskraften og skaber nye samarbejdsformer på tværs. Afstanden mellem mennesker er blevet mindre – både geografisk og i forståelsen af hinandens faglighed og prioriteringer.

Samtidig er det blevet tydeligt, at vi begynder at høste frugten af det, der virker. Når retningen er fælles, og rammerne er tydelige, bliver beslutninger enklere. Og når kulturen deles, opstår der en større sammenhængskraft. Jeg oplever i dag en større fælles bevidsthed om, hvad vi vil med KOLLAB. 2025 har derfor været et år, hvor fundamentet er blevet styrket, og det giver os et stærkt udgangspunkt for de kommende år.

CARSTEN SIXHØI
CEO, KOLLAB



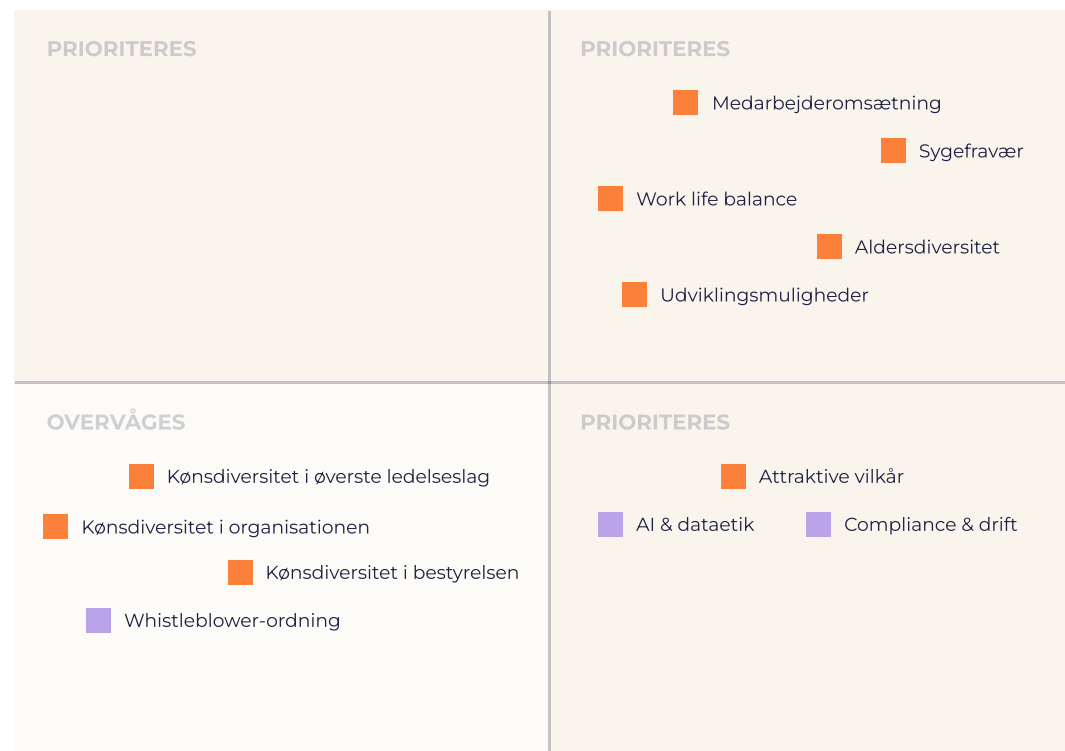
DOBBELT VÆSENTLIGHEDS- VURDERING

Som led i vores ESG-arbejde har vi i 2025 gennemført en opdatering af vores dobbelte væsentligheds-vurdering. Formålet er at sikre, at vi kontinuerligt prioriterer de indsatsområder, der har størst betydning for vores medarbejdere, vores kunder og KOLLABs langsigtede værdiskabelse.

Den dobbelte væsentlighedsvurdering tager afsæt i både vores påvirkning af omverdenen og de forhold, der kan påvirke vores forretning. For os som vidensvirksomhed er vores væsentligste påvirkning knyttet til mennesker, ledelse, kultur og ansvarlig drift. Derfor har vurderingen et naturligt fokus på de sociale og ledelsesmæssige dimensioner – herunder trivsel, kompetenceudvikling, diversitet, governance-strukturer og etisk forretningspraksis.

Miljømæssige forhold (E) er ikke et prioriteret fokusområde i denne rapport, da vores direkte miljøaftryk som vidensvirksomhed er begrænset. Vi følger dog udviklingen og genbesøger vurderingen, hvis ændringer i forretningsmodel, kundekrav eller regulatoriske forhold gør det relevant.

BETYDNING FOR SAMFUNDET & INTERESSENER



BETYDNING FOR VIRKSOMHEDEN

■ Social
 ■ Governance

SYGEFRAVÆR

Bag alle leverancer står mennesker. Derfor er trivsel og helbred en naturlig prioritet i KOLLAB. Et sundt fysisk og psykisk arbejdsliv er en forudsætning for, at vi kan tage ansvar – både for hinanden og for de opgaver, vi løser.

Den samlede sygeprocent for 2025 udgør 3,4 procent. Niveaueet dækker over både kortere fraværsperioder og enkelte længerevarende forløb. Den samlede sygeprocent er desuden på linje med niveaueet sidste år.

Sygefravær handler ikke kun om statistik, men om hvordan mennesker har det i hverdagen. Vi lægger vægt på en tæt dialog mellem ledere og medarbejdere og på at skabe rammer, hvor der er plads til at sige til og fra. Opmærksomhed på det psykiske arbejdsmiljø er særligt vigtigt i en branche, hvor tempo og kompleksitet kan være høj.

Medarbejderne er desuden omfattet af en sundhedsforsikring, så der er adgang til professionel hjælp, hvis behovet opstår. Ambitionen er at understøtte et arbejdsmiljø, hvor mennesker kan trives og bevare balancen, også når arbejdsopgaverne kræver meget.

3,4%

MEDARBEJDER-OMSÆTNING

Bevægelse er en naturlig del af et levende arbejdsmarked – især i en branche, hvor dygtige mennesker er efterspurgt. Vi tror ikke på stilstand. Men vi tror på langvarige relationer, og flere af de kolleger, vi gennem tiden har sagt på gensyn til, er senere vendt tilbage efter at have prøvet kræfter uden for KOLLAB. Det ser vi som et sundhedstegn – og som udtryk for en kultur, man gerne vender tilbage til.

I 2025 udgjorde den samlede medarbejderomsætning 19,5 procent. Heraf var 10,6 procent medarbejderinitierede. I denne gruppe indgår også kolleger, der er gået på pension og dermed har sat et naturligt og værdigt punktum for et langt arbejdsliv.

Året har været præget af samlingen til ét KOLLAB. Når man samler kulturer, strukturer og ambitioner, opstår der bevægelse. Roller justeres, forventninger bliver tydeligere, og organisationen finder sin nye form. En del af årets omsætning skal ses i det lys – som en konsekvens af bevidste valg og en styrket, mere fokuseret forretning. Det betyder, at vi ser ind i næste år med en forventning om yderligere forbedringer.



TRIVSEL

Medarbejdertilfredshed handler for os om, hvordan hverdagen opleves i KOLLAB. Derfor gennemfører vi hvert år en medarbejdertilfredshedsundersøgelse i samarbejde med den eksterne partner PeopleXact fra Rambøll. Undersøgelsen giver os et ærligt indblik i trivsel, engagement og samarbejde og bruges som afsæt for dialog og refleksion mellem medarbejdere og ledelse.

Resultatet for 2025 viser en medarbejdertilfredshed på 83 ud af 100, hvilket er uændret i forhold til året før. Set i lyset af, at 2025 har været et år med forandringer, hvor alle selskaber er blevet samlet i ét fælles KOLLAB, ser vi den stabile score som et tegn på, at tilfredsheden er blevet fastholdt i en periode, hvor meget har været i bevægelse.

I et år med samling og fælles front har intern kommunikation spillet en vigtig rolle i hverdagen. Der har været fokus på at skabe klare og tilgængelige rammer for information, blandt andet gennem en fælles medarbejderportal, hvor relevant information om ansættelsen, hverdagen og arbejdet er samlet ét sted. Det har gjort det lettere at orientere sig og bidrage til en mere sammenhængende hverdag.

Også den nærværende ledelse i alle teams har gjort perioden med forandringer tryk – hvilket tydeligt ses i scoren omkring tillidsbaseret ledelse på 87 ud af 100.

Vi fastholder samtidig vores langsigtede ambition om, at medarbejdertilfredsheden frem mod 2028 skal løftes fra det nuværende niveau på 83 til 87, i takt med at fællesskabet og samarbejdet i KOLLAB fortsætter med at udvikle sig.

Medarbejdertilfredshed

2028

2025

83%

87%

ARBEJDSPLADSVURDERING

I det forgangne år har vi forbedret arbejdsmiljøorganisationen (AMO) med det formål at skabe tydeligere rammer for arbejdet med et sundt og sikkert arbejdsmiljø i KOLLAB – både fysisk og psykisk. AMO'en består af valgte medarbejderrepræsentanter og udpegede ledere, som sammen bidrager til, at arbejdsmiljøet løbende drøftes, følges og håndteres tæt på hverdagen.

Som en del af dette arbejde udarbejdes der hvert tredje år en arbejdspladsvurdering (APV). Den første APV blev gennemført i 2025 og danner et fælles udgangspunkt for at følge arbejdsmiljøet over tid og tage hånd om eventuelle opmærksomhedspunkter i takt med, at KOLLAB udvikler sig.

I 2025 er APV'en gennemført i samarbejde med Rambøll via PeopleXact, hvor 80% af medarbejderne har deltaget, hvilket giver et solidt grundlag for at forstå både styrker og opmærksomhedspunkter.

Samlet set tegner APV'en et billede af en arbejdsplads, hvor rammerne fungerer rigtig godt. De fysiske forhold opleves overordnet som velfungerende, og der er kun få bemærkninger på områder som kontorstøj og sikkerhed, som undersøges nærmere på de berørte lokationer. Det indikerer, at hverdagen er præget af hensigtsmæssige arbejdsvilkår.

Også på det psykiske arbejdsmiljø peger resultaterne i en meget positiv retning. Der er meget lave forekomster af uønsket adfærd, og APV'en viser ingen indikationer på mobning eller chikane. Samtidig viser målingen af psykologisk tryghed eksempelvis en score på 85, hvilket indikerer et arbejdsmiljø præget af tillid, åbenhed og mulighed for at sige sin mening i hverdagen.

Samlet set tegner APV'en et billede af en arbejdsplads, hvor arbejdsmiljøet fungerer godt, og hvor eventuelle opmærksomhedspunkter håndteres inden for de fælles rammer og politikker, som er beskrevet nærmere i rapportens governance-afsnit.

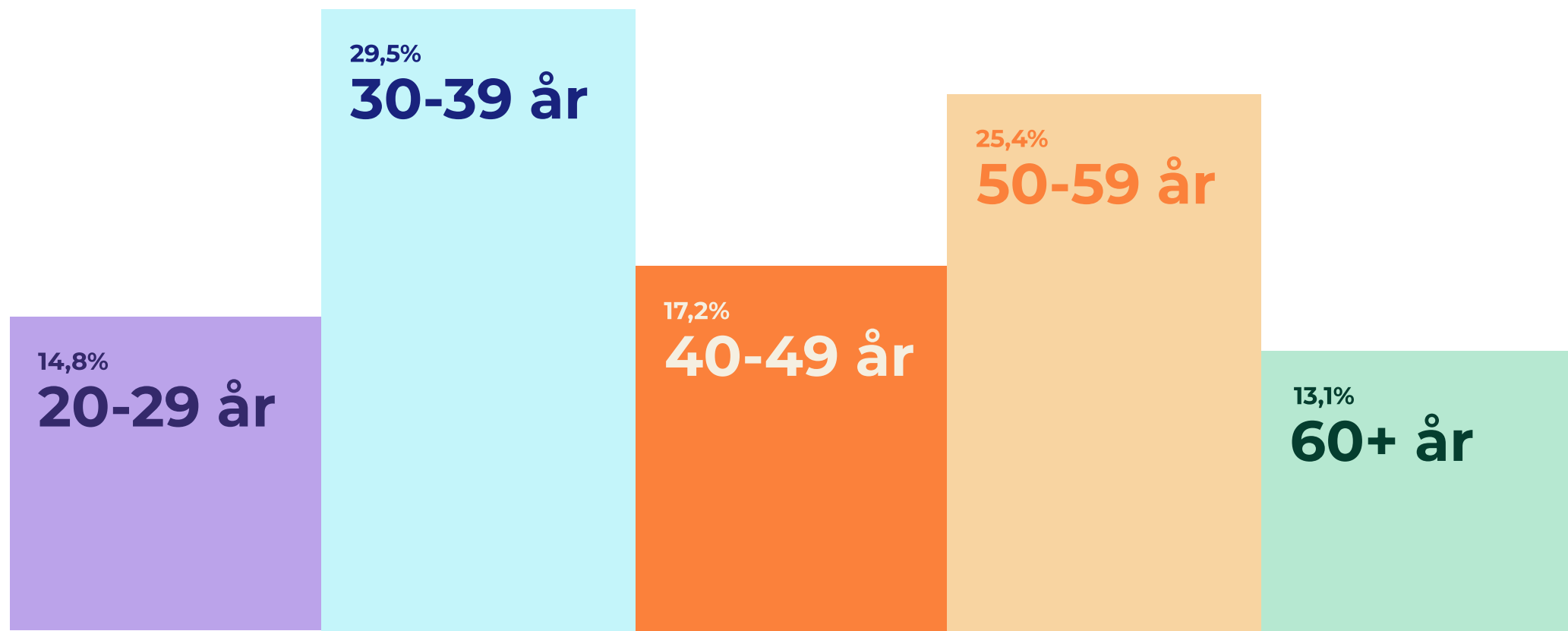
ALDERSDIVERSITET

Aldersdiversitet er for os en naturlig del af at skabe en arbejdsplads med bred faglighed og forskellige perspektiver. I KOLLAB arbejder vi bevidst med at tiltrække specialister med forskellige erfaringer, kompetencer og interesser, og alder er en del af den mangfoldighed, der bidrager til kvaliteten i vores løsninger.

Den gennemsnitlige alder i KOLLAB er ca. 43 år, og vi har medarbejdere repræsenteret på tværs af hele den erhvervsaktive aldersgruppe – hvilket giver os mulighed for at kombinere forskellige tilgange, erfaringer og måder at arbejde på i hverdagen.

I praksis betyder det, at KOLLAB rummer både medarbejdere tidligt i deres karriere, som bidrager med nye perspektiver og opdateret viden, og mere erfarne specialister, der bringer dybdegående faglig indsigt, branchekendskab og overblik. Vi ser denne sammensætning som en styrke, der understøtter både samarbejde, videndeling og kontinuitet i opgaveløsningen.

Aldersdiversiteten i KOLLAB fordeler sig i 2025 således:



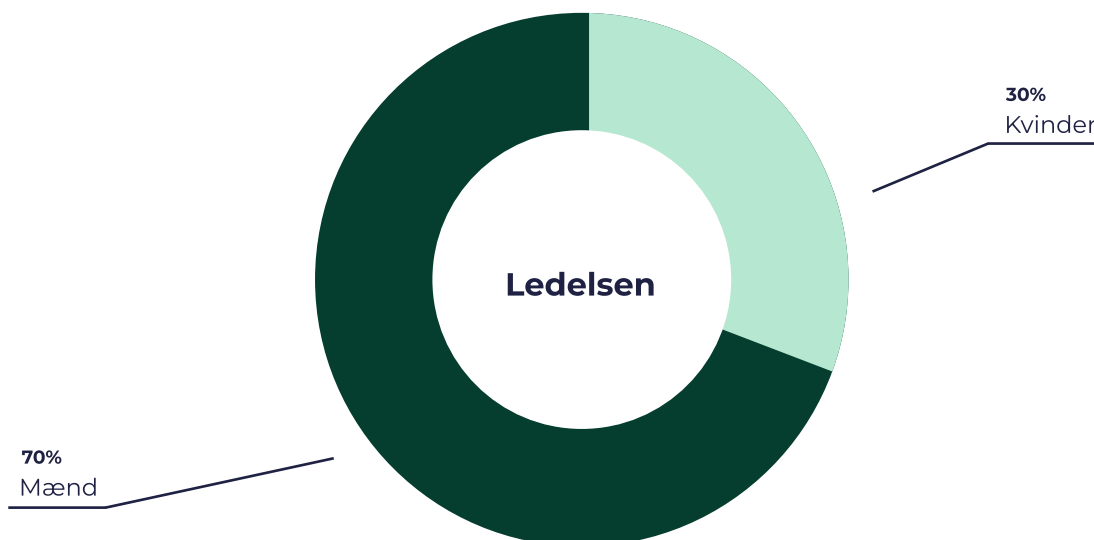
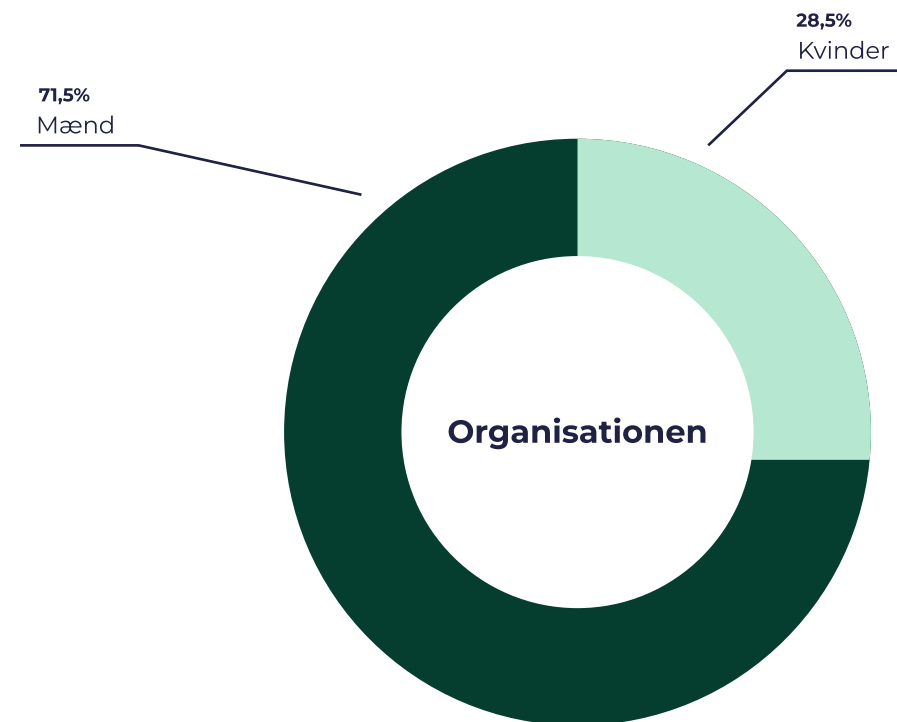
KØNSDIVERSITET

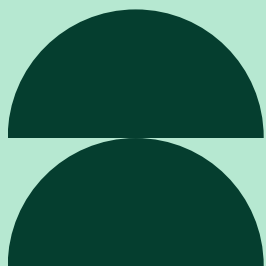
I 2025 bestod vores medarbejderstab af 28,5 procent kvinder og 71,5 procent mænd, mens kønsfordelingen i ledelsen udgjorde 30 procent kvinder og 70 procent mænd.

I KOLLAB er kompetence ikke kønnet. Derfor arbejder vi ikke med fastsatte målsætninger for kønsfordeling, men med lige muligheder for alle. Vores fokus er rettet mod faglighed, samarbejde og den værdi, den enkelte bidrager med. Selvom kønsfordelingen ikke er det mest centrale parameter for os, vælger vi fortsat at rapportere på tallene. Det gør vi for at være transparente og give et åbent indblik i, hvor vi står. Samtidig er vi i gang med at etablere en struktur for løngennemsigthed i KOLLAB i overensstemmelse med det kommende EU-ligelønsdirektiv.

Derudover har vi klare forventninger til adfærd på arbejdspladsen. I KOLLAB tolererer vi ikke diskrimination på baggrund af køn, kønsidentitet, etnicitet, alder, handicap, religion, seksuel orientering, politisk overbevisning eller foreningsmæssigt tilhørsforhold.

Det vigtigste for os er, at medarbejderne i KOLLAB kan være sig selv. Vi tror på, at autenticitet og personlig integritet er afgørende for både trivsel og faglig kvalitet. Derfor blander vi os ikke i de forhold, der gør mennesker forskellige. Tværtimod ser vi forskelligheder som en styrke, der bidrager til et mere nuanceret fællesskab og en stærkere forretning.





WORK LIFE BALANCE

I KOLLAB ser vi balance mellem arbejdsliv og privatliv som en vigtig forudsætning for trivsel og faglig udvikling. Behov og livssituationer ændrer sig over tid, og derfor arbejder vi med fleksible rammer, der giver plads til forskellige måder at være i arbejdslivet på.

FLEKSIBILITET

Fleksibilitet er en naturlig del af hverdagen i KOLLAB. Medarbejdere har mulighed for at arbejde remote og tilpasse, hvor arbejdet udføres – hjemmefra, fra et andet KOLLAB-kontor eller fra en anden lokation i en periode. Derudover giver vores tilgang også mulighed for at skifte lokation internt, så arbejdslivet i højere grad kan tilpasses geografiske og personlige behov.

BALANCE

Vi har tillid til, at medarbejdere selv kan vurdere, hvordan arbejdsdagen bedst tilrettelægges inden for de fælles rammer. Gennem KOLLAB Balance er der mulighed for fleksible løsninger, herunder justeret arbejdstid i perioder, hvor behovet for balance mellem arbejde og privatliv er særligt vigtigt.

KARRIEREUDVIKLING

Karriereudvikling i KOLLAB handler ikke om én fast skabelon, men om faglig progression, ansvar og lysten til at udvikle sig. Vi aflønner medarbejdere efter kvalifikationer, ansvar og opgavernes karakter, og karrieremuligheder er ikke kønnede. Alle har samme mulighed for at udvikle sig og tage næste skridt. Udvikling sker både i dialog og i praksis. Ud over de årlige MUS-samtaler har vi fokus på løbende en-til-en dialog mellem medarbejdere og ledere, hvor faglig udvikling, trivsel og forventninger drøftes kontinuerligt.

STUDERENDE

Derudover tilbyder vi praktikforløb og studiejobs, hvor studerende får mulighed for at omsætte teori til praksis og blive en del af hverdagen i KOLLAB. Her er der fokus på læring, sparring og ansvar, så kommende specialister får et realistisk indblik i arbejdslivet og kan udvikle deres faglige retning.



DEN STÆRKE ONBOARDING

Onboarding i KOLLAB handler om mere end at lære systemer og arbejdsgange at kende. Det handler om at føle sig velkommen, finde sin plads i fællesskabet og få en tryk start i en ny hverdag. En god begyndelse er afgørende for, at nye kolleger hurtigt kan blive en del af både opgaverne og kulturen.

Derfor har vi opbygget en onboarding, der tager højde for, at mennesker kommer til KOLLAB med forskellige baggrunde og forudsætninger.

For nye fuldtidsansatte gennemføres onboarding på dansk, mens vores internationale kolleger onboardes på engelsk. Derudover har vi en særskilt onboarding for studerende og praktikanter, hvor fokus er på at give en tryk introduktion til både KOLLAB og arbejdslivet generelt.

Som en del af opstarten får alle nyansatte tilknyttet en buddy. Det er en erfaren kollega, som byder velkommen og fungerer som et naturligt holdepunkt i den første tid – både når der opstår spørgsmål, og når det handler om at finde sig til rette i kulturen og fællesskabet. Buddy-ordningen er med til at sikre, at ingen står alene i starten.

LIVET ER FOR KORT TIL KEDELIGE ARBEJDSPLADSER

Den gode arbejdsplads handler for os om mere end opgaver og leverancer. Den handler om fællesskab, relationer og om at have det godt sammen i hverdagen. Når der er plads til smil, nærvær og uformelle møder, skabes der også bedre forudsætninger for samarbejde og arbejdsglæde.

Det fællesskab understøttes af Personaleforeningen gennem forskellige sociale aktiviteter, som giver mulighed for at mødes på tværs af teams og fagligheder. I løbet af året har medarbejdere blandt andet kunnet deltage i social runs, en cykelklub og sociale arrangementer som cocktailkurser, gokart etc. Aktiviteterne udspringer ofte af medarbejdernes egne initiativer og interesser samt glæden ved at være en del af noget sammen.

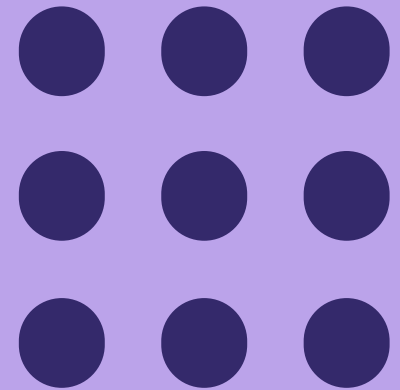


SOCIALE INVESTERINGER

Helt fra begyndelsen har vores ønske været at støtte både små og større velgørende formål. For os handler det om at tage del i det samfund, vi er en del af, og om at tage ansvar for forhold, der rækker ud over den daglige forretning. Netop fordi livet er for kort til ligegyldighed.

Vores tilgang til sociale investeringer tager afsæt i medarbejderne og i de sager, der betyder noget i deres liv. Derfor har vores engagement gennem årene været rettet mod en bred vifte af initiativer – fra sundhedsrelaterede formål og sociale organisationer til lokale fællesskaber. Fælles for dem er, at de udspringer af et ønske om at gøre en konkret forskel for mennesker.

I 2025 har dette ønske taget form i en særlig investering. Fordi for nogle mennesker handler det om at skabe mening og nærvær i en tid, hvor livet er særligt skrøbeligt. Derfor er vi dybt investeret i Foreningen Forevig, som skaber personlige livsbøger sammen med børn og unge i en alvorlig tid med livstruende sygdom.

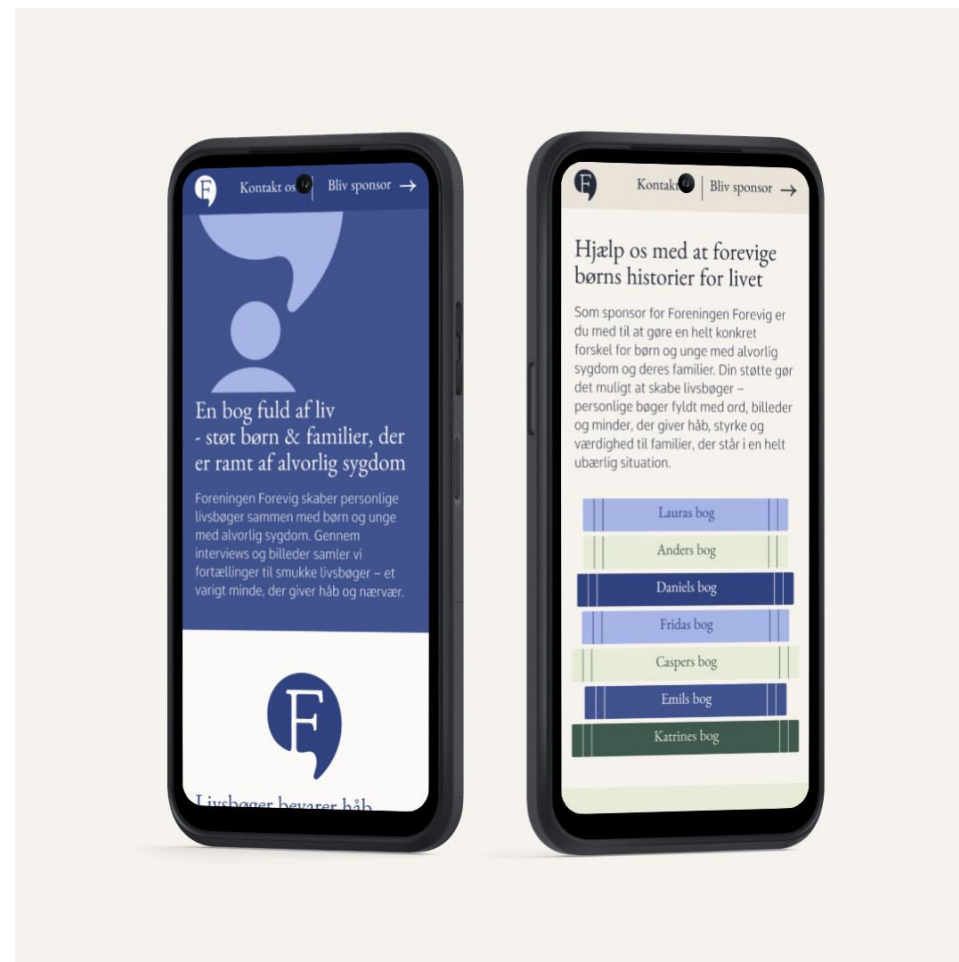


Arbejdet bygger på forskning, som udspringer af et samarbejde mellem Odense Universitetshospital og psykologiforskere fra Aarhus og Aalborg Universitet. Der har man dokumenteret, at arbejdet med livshistorier kan styrke oplevelsen af sammenhæng, identitet og håb hos familier med alvorligt syge børn. Når fortællingen fastholdes, skabes der mening, også i det mest meningsløse.

KOLLAB har været med fra begyndelsen. Vi har bidraget med økonomisk støtte, sponsoreret konkrete livsbøger og investeret medarbejdertimer i at etablere foreningens digitale fundament – fra hjemmeside og digital oplevelse til IT-setup og praktiske rammer omkring drift og opstart. Engagementet har været både økonomisk og arbejdsmæssigt, fordi vi tror på, at forskellen skabes i handling.

Foreningen Forevig agerer som selvstændig organisation med mulighed for medlemskab, donationer og fondsansøgninger, så endnu flere familier kan få adgang til en livsbog. Arbejdet bæres af et stærkt fællesskab af sundhedsprofessionelle, skribenter og erhvervspersoner, der deler ønsket om at gøre en reel forskel.

For os er støtten til Foreningen Forevig et udtryk for det menneskesyn, der også præger vores forretning: at hvert menneskes historie har værdi, og at det betyder noget at blive set og hørt – særligt i en svær tid.



DIREKTIONEN

Direktionen i KOLLAB varetager den daglige ledelse og har ansvaret for at omsætte strategien til handling og sikre fremdrift. Nedenfor ses den nuværende direktion.



CARSTEN SIXHØJ
CEO



MICHAEL LEHD
Deputy CEO



LISBETH RÆKBY JEPSEN
COO

BESTYRELSEN

Bestyrelsen i KOLLAB fastlægger den overordnede strategiske retning og fører tilsyn med selskabets udvikling. I 2025 var der fuldt fremmøde ved alle bestyrelsesmøder, selvom sammensætningen siden har ændret sig. Nedenfor ses derfor den nuværende bestyrelse.



ANDERS ROSENDAHL POULSEN
Bestyrelsesformand



CARSTEN SIXHØJ
Bestyrelsesmedlem



LISBETH RÆKBY JEPSEN
Bestyrelsesmedlem



HENRIK THORN
Bestyrelsesmedlem

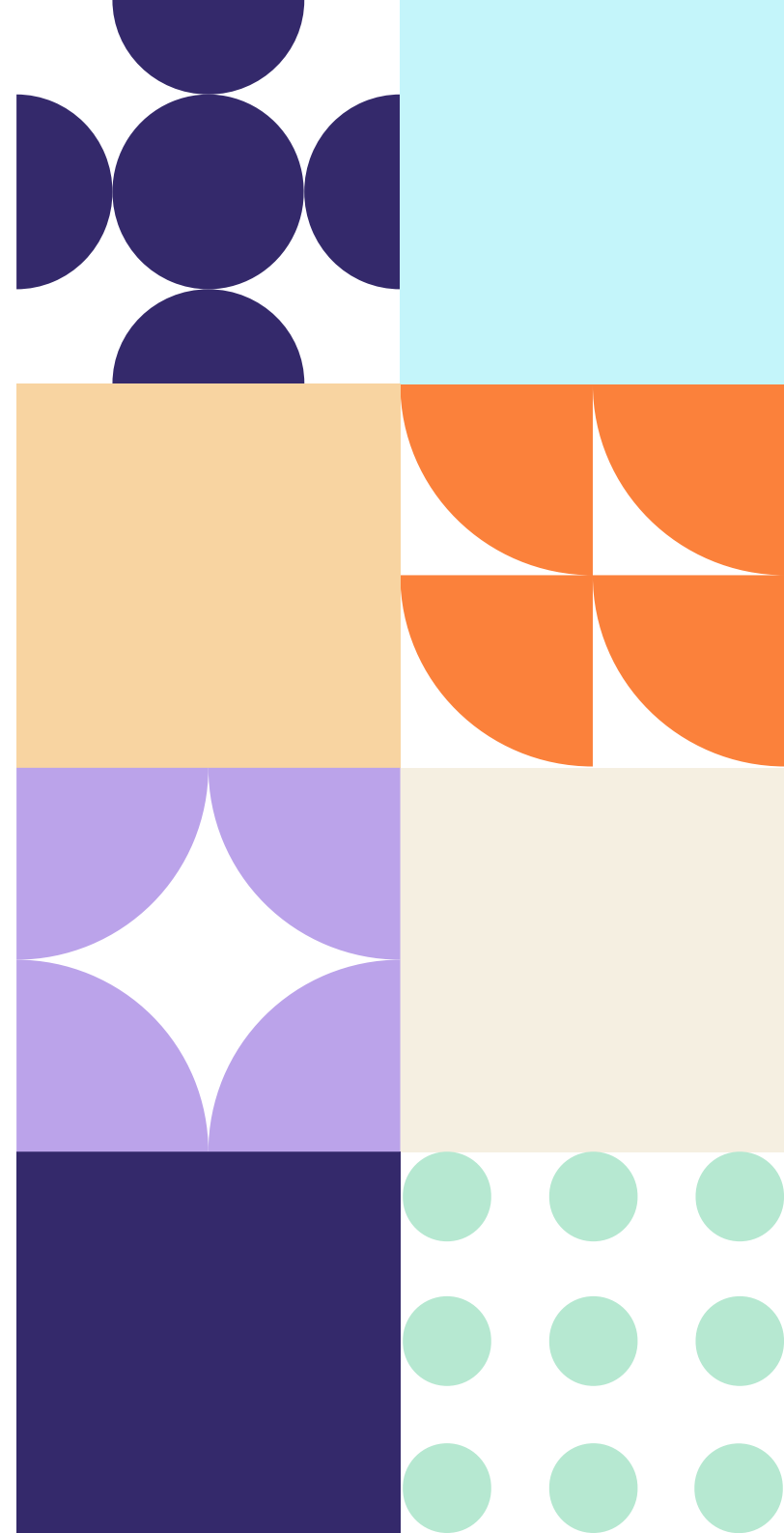


KENT TRANBERG PEDERSEN
Bestyrelsesmedlem

TILLIDSBASERET LEDELSE

Tillidsbaseret ledelse i KOLLAB tager afsæt i en grundlæggende tro på mennesker og deres faglighed. Vi har tillid til, at medarbejdere ønsker at tage ansvar og træffe gode beslutninger, når rammerne er tydelige, og dialogen er tæt. Derfor arbejder vi med et ledelsesniveau, hvor afstanden mellem ledelse og medarbejdere er kort, og hvor drift, prioriteringer og sparring kan ske løbende i hverdagen.

Med tillid følger også ansvar. I praksis betyder det, at medarbejdere i KOLLAB gives et ansvar, der matcher deres kompetencer og rolle, og at beslutninger så vidt muligt træffes tæt på opgaven. Det skaber en arbejdsform, hvor faglighed, samarbejde og kvalitet understøtter hinanden og bidrager til et fælles ansvar for opgaveløsningen og forretningens udvikling.



WHISTLEBLOWER-ORDNING

I KOLLAB ønsker vi en åben virksomhedskultur, hvor den enkelte kan stå frit frem og anmelde mistanke om uregelmæssigheder eller ulovligheder vedrørende KOLLABs eller et datterselskabs ledelse, medarbejdere eller leverandører. Hertil vil vi gerne overholde gældende lov om beskyttelse af whistleblowere. Derfor har vi etableret en whistleblowerordning i samarbejde med eksterne advokater, Andersens Partner.

Medarbejderne kan anonymt indberette bekymringer om alt fra etiske overtrædelser og lovbrud til brud på interne politikker og procedurer. Ved at tilbyde denne mulighed sikrer vi, at alle medarbejdere føler sig trygge ved at rapportere problemer uden frygt for repressalier.

I 2025 har der ikke været henvendelser via whistleblower-ordningen. Vores ambition er fortsat at have en kultur, hvor problemer håndteres tidligt og ordentligt – og hvor ordningen er tilgængelig og tryk at bruge, hvis der opstår behov.

COMPLIANCE OG DATAETIK

I KOLLAB har vi følgende indsatser omkring vores compliance og dataetik for at sikre, at vores medarbejdere er veluddannede, og vores virksomhed er i overensstemmelse med gældende regler og standarder.

AWARENESS TRÆNING

Vi træner aktivt vores medarbejdere i at genkende og reagere på forskellige sikkerhedstrusler og risici, som de kan støde på i deres daglige arbejde.

Som en digital virksomhed er IT-sikkerhed særlig vigtigt, og derfor uddannes medarbejdere i grundlæggende cyberhygiejne og centrale emner i NIS2. Vi benytter os derudover også af Nimblr, som træner vores medarbejdere i at håndtere phishing-angreb, cybertrusler, og hvordan de bedst beskytter udstyr og netværk mod uautoriseret adgang.

Vores medarbejdere uddannes i at håndtere persondata i overensstemmelse med GDPR-lovgivningen, så al data opbevares og behandles sikkert. Desuden er alle medarbejdere informeret om fysisk sikkerhed, herunder adgang til lokaler, brandplaner og evakueringsprocedurer.

COMPLIANCE ÅRSHJUL

Vi anvender systemet ComplyCloud til at strukturere og overvåge vores compliance-aktiviteter gennem året. Årshjulet hjælper os til at planlægge og gennemføre risikovurderinger, samt sikre at vores politikker er opdaterede efter gældende lovgivning og standarder. Desuden identificeres og håndteres potentielle brud på data og andre risici.

ISAE 3000 ERKLÆRING

Hvert år får vi udarbejdet en ISAE 3000 erklæring af et revisionshus, i det forgangne år af Baker Tilly Revisionshus. ISAE 3000 erklæringen dokumenterer, at vi overholder de indgåede databehandlertaftaler med vores kunder, og at vi lever op til reglerne i Databeskyttelsesforordningen og vores indgåede databehandlertaftaler.

POLITIKKER OG PROCEDURER

I KOLLAB har vi opdateret og implementeret følgende politikker i 2025. Uden handling er det blot ord på papir, hvorfor vi fortsat arbejder på at integrere dem bedst muligt i vores dagligdag.

OPDATEREDE POLITIKKER OG PROCEDURER

- Databehandlerprocedure
- Persondatapolitik for ansøgere og rekruttering
- Procedure for overholdelse af de registreredes rettigheder
- Medarbejderpersondatapolitik
- Slettepolitik
- Procedure for bistand og underretning til den dataansvarlige iht. ændring af underdatabehandlere
- Politik og procedure for håndtering af brud på persondatasikkerheden og sikkerhedshændelser
- Politik og procedure for risikostyring
- Kryptografisk kontrol og krypteringspolitik
- Politik for IT-og Informationssikkerhed
- Politik for håndtering og opbevaring af kunders data
- Politik og procedure for styring af brugerrettigheder
- Politik for informationsoverførsel
- Politik og procedure for logning og monitorering
- Politik og procedure for styring af informationsaktiver
- Politik og procedure for medarbejder kontroller.
- Politik og procedure for overholdelse af regulatoriske krav
- Politik og procedure for informationssikkerhed i leverandørforhold

- Medarbejder instruks om anvendelse af IT og behandling af personoplysninger
- Håndbog for al medarbejderrelateret politik: Adfærd, ferie, arbejdstid, barsel, alkohol og rygning, KOLLAB buddy, pension mv. (tilgængelig på medarbejder site)
- Ny politik for diskrimination og chikane
- Whistleblower-politik
- Indkøbspolitik af software, hardware og licenser
- Politikken for intern brug af AI
- Politik for løbende forbedringer, styring af aktiver og sikker udvikling
- Politik for hjemmearbejde

ØVRIGE GENNEMFØRTE INITIATIVER

- Automatiseret større dele af vores onboarding
- Udført arbejdspladsvurdering (APV) i hele KOLLAB

IGANGVÆRENDE INITIATIVER

- Forbedring og test af IT-beredskabsplan
- Etablering og test af forretningskontinuitet

RISICI OG MULIGHEDER

I løbet af 2025 forberedte vi fusionen af vores datterselskaber som led i samlingen til ét KOLLAB. Fusionen blev realiseret d. 1. januar 2026. Som en mellemstor virksomhed baseret i EU er vi underlagt flere krav om sikkerhed, cybersikkerhed, rapportering og compliance restriktioner fra EU. Denne nye lovgivning er udarbejdet med henblik på at imødekomme den nuværende politiske og socioøkonomiske situation og afspejler et større behov for virksomheder til at opruste deres sikkerhed og anvende nye teknologier med behørig forsigtighed.

Tilblivelsen og efterlevelsen af NIS2 er både en risiko, som følge af det mål reguleringen forfølger, men bør også anses som en mulighed for at implementere bedre og stærkere sikkerhed og compliance i KOLLAB.

Det samme gør sig gældende for udviklingen i EU-regulering af AI (AI Act), som stiller nye forventninger til ansvarlig brug af teknologi. Dette vil skabe bedre rammer for, hvilken AI, vi kan tilbyde vores kunder, og hvordan det skal implementeres i visse sektorer. Risici vedrørende disse teknologiske udfordringer og ændringer arbejdes der på ved at skabe bedre forståelse, vidensdeling og læring omkring anvendelse af AI i vores kundeforhold.

Vi har hertil sat ekstra fokus på at leve op til kravene i NIS2 art. 21, stk. 3, for at sikre, at KOLLAB-koncernen forbereder sig på at fuldføre de sektorspecifikke krav, der vil blive implementeret løbende hen over de næste 5 år. Der er hertil lagt større fokus på løbende træning af medarbejdere for at forebygge mulige sikkerhedsbrud.

Vi har desuden arbejdet på at strømline alle vores politikker og procedurer på tværs af selskaberne, således at vi kan servicere alle kunder, inkl. samfundskritiske enheder, på tværs af vores selskaber.

Som følge af disse udfordringer har vi et fast punkt på bestyrelsesagendaen, hvor de største risici, herunder de mulige løsningsforslag, præsenteres. Hermed kan bestyrelsen få et overblik og fastsætte de relevante tiltag for at mitigere risici.

LEVERANDØRER OG KUNDEFORHOLD

Som led i vores samarbejde med diverse kunder og samarbejdspartnere har vi indgået flere Code of Conducts, hvor vi tilkendegiver vores fortsatte fokus på at opretholde EU-lovgivning vedrørende menneskerettigheder, arbejdsforhold og ligestilling.

Vi har hertil en indkøbsprocedure, der sikrer, at vi kun anvender leverandører i KOLLAB, som er blevet accepteret af Legal og vores IT-ansvarlige. Hermed sørger vi for kun at samarbejde med virksomheder, der lever op til de krav, som vi stiller til os selv.

KONKLUSION

I 2025 fandt samlingen til ét KOLLAB for alvor sin form i hverdagen.

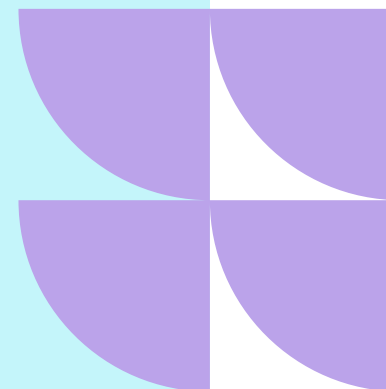
Fællesskabet er blevet tydeligere, samarbejdet mere naturligt, og retningen mere fælles. Vi har samtidig fastholdt et konsekvent fokus på de områder, hvor vi har størst direkte påvirkning: trivsel, arbejdsmiljø, kompetencer, tydelige rammer for ledelse og stærk governance.

Med stabile resultater i medarbejdertilfredshed, en solid deltagelse i vores APV og en fortsat udbygning af vores compliance- og sikkerhedsindsatser står vi med et styrket fundament for ansvarlig drift.

I begyndelsen af 2026 har vi tilføjet en lokation i Hamborg og har dermed taget et nyt skridt ud over Danmarks grænser. Det udvider ikke blot vores marked – det udvider også vores ansvar.

Derfor fortsætter vi arbejdet med at gøre ansvarlighed til en integreret del af hverdagen: i måden vi leder på, i måden vi passer på hinanden, og i måden vi arbejder med data, sikkerhed og ansvarlig teknologi.

Vi er ikke færdige. ESG er for os ikke blot et spørgsmål om at rapportere mest muligt, men om at fokusere på det, der reelt gør en forskel – og at udvikle KOLLAB på en måde, der gør det muligt for både mennesker og forretning at lykkes over tid.



LIVET ER FOR KORT TIL LIGEGYLDIGHED

KOLLAB