

**waterCare** 

# Impact rapport 2023

WaterCare ApS



## Om rapporten

Denne rapport vedrører kalenderåret 2023. Rapporten er WaterCares anden ESG-rapport og dermed opfølgning på den systematiske og holistiske rapportering om vores arbejde med bæredygtighed og socialt ansvar.

### **Formålet med ESG-rapporten**

Formålet med ESG-rapporten er at beskrive WaterCares påvirkning af miljømæssige, sociale og ledelsesmæssige (ESG) områder af bæredygtighed, herunder vores arbejde og aktiviteter for at gøre en positiv forskel i samfundet. Rapporten giver indsigt i vores fremskridt for året samt tager status på vores mål og tiltag inden for samfundsmæssig effekt, bæredygtighed og ansvarlighed.

### **Understøttet af anerkendte rammeværk**

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

- De Ti Principper i FN's Global Compact (UNGC)
- FN's 17 verdensmål for bæredygtig udvikling (SDG)
- Science Based Targets initiative (SBTi)
- 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
- Som porteføljeselskab hos Den Sociale Kapitalfond Invest bl.a. Aktive Ejeres retningslinjer for god governance samt FN's Principper for Ansvarlige Investeringer (UNPRI).

### **Sådan skal rapporten læses**

Rapporten er opdelt i fire dele. Først introducerer vi rapporten og dens opbygning, ledsaget af en personlig hilsen fra ledelsen. I den anden del giver vi en generel præsentation af WaterCare, herunder vores historie og vores forpligtelse til samfundsmæssig effekt, bæredygtighed og socialt ansvar. I den tredje del fokuserer vi på vores ESG-strategi, ESG-initiativer og målsætninger i det forgangne år, samt udvalgte målepunkter. Endelig i den fjerde og sidste del præsenterer vi det fulde overblik over vores ESG-nøgletal og målsætninger.

## Indholdsfortegnelse

Om rapporten	2
Hilsen fra ledelsen	4
Kort virksomhedspræsentation	5
Vores verdensmål for bæredygtig udvikling	6
Impact bedrifter for året	7
Miljømæssige tiltag og målsætninger	8
Sociale tiltag og målsætninger	9
Ledelsestiltag og målsætninger	11
ESG dataoversigt – samlet data og målsætninger	12
Noter til dataoversigt	14

## Hilsen fra ledelsen

2023 har været et år i forandringens- og udviklingens tegn. Der er blevet lavet store og omfattende ændringer i vores virksomhedsstruktur, og der er blevet ansat nye kompetencer til virksomheden for at styrke den fremtidige vækst, herunder det fremtidige stigende fokus på ESG.

I løbet af året har vi ansat en bæredygtighedsspecialist, og med et fokus på vores fremtidige indsatser bliver 2024 året hvor vi kommer et spadestik dybere med vores ESG rapportering, og hvordan vi i højere grad kan styre forretningen med specifikke ESG indsatser.

Som i 2022 har vi haft fokus på personer på kanten af arbejdsmarkedet. Her har vi igen opfyldt vores målsætninger, og givet mulighed for en fast struktur i hverdagen.

Vi fortsætter vores arbejde med ESG-datainfrastrukturen, og har allokeret flere ressourcer til opgaven end tidligere.

Samfundsansvaret vægter fortsat meget i Watercare, og vi er i lighed med tidligere år blevet tildelt Udvikling Assens' "Social Ansvarlig-mærke 2024".

God læselyst.



Henrik Rønnest  
CEO, WaterCare



## Kort virksomhedspræsentation

WaterCare ApS er en dansk produktionsvirksomhed med egen fabrik i Assens, der har specialiseret sig i produkter til forbedring af miljøet i danske fjorde, vandløb og andre recipienter. I en tid med stadig større fokus på vandmiljøet er det naturligt for WaterCare at beskæftige sig med produkter, der kan rense spildevand og overfladevand. Vores primære forretningsområder inkluderer bundfældningstanke, pumpebrønde, fedt- og olieudskillere, faskinetunneler og regnvandsanlæg. WaterCare samarbejder med førende eksperter inden for spildevandsrensning og plastteknik, samt kloakmestre og entreprenører, for at sikre, at vores produkter overholder alle krav og er nemme og hurtige at installere.

De fleste produkter er produceret i 100% PE, et stærkt og slagfast materiale, der sikrer en lang produktlevetid. Her arbejder vi på at genbruge råmateriale fra vores egen produktion ved at re-granulere restprodukter og afskæringer til nyt pulver hos Aage Vestergaard Larsen A/S i Mariager. Vi har fokus på at mindske spild og håndtere råmateriale ansvarligt med Operation Clean Sweep.

Vandmiljøet og klimaforandringerne er vigtige områder for WaterCare, hvor vi aktivt arbejder på at udvikle nye og innovative produkter, der kan bidrage til at minimere brugen af drikkevand samt klimasikring og LAR-løsninger. Produkterne gennemgår en kvalitetssikringsproces inden afsendelse, så de lever op til de høje standarder for konstant høj kvalitet. Til vandtestning af alle tanke bruges regnvand, som også benyttes til toiletskyl i virksomheden.

WaterCare vil være den bedste samarbejdspartner i branchen og samtidig være en inkluderende arbejdsplads. Medarbejderstaben består i dag af et stærkt team på 38 engagerede medarbejdere, hvor WaterCare tager sin rolle som socialt ansvarlig virksomhed alvorligt, og vi er stolte af at give mennesker fra kanten af arbejdsmarkedet mulighed for at blive en fast del af fællesskabet.

## Vores verdensmål for bæredygtig udvikling



### VERDENSMÅL for bæredygtig udvikling

I WaterCare har vi valgt at fokusere på fire af FN's 17 verdensmål for bæredygtig udvikling: SDG 6, SDG 8, SDG 13 og SDG 14. På denne måde sikrer vi, at vores arbejde er fokuseret og troværdigt, og at vi kan gøre den største forskel inden for de mål og delmål, der er mest relevante for vores virksomhed. Vores ambition er at fortsætte med at inkludere flere mål og delmål i vores arbejde, så vi kan bruge verdensmålene som en løftestang for vores bæredygtige udvikling.



Vi tager aktivt ansvar for at sikre adgang til vand og sanitet for alle og forvalter det bæredygtigt ved at fokusere på delmål 6.1, 6.3 og 6.6 i FN's verdensmål for bæredygtig udvikling.

#### Sådan gør vi:

Vores arbejde med SDG 6 indebærer udvikling af støttende løsninger til beskyttelse af grundvand mod forurening og genanvendelse af regnvand for at spare på det rene drikkevand.

Konkrete tiltag inkluderer samarbejde med rådgivere og forsyninger for at optimere vand- og spildevandsanlæg, reducere belastningen på renseanlæg samt miljørigtig håndtering af spildevand. Desuden udvikler vi nye metoder og produkter til rensning af spildevand og overfladevand.



Vi sikrer anstændige job og økonomisk vækst med særligt fokus på delmål 8.5 og 8.8.

#### Sådan gør vi:

Vores arbejde med SDG 8 er fokuseret på at skabe en positiv effekt på opnåelsen af verdensmålet gennem en aktiv stillingtagen til social inklusion af personer fra kanten af arbejdsmarkedet.

Konkret tilbyder vi job til alle uanset køn, race, alder eller social baggrund. Vi tror på, at mangfoldighed og inklusion styrker vores virksomhed og er med til at skabe en positiv samfundseffekt. Vi arbejder også på at tilbyde træning og udviklingsmuligheder til vores medarbejdere, så de kan opbygge deres færdigheder og karrieremuligheder inden for vores virksomhed.



WaterCare yder en aktiv klimaindsats. Vi tror på, at vores produkter kan gøre en forskel og hjælpe med at opnå FN's delmål 13.1 og 13.2 for at modvirke konsekvenserne af klimaforandringer.

#### Sådan gør vi:

Vi er bevidste om de store klimaforandringer, som sker i disse år, og som går meget hurtigt. Hos WaterCare fokuserer vi på at udvikle og producere produkter, der er med til at forbedre vandforholdene og tilpasse byer og områder til klimarelaterede risici og naturkatastrofer. Et eksempel på en sådan løsning er vores faskinetunneler, som kan håndtere stigende mængder nedbør og kraftige skybrud, der er en konsekvens af global opvarmning.

Konkret klimatilpasses områder med WaterCare faskinetunneler ved at adskille regn- og spildevand, så vi kan mindske risikoen for oversvømmelser og reducere belastningen på spildevandsanlæg.



WaterCare arbejder for et bedre vandmiljø gennem vores produkter – optimal håndtering og rensning af spildevand med fokus på delmål 14.1. Vores produkter er både direkte og indirekte med til at påvirke livet og biodiversiteten i havet.

#### Sådan gør vi:

Konkret renser vi vand for tungmetaller og andre forurenende stoffer på havne og spulepladser, inden det udledes i havet. Vi arbejder for at forbedre biodiversiteten i området.

## Impact-bedrifter for året



**23%** af WaterCares medarbejdere kommer fra kanten af arbejdsmarkedet



Tildelt Udvikling Assens' **Social Ansvarlig-mærke for 2024**

### Grow™

INDBERETTET SAMFUNDSMÆSSIG VÆRDI I DEN SOCIALE BÆREDYGTIGHEDSBeregner

#### WATERCARE APS

HAR MED 9 SOCIALE ANSÆTTELSESR I 2023 SKABT FØLGENDE VÆRDI FOR SAMFUNDET:

**SOCIAL BUNDLINJE** **1.944.642 KR.**

STAT	932.539 KR.
REGION	46.015 KR.
KOMMUNE	948.226 KR.

I ALT PR. ÅR



DEN SOCIALE BÆREDYGTIGHEDSBeregner ESTIMERER DEN MINIMUMSGEVNST, SOM VIRKSOMHEDEN BIDRAGER TIL SAMFUNDET MED, NÅR DE ANSÆTTER PERSONER FRA KANTEN AF ARBEJDSMARKEDET. BEREgNINGEN ER GODKENDT AF REVISIONSFIRMAET DELOITTE.

**2023**

## Miljømæssige tiltag og målsætninger

Miljøpåvirkningen på tværs af forsyningskæden er et vigtigt element for WaterCare. Derfor ønsker vi at udarbejde en baseline for at kunne arbejde mere aktivt med miljømæssige tiltag.

### Politikker og løfter

Arbejdet med at mindske vores fodaftryk understøttes af vores strategi og forretningsmodel. Det er vigtigt for os at sikre gennemsligtighed. Vi har Watercare' code-of-conduct på plads i 2024.

### KPI'er og målsætninger

Den afgørende faktor for vores miljøaftryk er drivhusgasudledninger. Vi er ikke kommet helt i mål med data i 2023. De data vi har opsamlet, vil fungere som en baseline og understøtte vores fremtidige emissionsmål. Med indsamlede baseline-data forventer vi at tilslutte os SBTi og sætte videnskabsbaserede mål i 2024. Generelt har 2023 været et år hvor vi har arbejdet med at finde og validere data. Der er ikke blevet arbejdet målrettet med optimering af eksempelvis vandforbrug. Fokus har været daglig drift, og det har gjort at ressourcefordeling i høj grad har været på drift og produktudvikling. Fokus på opfølgning af 2022 målsætninger har derfor ikke været prioriteret.

Miljø (Environmental performance)	Faktisk 2023	Målsætning 2024
Drivhusgasudledninger	Baseline jf. GHG protocol	Baseline jf. GHG protocol
Scope 1, tons CO <sub>2</sub> -ækv.	501,59	Baseline jf. GHG protocol
Scope 2, tons CO <sub>2</sub> -ækv.	26,50	Baseline jf. GHG protocol
Scope 3, tons CO <sub>2</sub> -ækv.	1487	Baseline jf. GHG protocol
Carbon intensitet, tons CO <sub>2</sub> -ækv./DKK	N/A	Baseline jf. GHG protocol
Energiforbrug, GJ	8.207	Mål opsættes i 2024
Energi intensitet, GJ/DKK	N/A	Mål opsættes i 2024
Andel af vedvarende energi, %	13,5%	Mål opsættes i 2024
Vandforbrug, m <sup>3</sup>	144	Mål opsættes i 2024
Affaldsforbrug, tons	N/A	Mål opsættes i 2024



## Sociale tiltag og målsætninger

WaterCare bygger i høj grad på social ansvarlighed. For os betyder det at kunne rumme medarbejdere med særlige behov eller udfordringer. Vi er særligt fokuseret på inklusion af individer fra kanten af arbejdsmarkedet, da det understøtter vores forretningsmodel og kerneværdier.

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 socialt ansvarlige formål er bl.a. indskrevet i vores vedtægter, ligesom det er en del af ejeraftalen bag selskabet, og indgår i incitamentsstrukturerne for virksomhedens ejerledere som en naturlig del af medejerskabet fra Den Sociale Kapitalfond Invest.

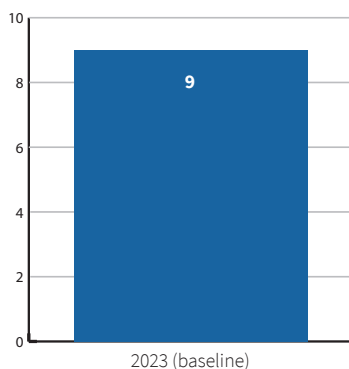
### KPI'er og målsætninger

Vores sociale ansvarlighed fokuserer primært på inklusion. Det er her, vores virksomhed udmærker sig ved at ansætte medarbejdere fra kanten af arbejdsmarkedet, og her vi for alvor gør en social forskel. Vores arbejde på dette område er kernen i vores mission og er en del af vores indsats mod SDG8.

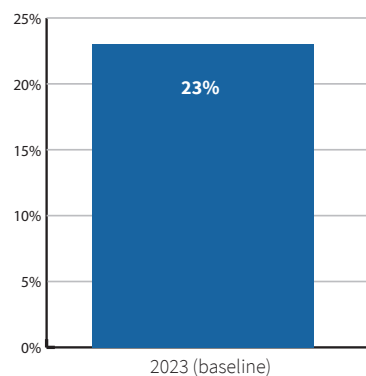
Vores mål er ved udgangen af 2024 at fastholde den sociale inklusionsratio, som følger vores vækst i antallet af medarbejdere.

Det er i 2023 lykkedes os at tilføre en medarbejder mere fra kanten af arbejdsmarkedet. Det betyder også at vi er meget tæt på at opnå vores 2026 målsætning om 10 ansatte, der defineres kommende fra kanten arbejdsmarkedet. At vi er tæt på at lykkes med dette allerede nu, skal tilskrives et stort fokus fra organisationens side.

*Antal nuv. og tidligere personer fra kanten af arbejdsmarkedet aktiveret i selskabet i enten faste ansættelser eller forløb i 2023*



*Social inklusionsratio (# personer ansat fra kanten af arbejdsmarkedet / antal ansatte)*



Samfundsansvar (Social performance)	Faktisk 2023	Målsætning	Målsætningsår
*Medarbejdere fra kanten af arbejdsmarkedet, personer	9	10	2026
Social inklusionsratio, %	23%	20%	2026
**Andel omfattet af overenskomst, %	61,3%	Ikke målsat, men alle driftsorienterede medarbejder er overenskomstdækket	
Fuldtidsarbejdsstyrke, antal årsværk	31	Mål opsættes i 2024	
Medarbejderomsætningshastighed, %	7,2	Mål opsættes i 2024	
Sygefravær, dage/årsværk	18,3**	Mål opsættes i 2024	
Medarbejdertilfredshed, %	Måles ikke	Måling påbegyndes	2024
Arbejdsulykker	2	0	2024
Fastholdelse af kunder, %	Måles ikke	Måles ikke	

\* 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.

\*\*WaterCare havde i perioden 2 langtidssygemeldte, som udgør 9,3 sygedage/årsværk af sygefraværet i 2023. Langtidssygefravær definition: Kontinuerlig sygefravær længere end 21 dage (kilde: <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2021/223>)

## Ledelsestiltag og målsætninger

For at sikre reel indvirkning og positiv forandring skal ledelsen og ledelsesstrukturen understøtte ansvarlighed. Hos WaterCare betyder det, at ledelsen er dybt involveret i vores ESG-arbejde på daglig basis. Det er særligt vigtigt at skabe forbedringer inden for social inklusion og understøtte vores klimapolitiske position, da vi her ser den største påvirkning, som understøttes af vores forretningsmodel.

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

### Politikker og løfter

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

### KPI'er og målsætninger

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

Vi har et mål om 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. Konkret betyder det, at:

- Vi rapporterer månedsvis på udvalgte ESG KPI'er til selskabets bestyrelse - sammenligneligt med finansiell performance
- Vores sociale regnskab med sociale KPI'er for inklusion af personer fra kanten af arbejdsmarkedet årligt bliver revideret af ekstern tredjepart
- Vi er blevet medlem af FN's Global Compact

Bestyrelsen er i perioden blevet udvidet med et nyt medlem. Bestyrelsens kønsfordeling er skiftet fra at være udelukkende bestående af samme køn, til nu at have tilføjet 1 nyt medlem af det underrepræsenterede køn. Kønsfordelingen vil også have vores fokus i den øvrige organisation i fremtidige ansættelser.

Ledelsesansvar (Governance performance)	Faktisk 2023	Målsætning	Målsætningsår
Bestyrelsens kønsdiversitet, kvinder %	20%	Mål opsættes i 2024	
Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder, %	96%	100%	2024
Kønsdiversitet for direktion og øvrige ledelseslag, %	0%	Mål opsættes i 2024	
Kønsdiversitet i organisationen, kvinder %	8,0%	Mål opsættes i 2024	
Lønforskel ml. adm. direktør medarbejdere, gange	ca. 3 x	Ikke målsat	
Lønforskel ml. Køn, %	0%	Mål opsættes i 2024	

## ESG dataoversigt – samlet data og målsætninger

Data	Enhed	2023	Mål	År
<b>Environment - miljødata</b>				
<b>CO<sub>2</sub>-ækv., scope 1</b>	Tons CO <sub>2</sub> -ækv.	501,59	Udarbejde baseline	2024
<b>CO<sub>2</sub>-ækv., scope 2</b>	Tons CO <sub>2</sub> -ækv.	26,5	Udarbejde baseline	2024
<b>CO<sub>2</sub>-ækv., scope 3</b>	Tons CO <sub>2</sub> -ækv.	1.487	Udarbejde baseline	2024
<b>CO<sub>2</sub>-ækv., Total</b>	Tons CO <sub>2</sub> -ækv.	2.015,09	Udarbejde baseline	2024
<b>Carbon intensitet</b>	Tons CO <sub>2</sub> -ækv./DKK	N/A	Udarbejde baseline	2024
<b>Energiforbrug</b>	GJ	8.207	Mål opsættes i 2024	
<b>Energi intensitet</b>	GJ/DKK	N/A	Udarbejde baseline	2024
<b>Andel af vedvarende energi</b>	%	13,5	Mål opsættes i 2024	
<b>Vandforbrug</b>	m <sup>3</sup>	144	Mål opsættes i 2024	
<b>Affaldsforbrug</b>	KG	N/A	Udarbejde baseline	2024
<b>Social - samfundsdata</b>				
<b>Medarbejdere fra kanten af arbejdsmarkedet</b>	Personer	9	10	2026
<b>Social inklusions ratio</b>	%	23%	20%	2026
<b>Overenskomst</b>	%	61,3%	Ikke målsat, men alle driftsorienterede medarbejdere er overenskomstdækket	

<b>Fuldtidsarbejdsstyrke</b>	Årsværk	31	Mål opsættes i 2024	
<b>Medarbejderomsætnings-hastighed</b>	%	7,2%	Mål opsættes i 2024	
<b>Sygefravær</b>	Dage/årsværk	18,3% ialt	Mål opsættes i 2024	
<b>Medarbejdertilfredshed</b>	%	9,3% Langtids-sygmeldt	Udarbejde baseline	2024
<b>Arbejdsulykker</b>	Antal	Ikke tilgængeligt	0	2023
<b>Governance - ledelsesdata</b>				
<b>Bestyrelsens kønsdiversitet</b>	%	20%	Mål opsættes i 2024	
<b>Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder</b>	%	96%	100%	2023
<b>Kønsdiversitet</b>	%	8,0%	Mål opsættes i 2024	
<b>Kønsdiversitet for direktion og øvrige ledelseslag</b>	%	0,0%	Mål opsættes i 2024	
<b>Lønforskel ml. adm. direktør medarbejdere</b>	Gange	Ikke målsat	Mål opsættes i 2024	
<b>Lønforskel ml. køn</b>	Gange	Ikke tilgængeligt	Mål opsættes i 2024	

ESG-rapportens samlede dataopgørelse ses som et øjebliksbillede af vores ESG-performance. Vi er på en rejse mod løbende at indsamle flere og bedre data, hvilket vil bidrage til mere transparent rapportering.

## Noter til dataoversigt

Data	Beskrivelse	Udregningsmetode
<b>Environment - miljødata</b>		
<b>CO<sub>2</sub>-ækv., scope 1</b>	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 <sub>2</sub> -ækvivalenter.
<b>CO<sub>2</sub>-ækv., scope 2</b>	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
<b>CO<sub>2</sub>-ækv., scope 3</b>	Indirekte udledninger forbundet med indkøb af f.eks. 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. forbrugers affaldsforbrænding.
<b>CO<sub>2</sub>-ækv., Total</b>	Totale emissioner	$\sum$ (scope 1 + scope 2 + scope 3)
<b>Carbon intentsitet</b>	Totale emissioner / omsætning	$\sum$ (scope 1 + scope 2 + scope 3)
<b>Energiforbrug</b>	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))
<b>Energiintensitet</b>	Samlet energiforbrug / omsætning	Energiforbrug / total omsætning for året
<b>Andel af vedvarende energi</b>	Andel af det samlede energiforbrug, der kommer fra vedvarende energikilder	(Vedvarende energi/Energiforbrug) * 100.
<b>Vandforbrug</b>	Summen af alt vand trukket indenfor selskabets grænser fra alle kilder, herunder overfladevand, grundvand, regnvand og kommunal vandforsyning	Summen af alt forbrugt vand - brutto

<b>Affaldsforbrug</b>	Summen af alt fast materiale der forlader selskabet direkte til affaldshåndtering	Summen af alt affald - brutto
<b>Social - samfundsdata</b>		
<b>Medarbejdere fra kanten af arbejdsmarkedet</b>	Socialt udsatte personer ansat eller aktiveret i selskaber	<p>Antal personer ansat eller aktiveret igennem selskabet via f.eks. fastansættelser, flexjob, afprøvningsforløb m.m.</p> <p>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.</p>
<b>Social inklusions ratio</b>	Andel af nuværende eller tidligere socialt udsatte 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)
<b>Overenskomst</b>	Personer dækket af en overenskomst	Antal personer ansat i virksomheden dækket af en overenskomst / totalt antal personer i virksomheden pr. ultimo perioden.
<b>Fuldtidsarbejdsstyrke</b>	Antal årsværk	FTEer + midlertidig arbejdskraft
<b>Medarbejderomsætningshastighed</b>	Andel af frivillige og ufrivillige forladere	((Frivillige + Ufrivillige forladende FTEer)/FTEer) * 100
<b>Sygefravær</b>	Antal hele dage det samlede antal medarbejdere er syge og ikke på arbejde, sammenlignet med antallet af årsværk	(Antal sygedage for alle egne FTEer i perioden)/(Total FTEer)

<b>Medarbejdertilfredshed</b>	Andel af medarbejdere som ved en medarbejderundersøgelse har svaret at de er tilfredse med at arbejde i selskabet	$(\text{Antal tilfredse medarbejdere} / \text{FTEer}) * 100$
<b>Arbejdsulykker</b>	Antal arbejdsulykker	Antal arbejdsulykker for året
<b>Kønsdiversitet i organisationen</b>	Andel af kvindelige medarbejdere	$((\text{Kvindelige FTE'er} + \text{Kvindelige midlertidige arbejdere}) / (\text{Fuldtidsarbejdsstyrken})) * 100$
<b>Fastholdelse af kunder</b>	Andel af kunder fastholdt fra den ene periode til den næste	$((\text{Antal kunder ved afslutningen af perioden}) - (\text{Nye kunder der er kommet til i perioden})) / (\text{Antal kunder ved begyndelsen af perioden}) * 100$
<b>Governance - ledelsesdata</b>		
<b>Bestyrelsens kønsdiversitet</b>	Andel af kvindelige bestyrelsesmedlemmer	$((\text{Kvindelige generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer}) / (\text{Alle generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer})) * 100$
<b>Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder</b>	Fremmøde til bestyrelsesmøder	$((\sum \text{Antal bestyrelsesmøder, hvor man har været tilstede}) / (\text{Antal bestyrelsesmøder} * \text{Antal bestyrelsesmedlemmer})) * 100$
<b>Kønsdiversitet for direktion og øvrige ledelseslag</b>	Andel af kvindelige ledere	$((\text{Kvindelige ledere}) / (\text{Alle ledere})) * 100$
<b>Lønforskel ml. adm. direktør medarbejdere</b>	Hvor mange gange medianpersonalets løn kan dækkes af den administrerende direktørs løn	CEO kompensation/ Median medarbejdløn
<b>Lønforskel ml. køn</b>	Forskellen mellem median bruttotimeløn for mandlige lønmodtagere og af kvindelige lønmodtagere i procent af den gennemsnitlige bruttotimeløn for mandlige lønmodtagere	Median mandlig løn/Median kvindelig løn



I samarbejde med:

densociale  
kapitalfond  
invest