



ProfilService

Impact rapport 2022

PROFILSERVICE A/S



Om rapporten

Denne rapport omhandler vores aktiviteter for kalenderåret 2022. Rapporten er ProfilServices anden Impact rapport og afspejler vores systematiske og holistiske arbejde med bæredygtighed og socialt ansvar.

Formålet med Impact rapporten

Formålet med rapporten er at beskrive ProfilServices påvirkning af miljømæssig, social og ledelsesmæssig (ESG) bæredygtighed, inklusiv vores arbejde og aktiviteter for at gøre en positiv forskel i samfundet. Rapporten giver indsigt i vores fremskridt for året og giver en status på vores mål og tiltag inden for samfundsmæssig effekt, bæredygtighed og ansvarlighed.

Understøttet af anerkendte rammeværk

Impact rapporten bygger på en række anerkendte rammeværk, som ProfilService benytter til at vejlede vores impact strategi og arbejde med samfundsmæssig effekt og ansvarlighed. Vores impact strategi inkorporerer principper og elementer fra:

- De Ti Principper i FN's Global Compact (UNGC)
- FN's 17 verdensmål for bæredygtig udvikling (SDG)
- Impact Frontiers ABC of Enterprise Impact (ABC)
- ESG datamålinger og målsætninger som bygger på FSR-danske revisorers rammeværk for ESG-nøgletal samt Erhvervsstyrelsens operationalisering af Årsregnskabsloven §99a
- Den Sociale Kapitalfonds metode og Den Europæiske Investeringsfonds Social Impact Accelerator standarder til målfastsættelse, management og måling af social effekt
- Samt som porteføljeselskab hos Den Sociale Kapitalfond Invest bl.a. Aktive Ejeres retningslinjer for god governance samt FNs Principper for Ansvarlige Investeringer (UNPRI).

Sådan skal rapporten læses

Rapporten er bygget op i fire dele. Først introducerer vi rapporten og dens opbygning underbygget af en personlig hilsen fra ledelsen. I anden del fortæller vi generelt om ProfilService, vores historie og vores forankring i samfundsmæssig effekt, bæredygtighed og socialt ansvar. Tredje del handler om vores impact strategi, ESG-tiltag og målsætninger i det forgangne år samt udvalgte målepunkter. I fjerde og sidste del ses det fulde overblik over vores ESG-nøgletal og målsætninger.

Indholdsfortegnelse

Om rapporten	2
Hilsen fra ledelsen	4
Kort virksomhedspræsentation	6
Vores verdensmål for bæredygtig udvikling	7
Impact bedrifter for året	8
Miljømæssige tiltag og målsætninger	9
Sociale tiltag og målsætninger	11
Ledelsestiltag og målsætninger	13
ESG dataoversigt – samlet data og målsætninger	15
Kommentarer til dataoversigten	17
Noter til dataoversigt	18

Hilsen fra ledelsen

2022 har for ProfilService og for stort set alle virksomheder i Danmark været endnu et turbulent år, hvor vi i første kvartal glædede os over at være på vej ud af COVID-19 pandemiens kølige greb, og så småt var begyndt at se frem til en for altid ændret, men dog mere normaliseret tilværelse. Med Ruslands angreb på Ukraine den 24. februar 2022 kiggede vi pludselig ind i endnu et uforudsigeligt scenarie, som skulle vise sig at få vidtrækkende konsekvenser på såvel virksomheder som befolkningen i hele Europa. Vi blev alle ramt af prisstigninger og usikkerhed på levering af gas – el og drivmidler til vores køretøjer og produktionsapparater, som alt sammen var direkte afledt af krigen. Vi skulle igen være meget omstillingsparate og hjælpe vores kunder og samarbejdspartnere i forhold til, hvilken type af virksomhed som de drev, og hvordan de blev påvirket.

I forhold til vores bæredygtighedsrejse og det fortsatte fokus på denne del, vurderer jeg, at vi til trods for de driftsmæssige udfordringer har evnet at fortsætte udviklingen af vores ESG-indsats igennem 2022. Af milepæle vi satte os for at nå i 2022 som var listet i 2021-rapporten, kom vi i mål med at få Svanemærke-certificeret vores rengørings- og vinduespoleringsservices den 1. november 2022. Vi blev også officielt en del af UN Global Compact og UN Global Compact Network Denmark i maj 2022. Herudover indførte vi vores Adfærdskodeks (Code of Conduct) i 2022, som vi arbejder videre med at få (alle) vores leverandører til at tilslutte sig det i 2023.

En af de helt store milepæle som jeg er specielt stolt af er, at det er lykkedes os at komme i mål med i 2022, er vores tilbud om ”On-Site sproguddannelse” til de af vores mange medarbejdere, som har brug for opkvalificering af deres danske kundskaber. I samarbejde med 3F, AOF og Kompetencefonden er det lykkedes vores HR/CSR- afdeling at lande en aftale godt hjulpet af bestyrelsesformand Per Nielsen således, at vi i dag har 33 medarbejdere på skolebænken rundt omkring hos vores kunder, som velvilligt har stillet lokaler til rådighed. Vi håber på, at dette bliver en fast og integreret del af vores sprogtilbud til ikke blot nuværende medarbejdere, men også til alle onboarding forløb af kommende medarbejdere fra kanten af arbejdsmarkedet – dem vi kalder fokusmedarbejdere.

Selvom vi i vores 2021 Impact Rapport havde en målsætning om at tilslutte os SBTi i 2022, blev det et af de tiltag vi har måtte udsætte til 2023 i direkte forlængelse af vores arbejde sammen med Viegand Maagøe om at komme i mål med vores første Klimaregnskab med baseline i 2021. Vi færdiggjorde denne proces her i marts måned med såvel baseline klimaregnskabet for 2021 og det opfølgende klimaregnskab for 2022 med en stor indsats fra den nedsatte arbejdsgruppe på 9 personer i ProfilService, og med opnået støtte til projektet fra SMV Grøn via Erhvervshus Sjælland og projektadministrationen i Erhvervshus Nordjylland.

Med ovenstående indsats har vi nu værktøjet og den nødvendige viden til at understøtte rapporteringen og forventer derfor at kunne tilslutte os SBTi i løbet af 2023.

Steen Meedom
Adm. Direktør





ProfilService



Kort virksomhedspræsentation

ProfilService A/S blev grundlagt i 1992 og har de sidste 30 år udviklet sig til den moderne og professionelle servicevirksomhed, som den er i dag. Virksomheden har et koncentreret fokus på levering af professionel erhvervsrengøring, vinduespolering og en bred vifte af forskellige ad hoc FM-services tilpasset den enkelte kundes specifikke ønsker og behov.

Vores hovedsæde ligger i Brøndby, og vores kundeunderlag er på hele Sjælland. Kundesammensætningen består af en bred vifte af erhvervsvirksomheder, kommuner og større uddannelsesinstitutioner.

Vi er ved årsskiftet i 2022 i alt 354 ansatte med oprindelse fra 35 forskellige nationaliteter.

Det strategiske grundlag for ProfilService A/S er funderet på følgende:

- Missionen: "Sammen om en renere arbejdsplads".
- Vision: "Ærlig og imødekommende partner".
- Værdier "Vi er nærværende", "Præcision og dialog".
- Socialt formål: Flere kan mere sammen – vi vil være en arbejdsplads for stadig flere mennesker, også fra kanten af arbejdsmarkedet – vi kalder denne personalegruppe for vores "Fokus medarbejdere".



Målsætning for vores sociale plan:

- Blive den førende rollemodel for socialt ansvarlige virksomheder i vores markedssegment.
- Udvikle en effektiv organisering af vores sociale og uddannelsesmæssige indsats.
- At vores kunder bliver aktive deltagere i samarbejdet om social ansvarlighed.
- I løbet af en periode på 5 år at give en chance til minimum 200 nye personer fra kanten af arbejdsmarkedet – og derigennem rekruttere nye medarbejdere med stort engagement og loyalitet.

Målsætning for vores Miljø tiltag:

- At kunne præsentere vores Klimaregnskab og Co2 aftryk i et Klimaregnskab.
- Via denne rapportering og opfølgning at kunne tilslutte os SBTi i 2023.
- Som Svanemærket virksomhed at øge dialogen med vores kunder og påvirke miljøet positivt på dette område.

Overordnet Målsætning/Ambition på hele ESG-området:

- At opnå en valid branding som «Det socialt ansvarlige rengøringsselskab i Danmark»
- At begrebet «Ordentlighed» til stadighed skal forbindes med ProfilService A/S i alle aspekter af vores virksomhed.
- At ProfilService A/S skal være en arbejdsplads for alle, dvs. også for udsatte og personer fra kanten af arbejdsmarkedet – Flere kan mere sammen.
- At opbygge en klima rapportering, der gør det muligt at sammenligne vores fremskridt på årlig basis, eftersom der ikke findes en standard for branchen.



ProfilService

Vores verdensmål for bæredygtig udvikling



VERDENSMÅL

for bæredygtig udvikling

I **ProfilService A/S** har vi valgt at fokusere på 3 af FN's i alt 17 verdensmål for bæredygtig udvikling. Således sikrer vi et fokuseret og troværdigt arbejde med de mål og delmål, hvor vi kan gøre den største forskel. Ambitionen er at bygge på med flere mål og delmål og således bruge verdensmålene som løftestang for vores bæredygtige udvikling.



Vi tager et aktivt ansvar med at fremme vedvarende, inklusiv og bæredygtig økonomisk vækst, fuld og produktiv beskæftigelse samt anstændigt arbejde for alle med særligt fokus på **delmål 8.5**.

Igennem vores leverandør-/kunderelationer vil vi sammen bestrebe os på, at flere fra kanten af arbejdsmarkedet, kvinder og mænd, unge og ældre, under hensyntagen til den enkeltes udfordringer, bliver tilbudt anstændige jobs og får en fast tilknytning til arbejdsmarkedet.

Vi måler vores impact med følgende 3 KPI'er:

- 1 Samlet antal nytillkomne udsatte personer som har gennemført minimum 3 måneders praktik, arbejdsprøvning, job med løntilskud eller andet introduktions- eller opkvalificeringsforløb i virksomheden i perioden.
- 2 Samlet antal nye udsatte medarbejdere som har været ansat i ordinære job eller fleksjob, job med mentorstøtte, el.lign. i minimum 3 mdr. i perioden.
- 3 Antal medarbejdere og personer i forløb el.lign. i virksomheden, der er eller har været på kanten af arbejdsmarkedet i løbet af måneden for måletidspunktet.

På denne arbejder vi på at skabe en positiv effekt på opnåelsen af SDG 8. På sigt vil vi opnå at have givet chancen til 200 personer fra kanten af arbejdsmarkedet og forventer at nå det inden 2026.



Vi tænker ansvarligt forbrug for produktion i alle vores arbejdsgange, både hvad angår brugen af kemikalier, mængder af vand/rengøringsmidler og generel optimering af arbejdsgangene. Herved understøtter vores processer, strategi og arbejdsgange målsætningen om en miljømæssig forsvarlig håndtering af kemikalier og affald for at mindske deres negative indvirkninger på menneskers sundhed og miljøet formuleret som **delmål 12.4**.

Vores arbejde med SDG 12 er fokuseret på at skabe en positiv effekt på opnåelse af verdensmålet. Vi har siden 2020 været certificeret leverandør under Ren Garanti Plus fra Danske Service, hvor vi forpligter os til at levere og agere til et branchegodkendt niveau for kvalitet og interne ordnede forhold for medarbejdere og disses vilkår. Herigennem har vi bl.a. også forpligtet os til at have en skriftlig miljøpolitik og sikre, at der anvendes miljømærkede midler, hvor det er muligt, samt at følge gældende regler for bortskaffelse af kemiemballage og kemirester. Vi bliver årligt auditeret på ordningen af PwC.

Konkret understøttes målsætningen også ved, at vores serviceydelser inden for såvel rengøring som vinduespolering i 2022 blev Svanemærke-certificeret under Miljømærkning Danmark. Vi forpligtiger os dermed på en lang række parametre til kun at benytte Svanemærkede produkter, til at minimere plastik i vores ydelser, til at bidrage til genbrug af brugt emballage, rengøringsartikler, maskiner o.l.

Vi forpligtiger os også til at gøre vores bilpark så grøn som mulig i forhold til de enkelte anvendelses- områder.



Igennem vores samarbejde med kommuner og andre offentlige instanser har vi stort fokus på at indgå partnerskaber til handling og at tilskynde til og fremme effektive offentlige partnerskaber gennem OPP samarbejder og samarbejder om inklusion af personer fra kanten af arbejdsmarkedet som et særligt fokus på **delmål 17.17**.

Vi skaber en positiv effekt på opnåelsen af verdensmålet ved blandt andet at indgå i offentlige-private partnerskaber med kommuner og herunder deres jobcentre. Vi søger offentlige partnerskaber via kommunale tværfaglige erhvervscentre, og vi indgår hensigts erklæringer omkring vores sociale tiltag med offentlige institutioner såvel som større private aktører.



ProfilService

Impact bedrifter for 2022



Svanemærket 1. november 2022

ProfilService blev den 1. november 2022 det kun 15. svanemærkede rengøringssselskab i Danmark. En certificering der forpligter og som bliver auditeret 1 gang om året.



82,6% kvindelige ledere

Ud af en samlet ledelse på 23 ledere



95,3% kundefastholdelse

I et turbulent år med stor usikkerhed for mange virksomheder er det lykkedes os via dialog, ordentlighed og forandringsparathed i alle led af organisationen at fastholde langt størstedelen af vores kunder



On Site sprogundervisning i dansk

Det lykkedes ProfilService i 2022 at få etableret kompetencegivende danskundervisning for vores medarbejdere - ude hos vores kunder. Samarbejdet er indgået med 3F, AOF og Kompetencefonden under Danske Service/Dansk Erhverv. I marts 2023 har vi 33 medarbejdere i forløb.

Miljømæssige tiltag og målsætninger

I ProfilService arbejder vi aktivt med vores miljøpåvirkning på tværs af forsyningskæden. Vi er særligt fokuseret på vores CO₂-fodaftryk, og arbejder via vores nyligt aflagte klimaregnskab kontinuerligt på at nedbringe vores eget aftryk og på at bidrage til dialogen med vores kunder i forsøget på at være en aktiv samarbejdspartner for dem - også på dette område. Via Svanemærkningen og Ren Garanti Plus, samt de forpligtigelser de medfører, holder vi automatisk hinanden op på at begrænse vores miljøbelastning og optimere tiltag, som vil have en positiv indvirkning på vores miljøaftryk.

Politikker og løfter

Arbejdet med at mindske vores aftryk er understøttet af vores strategi og forretningsmodel – samt som ovenfor nævnt vores Svanemærke-certificering og Ren Garanti Plus. For os er det vigtigt at sikre komplet transparens samt løbende adressere og reducere potentielle risici.

Vi har i dag interne klima- og miljøpolitikker på plads. Vi har udarbejdet et adfærdskodeks (Code of Conduct), som vores leverandører vil blive bedt om at tilslutte sig i 2023. Vores Adfærdskodeks omhandler bl.a. menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og social inklusion.

Målsætninger

Den afgørende faktor for vores miljøaftryk er drivhusgasudledninger. Størstedelen af vores Scope 1 udledninger stammer primært fra transport i egne biler og i Scope 3 stammer 25% af udledningen fra indkøb af maskiner og produkter indeholdende plastik. Vi har i 2022 fokuseret på at konvertere så mange af vores biler til Plug-in hybrid som muligt, hvilket i forhold til vores omsætningsforøgelse er lykkedes i forhold til en begrænset forøgelse af vores Scope 1 udledning fra 130 i 2021 til 135 i 2022.

Vores mål i 2023 er at reducere vores samlede CO₂ pr. FTE fra 4,5 i 2022 til 4,0 i 2023, beregnet ud fra vores indsatte målsætning om en total tons CO₂-ækv. i 2023 på 1.083. I 2022 igangsatte vi forskellige initiativer for at realisere dette mål, herunder etablering af dataindsamling, samarbejde med Viegand Maagøe, samarbejde med EcoOnline omkring Chemical Management, uddannelse af vores medarbejdere, samt Klimaregnskabet for 2021 og 2022. Tiltagene har også til formål at kunne tilslutte os Science Based-Targets Initiative i 2023.

Selvom vi havde som mål at tilslutte os SBTi i 2022, havde vi desværre ikke de nødvendige data-analyser på plads for at kunne gøre det.



ProfilService

Miljø (Environmental performance)	Faktiske 2021	Faktiske 2022	Målsætning	Målsætnings år
Drivhusgasudledninger				
Scope 1, tons CO ₂ -ækv.	130	135	137	2023
Scope 2, tons CO ₂ -ækv.	2	2	2	2023
Scope 3, tons CO ₂ -ækv.	721	858	944	2023
Total, tons CO ₂ -ækv.	853	995	1.083	2023
Carbon intensitet, tons CO ₂ -ækv./DKK	0,0000082	0,0000078		Ikke målsat
Energiforbrug, GJ	2.088	2.158	2.201	2023
Energi intensitet, GJ/DKK	0,00002	0,000017	0,000016	2023
Andel af vedvarende energi, %	0%	0%	0%	2023
Vandforbrug, m3	N/A	N/A		
Affaldsforbrug, tons	0,1	0,11	0,11	2023

Sociale tiltag og målsætninger

ProfilService bygger i høj grad på social ansvarlighed, og socialt ansvar som mål er bl.a. indskrevet i vores vedtægter, er en del af ejeraftalen bag selskabet og indgår i incitament strukturerne ift. virksomhedens medejere. Vi ønsker at skabe en rummelig arbejdsplads med plads til alle målt på deres kompetencer og virkelyst - ikke deres forhistorie. Vi er særligt fokuseret på social inklusion af mennesker fra kanten af arbejdsmarkedet igennem afprøvninger, mentorstøttede forløb og øvrige ansættelser, da det understøtter vores forretningsmodel og kerneværdier. For os er det vigtigt at sikre komplet transparens om vores mål samt løbende fremskridt.

Det følgende afsnit beskriver udvalgte KPI'er, som bedst illustrerer vores sociale dimension og udvikling, samt understreger, hvor vi kan være med til at skabe den største positive forandring.

Politikker og mål

Vores sociale indsats bygger på et fundament, som udover at være indskrevet i vores vedtægter, også er en del af ejeraftalen bag selskabet og indgår i incitament strukturerne ift. Den Sociale Kapitalfond Invests medejerskab.

Vi har i dag politikker på plads for hele ESG-paletten og har i 2022 også udfærdiget et Adfærdskodeks (Code of Conduct), som var en nedskrevet målsætning i vores 2021 rapport.

Målsætningen for vores Adfærdskodeks er, at vores leverandører og samarbejdspartnere tilslutter sig i løbet af 2023.

KPI'er og målsætninger

Vores mål om social ansvarlighed fokuserer primært på inklusion. Det er her, vores virksomhed udmærker sig ved at ansætte mennesker fra kanten af arbejdsmarkedet og her, vi for alvor gør en social forskel. Vi har i 2022 ansat en dedikeret CSR-medarbejder med socialrådgiverbaggrund for at øge vores fokus på dette område yderligere. Vi har intensiveret samarbejdet med jobcentre i kommunerne og præsenteret vores egen onboarding model for borgere fra kanten af arbejdsmarkedet. Vi forventer at implementere modellen i praksis i 2023. Vores arbejde på dette område er kernen i vores mission og er en del af vores indsats ift. FN's verdensmål 8.

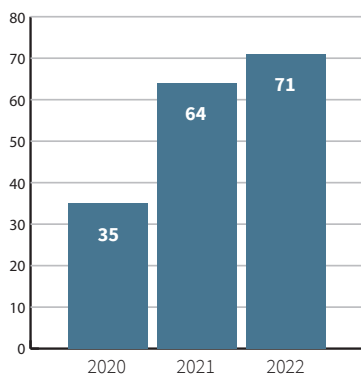
Vores mål er inden 2026 at øge den sociale inklusions ratio til over 30% i overensstemmelse med væksten i antallet af medarbejdere. Dette er knap en tredobling i forhold til ultimo 2020, baseline-året for investeringen fra Den Sociale Kapitalfond Invest.

Med udgangen af 2022 havde vi 71 ud af 354 ansatte i fast beskæftigelse, som kom fra en af vores målrettede indsatser mod fastansættelse af borgere fra kanten af arbejdsmarkedet, svarende til 20,06% af arbejdsstyrken. Vores mål er, at vi i 2026 når 30%.

Det eneste sted i virksomheden hvor vi ikke har minimum 50% kønsdiversitet er i vores bestyrelse. I 2021 havde vi 0%, i 2022 har vi 20% og det vil også være målsætningen for 2023, men vi holder fokus på dette og har et ønske om, at vi senest i 2025 når op på 40% kønsdiversitet også i bestyrelsen.

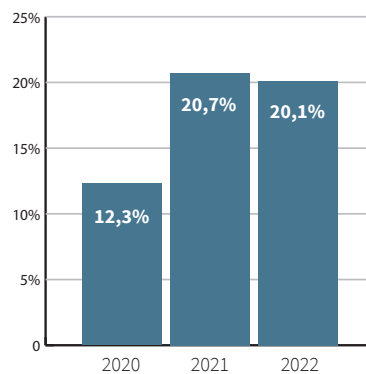
ProfilService har ved siden af den forretningsintegrerede sociale inklusionsmodel også valgt aktivt at støtte op om flere sociale velgørenhedsinitiativer, herunder Dansk Handicapidræt, Danske Hospitals Klovne og Team Rynkebys arbejde i samarbejde med børnecancerfonden.

Akk. antal nuv. og tidligere socialt udsatte aktiveret i selskabet i enten faste ansættelser eller forløb



■ Socialt udsatte

Social ratio (#nuv. el tidl udsatte ansatte / antal ansatte)



■ Socialt udsatte

Samfundsansvar (Social performance)	Faktiske 2021	Faktiske 2022	Målsætning	Målsætningsår
Medarbejdere fra kanten af arbejdsmarkedet, personer	64	71	90	2023
Social inklusions ratio, %	21%	20,05%	30%	2026
Andel omfattet af overenskomst, %	92%	93,5%		Ikke målsat
Fuldtidsarbejdsstyrke, antal årsværk	204	220		Ikke målsat
Medarbejderomsætning, %	21,6%	24,14%	21,5%	2023
Sygefravær, %	3,2%	3,47%	3,2%	2023
Medarbejdertilfredshed, %	N/A	N/A		
Arbejdsulykker	0 ulykker	0 ulykker	0 ulykker	2023
Fastholdelse af kunder, %	95,2%	95,03%	95%	2023

*Medarbejdere fra kanten af arbejdsmarkedet er personer med fysiske, psykiske og sociale barrierer for beskæftigelse og uddannelse på almindelige vilkår, enten identificeret via det offentlige arbejdsmarked eller sociale sektorsystem eller baseret på objektivt verificerbare oplysninger (f.eks. et handicap eller stofmisbrug, der er anmeldt af personen, men ikke resulterer i et arbejdsmarkedssystem-visitation). Oplysningerne skal kunne verificeres af en specialiseret tredjepart (sagkyndig), som har eller kunne have været involveret i forbindelse med behandling eller lignende.

Ledelsestiltag og målsætninger

For at sikre reelle fremskridt og positiv forandring må ledelsen og ledelsesstrukturen understøtte ansvarligheden. Hos ProfilService betyder det, at ledelsen er dybt involveret i ESG-arbejdet på daglig basis. Særligt vigtigt er det at skabe forbedring inden for social inklusion og understøtte vores miljø- og klimacertificeringer, da det er her vi vurderer, at vores forretningsmodel kan gøre den største forskel.

Det følgende afsnit beskriver udvalgte KPI'er, som danner grobund for vores arbejde med ansvarlig ledelse og anti-korruption. Tallene er understøttet af konkrete eksempler fra vores daglige drift samt målsætninger, som vi forventer at indfri i den nære fremtid.

Politikker og løfter

Ansvarlig ledelse kommer både til udtryk i vores daglige drift samt i vores relation med leverandører i forsyningskæden. Begge dele bygger på transparens og tillid, der understøttes af tilgængelige politikker og due diligence mekanismer, som løbende revideres og tilpasses markedsforholdene.

Vi har i dag ESG-politikker på plads og forventer, at vores leverandører vil tilslutte sig vores Adfærdskodeks (code-of-conduct) i 2023.

Som også oplyst i sidste års rapport har vi implementeret LegalTech Whistle Advisor på vores hjemmeside, hvor både interne som eksterne kan rapportere eventuelle brud på vores ESG-politikker.

KPI'er og målsætninger

Med ansvarlig ledelse mener vi nærværende og ærlig ledelse, og vi har særligt fokus på arbejdsmiljø, organisering og ledelsesstrukturer. Det har vi, fordi vi her ser den største mulighed for forandring.

Vores målsætning er at skabe en organisation, der er kendt som en rummelig arbejdsplads i lokalområdet, hvor vi søger at give mennesker fra kanten af arbejdsmarkedet mulighed for at blive en fast del af et rummeligt fællesskab, og hvor ledelsen og ledelsessystemerne understøtter en aktiv ESG-politik.

I 2021 satte vi et mål om at blive Svanemærke certificeret i 2022 hvilket vi blev den 1. november 2022.

Vi satte også et mål om at tilslutte os UN Global Compact, hvilket blev en realitet i maj 2022.

Vi havde i 2021 en medarbejderomsætning på 21,6% og havde en målsætning for 2022 på <20% som vi ikke opnåede. Vi havde i 2022 en medarbejderomsætning på 24,14%. Den primære årsag var store opstarte i løbet af året hvor der naturligt er en større udskiftning i starten indtil man får sat det rigtige hold. Vores mål er at vi i 2023 kommer tilbage til 2021 niveau.

I 2021 var kønsdiversiteten for direktion og øvrig ledelse 81%, i 2022 var den 82,6%. Vi har grundet den allerede høje diversitetsprocent for kvindelige ledere i direktion og øvrige ledelse ikke valgt at have en decideret målsætning for hverken at højne eller mindske diversiteten, men fortsat fokusere på at ansætte de bedst kvalificerede til de enkelte stillinger.

Vi havde i 2022 en målsætning om at blive SBTI certificeret hvilket blev udskudt til 2023 til fordel for at få vores Klimaregnskab med baseline i 2021 regnskabet helt i mål.



ProfilService

Ledelsesansvar (Governance performance)	Faktiske 2021	Faktiske 2022	Målsætning	Målsætningsår
Bestyrelsens kønsdiversitet, %	0%	20%	20%	2023
Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder, %	100%	100%	100%	2023
Kønsdiversitet for direktion og øvrige ledelseslag, %	81%	82,6%		Ikke målsat
Kønsdiversitet i organisationen, %	59,9%	55,74%	55%	2023
Lønforstel ml. adm. direktør medarbejdere, gange	2,5x	2,39x		Ikke målsat
Lønforstel ml. Køn, %	0,0	0,0	0,0	2023

ESG dataoversigt – samlet data og målsætninger

Data	Enhed	2021	2022	Mål	År
Environment - miljødata					
CO ₂ -ækv., scope 1	Tons	130	135	137	2023
CO ₂ -ækv., scope 2	Tons	2	2	2	2023
CO ₂ -ækv., scope 3	Tons	721	858	944	2023
CO ₂ -ækv., Total	Tons	853	995	1.083	2023
Carbon intensitet	Tons/ DKK	0,0000082	0,0000078		Ikke målsat
Energiforbrug	GJ	2088	2158	2.201	2023
Energi intensitet	GJ/DKK	0,00002	0,000017	0,000016	2023
Andel af vedvarende energi	%	0%	0%	0%	2023
Vandforbrug	m3	N/A	N/A		
Affaldsforbrug	Tons	0,1	0,11	0,11	2023
Social - samfundsdata					
Medarbejdere fra kanten af arbejdsmarkedet	Personer	64	71	90	2023
Social inklusions ratio	%	21%	20,05%	30%	2026
Overenskomst	%	92%	93,5%		Ikke målsat
Fuldtidsarbejdsstyrke	Årsværk	204	220		Ikke målsat
Medarbejderomsætnings-hastighed	%	21,6%	24,14%	21,5%	2023
Sygefravær	Dage/ årsværk	3,2%	3,47%	3,2%	2023
Medarbejdertilfredshed	%	N/A	N/A		Ikke målsat
Arbejdsulykker	antal	0 ulykker	0 ulykker	0 ulykker	2023
Fastholdelse af kunder	%	95,2%	95,03%	95%	2023



ProfilService

Governance - ledelsesdata					
Bestyrelsens kønsdiversitet	%	0%	20%	20%	2023
Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder	%	100%	100%	100%	2023
Kønsdiversitet for direktion og øvrige ledelseslag	%	81%	82,6%		Ikke målsat
Kønsdiversitet i organisationen, %	%	59,9%	55,74%	55%	2023
Lønforskel ml. adm. direktør medarbejdere	Gange	2,5x	2,39x		Ikke målsat
Lønforskel ml. køn	%	0,0	0,0	0,0	2023

Kommentarer til dataoversigten

Denne rapport indeholder følgende ESG-nøgletal, som vi ikke havde i vores forrige impact rapport:

- **CO₂-Ækv., scope 1**
- **CO₂-Ækv., scope 2**
- **CO₂-Ækv., scope 3**
- **Energiforbrug**
- **Energi Intensitet**
- **Affaldsforbrug**

Vi bestræber os på kontinuerligt at udvikle vores bedrifter, ligesom vi arbejder efter mere gennemsigtig rapportering. Selvom vi ikke har disse data på nuværende tidspunkter, forventer vi, at vi i vores 2023 rapport kan inkludere nøgletal for følgende emner:

- **Vandforbrug**
- **Medarbejdertilfredshed**

Noter til dataoversigt

Data	Beskrivelse	Udregningsmetode
Environment - miljødata		
CO₂-ækv., scope 1	Direkte emissioner som følge af selskabets egen forbrænding af brændstoffer og materialer	Drivhusgasser (GHG) beregnes baseret på hver enkelt brændselstype = $\sum$ (brugt brændselstype i tons * konverteringsfaktor pr. brændselstype) pr. brændselstype. Efterfølgende normaliseres til CO ₂ -ækvivalenter.
CO₂-ækv., scope 2	Indirekte emissioner fra den energi, der anvendes til at producere elektricitet, fjernvarme eller fjernkøling, som selskabet har købt til sit forbrug	Scope 2 emissioner er beregnet pr. land pr. købt MWh af elektricitet og/eller GJ af fjernvarme/fjernkøling
CO₂-ækv., scope 3	Indirekte udledninger forbundet med indkøb af eksempelvis produkter, materialer, transport- og serviceydelser.	Scope 2 emissioner er beregnet ved at kortlægge hhv. leverandørkædens emissioner forbundet med køb af goder og ydelser, samt emissioner forbundet med anvendelse og bortskaffelse af virksomhedens egne produkter, f.eks. forbrugernes affaldsforbrænding.
CO₂-ækv., Total	Totale emissioner	$\sum$ (scope 1 + scope 2 + scope 3)
Carbon intensitet	Totale emissioner / omsætning	$\sum$ (scope 1 + scope 2 + scope 3)
Energiforbrug	Energiforbrug skal inkludere både kilder fra scope 1 og 2 (jf. tidligere definitioner), herunder også forbrug af vedvarende energi	$\sum$ (brugt brændselstype (t) * energifaktor pr. type brændsel) pr. brændselstype + (brugt elektricitet (inkl. vedvarende energi) (MWh)*3,6) + (brugt fjernvarme/fjernkøling inkl. vedvarende kilder til varme/køling (GJ))
Energiintensitet	Samlet energiforbrug / omsætning	Energiforbrug / total omsætning for året
Andel af vedvarende energi	Andel af det samlede energiforbrug, der kommer fra vedvarende energikilder	(Vedvarende energi/Energiforbrug) * 100.
Vandforbrug	Summen af alt vand trukket indenfor selskabets grænser fra alle kilder, herunder overfladevand, grundvand, regnvand og kommunal vandforsyning	Summen af alt forbrugt vand - brutto

Affaldsforbrug	Summen af alt fast materiale der forlader selskabet direkte til affaldshåndtering	Summen af alt affald - brutto
Social - samfundsdata		
Medarbejdere fra kanten af arbejdsmarkedet	Socialt udsatte personer ansat eller aktiveret i selskaber	Antal personer ansat eller aktiveret igennem selskabet via f.eks. fastansættelser, flexjob, afprøvningsforløb m.m. Medarbejdere fra kanten af arbejdsmarkedet er personer med fysiske, psykiske og sociale barrierer for beskæftigelse og uddannelse på almindelige vilkår, enten identificeret via det offentlige arbejdsmarked eller sociale sektorsystem eller baseret på objektive verificerbare oplysninger (f.eks. et handicap eller stofmisbrug, der er anmeldt af personen, men ikke resulterer i et arbejdsmarkedssystem-visitation). Oplysningerne skal kunne verificeres af en specialiseret tredjepart (sagkyndig), som har eller kunne have været involveret i forbindelse med behandling eller lignende.
Social inklusions ratio	Andel af nuværende eller tidligere personer fra kanten af arbejdsmarkedet ifht. selskabets samlede antal ansatte	(Personer som enten er nuværende eller tidligere fra kanten af arbejdsmarkedet ansat i selskabet pr. 31/12) / (totalt antal ansatte i selskabet pr. 31/12)
Overenskomst	Personer dækket af en overenskomst	Antal personer ansat i virksomheden dækket af en overenskomst / total antal personer i virksomheden pr. ultimo perioden.
Fuldtidsarbejdsstyrke	Antal årsværk	FTEer + midlertidig arbejdskraft
Medarbejderomsætningshastighed	Andel af frivillige og ufrivillige forladere	$((\text{Frivillige} + \text{Ufrivillige forladende FTEer}) / \text{FTEer}) * 100$
Sygefravær	Antal hele dage det samlede antal medarbejdere er syge og ikke på arbejde, sammenlignet med antallet af årsværk	$(\text{Antal sygedage for alle egne FTEer i perioden}) / (\text{Total FTEer})$



ProfilService

Medarbejdertilfredshed	Andel af medarbejdere som ved en medarbejderundersøgelse har svaret at de er tilfredse med at arbejde i selskabet	(Antal tilfredse medarbejdere / FTEer) * 100
Arbejdsulykker	Andel timer tabt til arbejdsulykker	Antal arbejdsulykker ganget med 1.000.000 / total antal arbejdstimer for alle FTEer
Kønsdiversitet i organisationen	Andel af kvindelige medarbejdere	((Kvindelige FTE'er + Kvindelige midlertidige arbejdere) / (Fuldtidsarbejdsstyrken)) * 100
Fastholdelse af kunder	Andel af kunder fastholdt fra den ene periode til den næste	((Antal kunder ved afslutningen af perioden) - (Nye kunder der er kommet til i perioden)) / (Antal kunder ved begyndelsen af perioden)) * 100

I samarbejde med:

den sociale
kapitalfond
invest

