2025

Impact rapport

ProfilService A/S

Denne rapport omhandler vores aktiviteter for kalenderåret 2025. Rapporten er Profil-Services femte impact rapport og afspejler vores systematiske og helhedsorienterede arbejde med bæredygtighed og socialt ansvar.

Om rapporten

Formålet med impact rapporten
Rapporten beskriver ProfilServices påvirkning inden for miljømæssig, social og ledelsesmæssig (ESG) bæredygtighed. Den giver indsigt i vores arbejde og initiativer for at skabe en positiv forskel i samfundet. Rapporten præsenterer vores fremskridt for året og giver en status på vores mål og tiltag inden for samfundsmæssig effekt, bæredygtighed og ansvarlig forretningspraksis.

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 tre 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.

Indhold

4 **01 Introduktion**
5 Hilsen fra ledelsen
9 Vores forretningsbedrifter i 2025
10 Virksomhedspræsentation
11 Mission, vision og værdier

13 **02 Vores verdensmål for bæredygtig udvikling**
14 Verdensmål 8
15 Verdensmål 12
16 Verdensmål 17

17 **03 Målsætninger**
18 Vores impact bedrifter for 2025
19 Miljø- og klimamæssige tiltag og målsætninger
21 Nøgletal for miljø
22 Sociale tiltag og målsætninger
25 Nøgletal for samfundsansvar
26 Ledelsestiltag og målsætninger
27 Nøgletal for ledelsesansvar
28 Kommentarer og noter til dataoversigten

01 Introduktion

Hilsen fra ledelsen

2025 var et år, hvor vi både voksede og blev mere robuste på alle 3 bundlinjer.

Profit - Omsætningen er steget med 15,1 % fra 2024 til 2025 og udgør nu DKK 199 mio. Det svarer til en samlet vækst på 100 % siden 2020. Samtidig har vi opnået vores hidtil bedste driftsresultat med DKK 15 mio.

People - Vores sociale bundlinje er også vækstet og styrket på flere områder, hvor antallet af fokusmedarbejdere (Borgere fra kanten af arbejdsmarkedet med udfordringer udover ledighed) rundede 124 i 2025, ud af vores samlede arbejdsstyrke på nu mere end 575 ansatte.

Planet – Vi har i 2025 formået at kontrollere og begrænse vores miljøaftryk i forhold til vores markante vækst. Til trods for en omsætningsvækst på over 15% er det lykkedes os at nedsætte vores samlede CO2 udledning med en pæn reduktion fra 2024 til 2025.

Målet med vores tre bundlinjer er til stadighed at sørge for, at der er balance mellem vores økonomiske vækst, vores sociale indsatser og deres aftryk, samt vores miljømæssige ansvarlighed, hvor vi med vores strategiske initiativer og fokus til hver en tid vil udvise ansvarlighed ved at kontrollere og begrænse vores miljømæssige aftryk på alle 3 scopes i vores værdikæde.

Styrket vores sociale og miljømæssige profil
Vi har udbygget vores kundeportefølje på Sjælland, styrket samarbejdet med eksisterende kunder og fortsat med at kombinere høj kvalitet i driften med en klar social og miljømæssig profil.

Kundefokus og bæredygtig værdiskabelse
Med en kundefastholdelse på 95 % lykkedes vi med langsigtede relationer baseret på dialog og ordent-lighed. Vi har investeret i udviklingen af vores klimaberegner, som giver kunder indsigt i deres andel af CO2-aftrykket fra vores rengøringsløsninger.

Derudover har vi udviklet en socialberegner, som viser kundernes andel af vores beregnede samfunds-værdi – som ifølge GROW's metode udgjorde DKK 28,7 mio. i 2025, en stigning på 7 % fra året før. Tiltag som vi, via skræddersyede rapporter, deler med vores kunder, og som skaber værdi, som understøtter deres bæredygtighedsrapportering.

Fokus på ledelsesudvikling og medarbejdertrivsel
I 2025 fortsatte vi samarbejde med Styrkeleder.dk, som en del af Profilakademiet. Vi tror på, at stærk ledelse starter med mennesker – derfor uddanner vi vores ledere, så de kan føre vores økonomiske, miljø-mæssige og sociale ambitioner ud i livet. Vores forret-ningsmodel bygger på langvarige relationer, ordentli-ge løn- og arbejdsvilkår og en hverdag, hvor flere kan mere sammen. Det gælder både i samarbejde med vores kunder og i vores arbejde med at skabe job til mennesker fra kanten af arbejdsmarkedet, vores fokusmedarbejdere. Igen i 2025 har vi en af bran-chens laveste medarbejderomsætninger og et syge-fravær på 2,93% som absolut også ligger i den lave ende.

On-Site sprogundervisning
Vores tætte samarbejde med 3F – AOF og Kom-pe-tencefonden under Dansk Erhverv omkring vores on-site sproguddannelse fortsatte i 2025. Da vi runde-de årsskiftet, havde vi igen 91 af vores timelønnede ansatte på skolebænken, svarende til over 6.000 undervisningstimer.

28,7

Samfundsværdi i tal
I 2025 bidrog ProfilService med en samfundsmæssig værdi på 28,7 mio. DKK – ifølge GROW's beregner for social bundlinje.

Kundedata med effekt
Vores klimaberegner skabte i 2025 værdi for kunderne ved at give sporbarhed og indsigt i deres andel af CO2 – og understøttede deres bæredygtighedsrapportering.

Alliancen for løft af basale færdigheder
I løbet af 2025 deltog vi som en af de nu 16 store virksomheder der vil forsøge at gå forrest i Børne- og Undervisningsministeriets nye alliance for at løfte basale færdigheder inden for dansk, engelsk, matematik og IT.

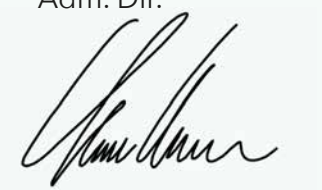
CSR People Prize
Vores målrettede arbejde med social inklusion blev i efteråret 2024 anerkendt med CABI's CSR People Prize. Vi blev på den baggrund spurgt om vi ville overrække prisen i 2025 som i år gik til Primatag. Vi blev også inviteret til at deltage i CABI´s Advisoryboard som vi takkede ja til.

Opsummering på 2025
2025 var på mange måder et rigtig godt år, men også et travlt år, hvor vi udskiftede og opgraderede såvel vores økonomisystem, vores lønsystem og vores driftssystem, så det meste af vores samlede ERP-platform er blevet opgraderet.

Sammen om en renere arbejdsplads
Vi tror fortsat på, at flere kan mere sammen. Vores mission "Sammen om en renere arbejdsplads" afspejler måden, vi arbejder på: i øjenhøjde, med klare aftaler og stor respekt for både mennesker og opgaver.

Vi skaber værdi gennem ordentlighed
ProfilService har udviklet sig til en vækstorienteret og veldrevet aktør med en stærk position i branchen, fagligt dygtige og stabile medarbejdere, høj kundefastholdelse igennem langvarige kunderelationer og en skalerbarhed i vores systemer som er ret unik.

Steen Meedom
Adm. Dir.



”Vi vil være en arbejdsplads for flere mennesker, også dem fra kanten af arbejds-markedet – vi kalder dem for vores fokusmedarbejdere.”

Steen Meedom, adm. direktør

Vores forretningsbedrifter i 2025

199
Mio. DKK i omsætning

16,1
Mio. DKK i egenkapital

+575
Medarbejdere

95%
Kundefastholdelse

100%
Vækst siden 2020

+500
Kommuner og virksomheder på Sjælland

575

Ved årsskiftet 2025 havde vi 575 ansatte med oprindelse fra 45 forskellige nationaliteter.

Virksomhedspræsentation

ProfilService A/S blev grundlagt i 1992 og har gennem de sidste 34 år udviklet sig til en moderne og professionel servicevirksomhed. Virksomheden har et koncentreret fokus på professionel erhvervsrengøring, vinduespolering og en bred vifte af ad hoc-services, skræddersyet til den enkelte kundes specifikke behov.

Vores hovedsæde ligger i Brøndby, og vi betjener kunder på hele Sjælland. Vores kundesammensætning består af en bred vifte af erhvervsvirksomheder, kommuner og større uddannelsesinstitutioner. Ved årsskiftet 2025 havde vi 575 ansatte med oprindelse fra 45 forskellige nationaliteter.

Målsætninger for vores sociale plan

- At være førende rollemodel for socialt ansvarlige virksomheder i vores markedssegment
- At udvikle en effektiv organisering af vores sociale og uddannelsesmæssige indsats
- At vores kunder bliver aktive deltagere i samarbejdet om social ansvarlighed - og indgå i private/offentlige partnerskaber med kommuner
- At give en chance til mindst 200 personer fra kanten af arbejdsmarkedet og rekruttere derfra inden udgangen af 2026

Målsætninger for vores miljøtiltag

- At præsentere vores CO2-aftryk i et klimaregnskab
- At efterleve vores tilslutning til SBTi
- At øge dialogen med vores kunder og påvirke miljøet positivt som certificeret Svanemærket virksomhed inden for rengøring og vinduespolering
- At opbygge en klimarapportering, der gør det muligt at sammenligne vores fremskridt på årlig basis, eftersom der ikke findes en standard i branchen

Overordnet målsætning på ESG-området

- At opnå en position som "det socialt ansvarlige rengøringsselskab i Danmark"
- At begrebet "ordentlighed" forbindes med ProfilService A/S i alle aspekter af vores virksomhed
- At ProfilService A/S er en arbejdsplads for alle – også for udsatte og personer fra kanten af arbejdsmarkedet
- At vores leverandører underskriver vores adfærdskodeks

Mission, vision og værdier

Vi reducerer vores miljøaftryk ved at anvende svanemærkede rengøringsmidler, optimere ressourceforbrug og integrere grønne løsninger som intelligent dosering og overvågningssystemer i vores arbejdsprocesser.

Vores adfærdskodeks sikrer ansvarlig virksomhedsadfærd. Vi stiller de samme krav til vores leverandører og samarbejdspartnere, der forpligter sig til fair arbejdsforhold og etisk forretningspraksis i hele værdikæden.

Vi sikrer ordentlige arbejdsvilkår gennem fair løn, sikkerhed og respekt for menneskerettighederne. Vi investerer i vores medarbejdere gennem træning, uddannelsesforløb og karriereveje.

Vi vil være en attraktiv og **inkluderende arbejdsplads**, hvor medarbejdere trives og udvikler sig i en tryg og respektfuld kultur - det gør vi blandt andet med vores **fokusforløb** og onsite sprogundervisning.

Vi tager socialt ansvar og giver en chance til mennesker på kanten af arbejdsmarkedet. Vi samarbejder med kommuner og private virksomheder om sociale initiativer, som skaber muligheder for varig beskæftigelse.

Vi skaber rene, sunde og sikre arbejdspladser gennem vores rengørings- og serviceydelser. Som en professionel og fleksibel samarbejdspartner bidrager vi aktivt til vores kunders bæredygtighedsagenda og arbejdsmiljømål.

02 Verdensmål

I ProfilService A/S fokuserer vi på tre af FN's 17 verdensmål.

8

Vi arbejder for vedvarende vækst og anstændigt arbejde for alle.

12

Vores drift understreger ansvarlighed i forbrug og produktion.

17

Vi engagerer os i partnerskaber, der fremmer arbejdsmarkedets inklusion.

Vores verdensmål for bæredygtig udvikling

Hos ProfilService A/S har vi forpligtet os til at gøre en konkret forskel ved at fokusere vores indsats på tre af FN's 17 verdensmål for bæredygtig udvikling.

Dette valg sikrer, at vi arbejder målrettet og troværdigt med de mål, hvor vi ved, vi kan skabe størst mulig indvirkning.

Vores ambition er gradvist at inkludere flere mål i vores arbejde og anvende verdensmålene som en katalysator for vores bæredygtige udvikling.

De tre verdensmål, vi har valgt at sætte fokus på, spænder over at fremme vedvarende og bæredygtig økonomisk vækst og beskæftigelse, at sikre ansvarligt forbrug og produktion, og til sidst at styrke globalt partnerskab for bæredygtig udvikling.

Ambitionen er at bygge på med flere mål og delmål og således bruge verdensmålene som løftestang for vores bæredygtige udvikling.

Verdensmål 8: Vores engagement i bæredygtig vækst og anstændigt arbejde

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

Sammen med vores leverandør-/kunderelationer bestræber vi os på, at flere fra kanten af arbejdsmarkedet under hensyntagen til den enkeltes udfordringer, bliver tilbudt anstændige jobs og får en fast tilknytning til arbejdsmarkedet.

Vi måler vores impact med følgende 3 KPIer:

1. Samlet antal nytilkomne udsatte personer, som har gennemført minimum tre måneders praktik,arbejdsprøvning, job med løntilskud eller andet introduktions- eller opkvalificeringsforløb ivirksomheden i perioden.

2. Samlet antal nye udsatte medarbejdere, som har været ansat i ordinære job eller fleksjob, job med mentorstøtte el.lign. i minimum tre måneder 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 måde arbejder vi på at skabe en positiv effekt på opnåelsen af SDG 8. Vores mål er at have givet chancen til 200 personer fra kanten af arbejdsmarkedet og forventer at nå det inden udgangen af 2026.

12 ANSVARLIGT FORBRUG OG PRODUKTION

Verdensmål 12: Vores tilgang til ansvarligt forbrug og produktion

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 væres 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 anvendelsesområder.

17 PARTNERSKABER FOR HANDLING

Verdensmål 17: Vores styrkelse af samfundet gennem partnerskaber

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 igennem 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 hensigtserklæringer omkring vores sociale tiltag med offentlige institutioner såvel som større private aktører.

03 Målsætninger

Vores impact bedrifter for 2025

Inklusion og beskæftigelse
I 2025 udgjorde borgere fra kanten af arbejdsmarkedet 21,5 % af vores arbejdsstyrke. Bl.a. gennem samarbejdsaftaler med fem kommuner har vi skabt reel impact og opbygget en base af loyale medarbejdere, der styrker vores kundeløsninger.

Samfundsøkonomisk bidrag
Med 124 ansættelser fra kanten af arbejdsmarkedet har vi øget vores samfundsøkonomiske bidrag til 28,7 mio. DKK – en stigning på 7 % fra 2024.

Langsigtede kunderelationer
Vi fastholder 95 % af vores kunder gennem dialog, ordentlighed og forandringsparathed, hvilket sikrer stabilitet og kontinuitet.

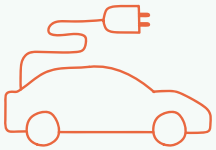
0-emission
Alle nye personbiler i vores flåde skal fremover være 0-emission, som led i vores indsats for at minimere vores klimaaftryk.

Klimaberegner
Vores klimaberegner og socialberegner giver kunder indsigt i deres CO-aftryk og dokumenterer den samfundsmæssige værdi af vores indsats.

CO2-ansvarlig vækst
På trods af en vækst på 15 % har vi nedbragt vores CO2-belastning til 831 ton i 2025. Samtidig er vores carbonintensitet faldet fra 0,0000082 i 2021 til 0,0000042 i 2025 – et udtryk for øget operationel effektivitet.

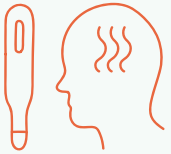
Sundt arbejdsmiljø og stabil drift
Med et sygefravær på kun 2,93 % i 2025 ligger vi under vores målsætning. Gennem ordentlige arbejdsforhold og ledelsesudvikling sikrer vi trivsel og stabil drift.

Medarbejdertilfredshed
I 2025 gennemførte vi en medarbejdertilfredshedsundersøgelse baseret på eNPS-metoden. Undersøgelsen opnåede en svarprocent på 60 % og resulterede i en eNPS-score på 39, hvilket placerer os i den gode ende sammenlignet med lignende brancher.



0-emission

Alle nye personbiler skal fremover være 0-emission for at reducere vores klimaaftryk.



2,93%

I 2025 havde vi i ProfilService et sygefravær på 2,93 %.

Miljø- og klimamæssige tiltag og målsætninger

I ProfilService arbejder vi aktivt med vores miljø- og klimapåvirkning på tværs af forsyningskæden. Vi er særligt fokuseret på vores CO2-fodaftryk og arbejder via vores årligt aflagte klimaregnskab kontinuerligt på at nedbringe vores aftryk i dialog og samarbejde med vores kunder. Via Svanemærkningen og Ren Garanti og forpligtigelserne, der medfølger, holder vi hinanden op på at begrænse vores miljøbelastning og optimere tiltag med en positiv indvirkning på

Politikker og indsatser
Arbejdet med at mindske vores aftryk er en integreret del af vores strategi og er derudover forankret i vores Svanemærkecertificering og Ren Garanti samt vores tilslutning til SBTi i 2023. For ProfilService er det vigtigt at sikre transparens og løbende identificere og reducere potentielle risici. Vi har en stærk platform og interne klima- og miljøpolitikker på plads.

I 2025 har vi fokuseret på initiativer for at realisere mål og et større kundefokus. Herunder etablering af dataindsamling fra egne systemer og vores leverandører i værdikæden.

I samarbejde med NorthESG har vi i 2025 taget et skridt op og integreret en AI-agent løsning til indsamling, validering og beregning af nøgletal og sikre præcision i forhold til emissionsfaktorer målt i vores klimaregnskab. Derudover har vi et tæt samarbejde med EcoOnline om Chemical Management i forbindelse med uddannelse af vores medarbejdere.

Kundefokus
Vi har styrket kundeoplevelsen med et nyt indsatsområde – klimaberegneren – der skal sikre transparens og sporbarhed samt imødekomme den stigende efterspørgsel efter bæredygtighedsrapportering. Værktøjet hjælper kunderne med at understøtte deres ESG-rapportering og dokumentere deres klimaaftryk.

"Klimarapporten er et tilbud til vores kunder, som dokumenterer deres andel af vores samlede CO2-udledning for rengøring hos dem."

– Steen Meedom, Administrerende direktør, ProfilService

0-emission transport
I Q3 2024 tog vi en strategisk beslutning om at arbejde målrettet efter en 100 % 0-emmision af vores flåde af personbiler.

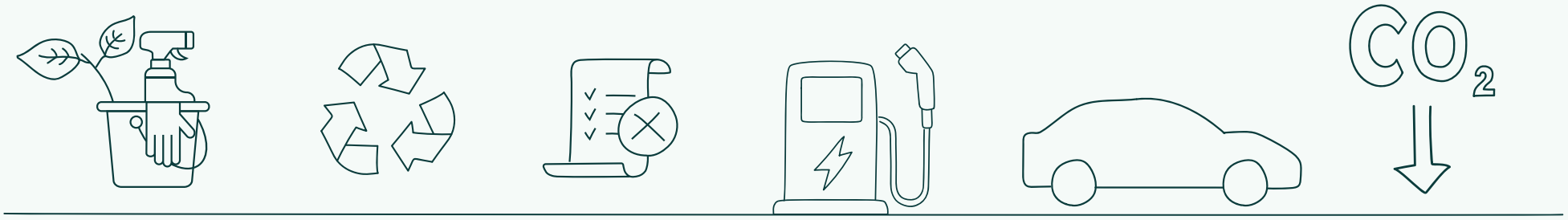
Målsætninger
Et afgørende fokusområde inden for miljø og klima er vores drivhusgasudledninger. Størstedelen af vores Scope 1-udledninger stammer fra transport i egne biler, mens 79 % af vores Scope 3-udledninger kommer fra indkøb af maskiner, plastikmaterialer, produkter og rengøringsmidler.

Vi har som målsætning, at alle nyindkøbte personbiler fremover skal være emissionsfrie for at reducere vores klimaaftryk. Vi forventer, at dette vil have en positiv effekt, efterhånden som vi løbende udskifter vores leasingbiler.

Vores mål for 2026 er at begrænse vores samlede CO2-udledning til en relativ lav stigning i forhold til vores vækst og omsætningsforøgelse. Vi har iværksat tiltag for at kortlægge og fokusere på bæredygtige indkøb i leverandørkæden samt en ambitiøs bilpolitik for at understøtte dette.

Trods en vækst på 15 % har vi nedbragt vores samlede CO2-udledning til 831 ton i 2025. Vores indsats skal sikre, at vi – på trods af vækst – fastholder en ansvarlig udvikling i vores udledninger. Samtidig er vores carbonintensitet faldet 49 % i 2025, hvilket viser, at vi arbejder målrettet med at øge effektiviteten i vores operationer. En af hovedårsagerne til den markante reduktion skyldes forbedrede og mere præcise data.

Vores mål i 2025 var at fastholde vores samlede CO2 pr. FTE på 4,5 fra 2024. Vi reducerede det til 2,60 pr. FTE. Beregnet ud fra vores indsatte målsætning om en total tons CO2-ækv. i 2026 på 938 vil vi forsøge at fastholde dette niveau i 2026.



Nøgletal for miljø

(Environmental performance)

	Enhed	2023	2024	2025	Målsætning	Målsætningsår
Drivhusgasudledninger						
Scope 1	Tons	134	137,4	120	<120	2026
Scope 2	Tons	2,1	2	2	<2,5	2026
Scope 3	Tons	952	1164	709	<815	2026
Total	Tons	1088,1	1.303	831	<937,5	2026
Carbon intensitet	Tons/ DKK	0,000077	0,0000076	0,0000042	<0,0000042	2026
Energiforbrug	GJ	2.005	2.117	1.881	<2.000	2026
Energi intensitet	GJ/DKK	0,000014	0,000012	0,00001	<0,000010	2026
Andel af vedvarende energi	%	0	0	0,016	0	2026
Vandforbrug	m3	N/A	N/A	N/A	<N/A	
Affaldsforbrug	Tons	0,08	0,08	0,08	<0,08	2026

Sociale tiltag og målsætninger

ProfilService bygger i høj grad på social ansvarlighed, og socialt ansvar som mål, bl.a. indskrevet i vores vedtægter, er en del af ejeraftalen bag selskabet og indgår i incitamentstrukturerne 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 forskellige former for ansættelser som en integreret del af vores forretningsmodel og kærneværdier. 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
Vores sociale indsatser bygger på et fundament, som udover at være indskrevet i vores vedtægter, også er en del af ejeraftalen bag selskabet og indgår i incitamentstrukturerne for selskabets ledelse

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.

Siden 2022 har vi opbygget en fagligt stærk HR-afdeling med dedikerede CSR- og socialrådgiverressourcer, der sikrer en professionel proces og en målrettet indsats i samarbejdet med vores kommunale kunder.

Det har medført en løbende intensivering af samarbejdet, styrket vores relationer til jobcentrene og skabt fremdrift i vores sociale indsats.

En central målsætning har været at konceptualisere vores sociale inklusionsmodel og kommunikere den tydeligt til vores målgruppe. Gennem dedikerede indsatser på tværs af virksomheden har vi realiseret dette mål og samtidig opnået vores ambition om at underskrive fem hensigtserklæringer med kommunale kunder.

Vores tværfaglige indsatser i HR, Marketing og på ledelsesniveau, målrettet arbejdsmarkedschefer og jobcentrenes arbejdsmarkedsafdelinger, har resulteret i positive tilkendegivelser og en øget kendskabsgrad til vores sociale inklusionsmodel.

Derudover har vi nået vores målsætning ved at indgå en kontraktuel partnerskabsaftale med Holbæk Kommune, som blev implementeret i 2024 og videreført i 2025.

fælles-
skabets
styrke

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 give en chance til mindst 200 personer fra kanten af arbejdsmarkedet og rekruttere derfra inden udgangen af 2026. Dette er knap en tredobling i forhold til ultimo 2020, baselineåret for investeringen fra Den Sociale Kapitalfond Invest.

Med udgangen af 2025 havde vi 124 ud af 576 ansatte i fast beskæftigelse, som kom fra en af vores målrettede indsatser mod fastansættelse af borgere fra kanten af arbejdsmarkedet, svarende til 21,53 % af arbejdsstyrken. Vores mål er, at vi i 2026 har 20 %, uagtet hvor meget vi vækster virksomheden.

Det eneste sted i virksomheden, hvor vi ikke har minimum 50 % kønsdiversitet, er i vores bestyrelse. I 2024/25 havde vi minimum 20 %, som også vil være målsætningen for 2026.

ProfilService har ved siden af den forretningsintegrerede sociale inklusionsmodel også valgt aktivt at støtte op om flere sociale velgørenhedsinitiativer, herunder Dansk Handicapidræt og Danske Hospitalsklovne.

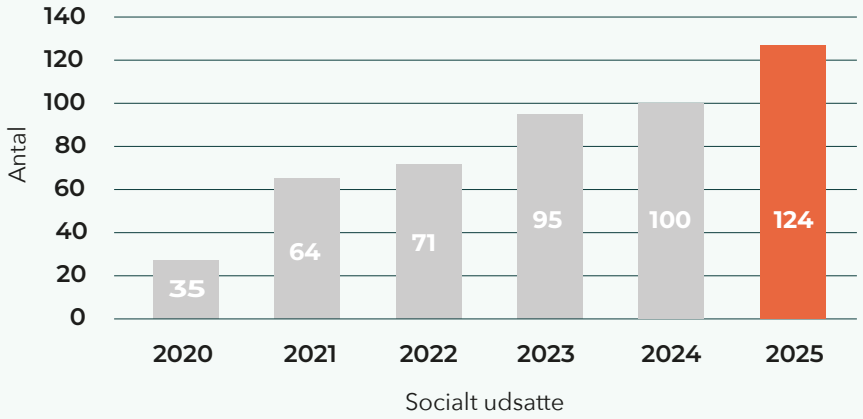
I 2025 havde ProfilService igen et meget lavt sygefravær på 2,93 %, hvilket er under vores målsætning på 3 %. Det skyldes vores fokus på organiserede arbejdsforhold, ordentlige løn- og arbejdsvilkår, stærk teamspirit og målrettet ledelsesudvikling gennem Profilakademiet.

Medarbejdere fra kanten af arbejdsmarkedet udviser stor loyalitet og arbejdsglæde, hvilket – sammen med resten af organisationen – bidrager til en stabil drift og høj servicekvalitet for vores kunder.

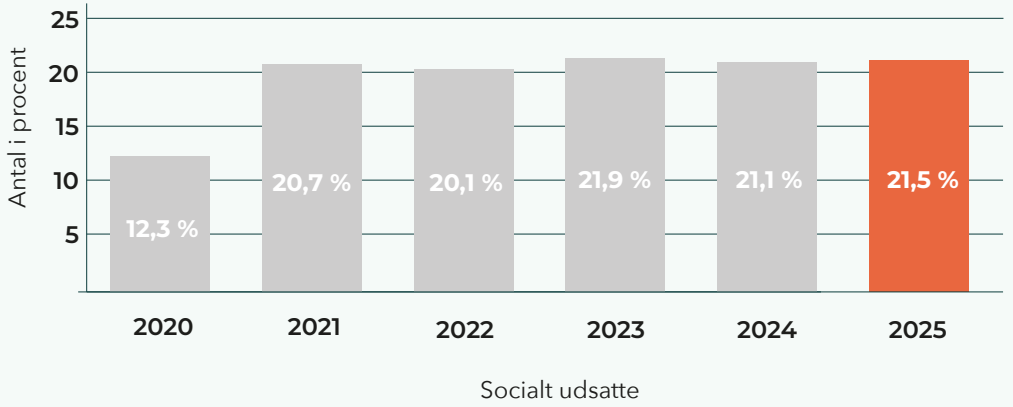
Vi vil fortsat prioritere trivsel og fællesskab for at fastholde det lave sygefravær og har sat en målsætning på 3 % for 2026 for at sikre langsigtet stabilitet.

For yderligere at styrke indsatsen for trivsel gennemførte vi i 2025 en medarbejdertilfredshedsundersøgelse baseret på eNPS-metoden. Undersøgelsen havde en svarprocent på 60 % og resulterede i en eNPS-score på 39, hvilket indikerer en generelt høj medarbejdertilfredshed i organisationen.

Aktuelt antal nuværende og tidligere socialt udsatte aktiveret i selskabet i enten faste ansættelser eller forløb



Social ratio
(Nuværende eller tidligere udsatte ansatte /antal ansatte)



Nøgletal for samfundsansvar

(Social performance)

	Enhed	2023	2024	2025	Målsætning	Målsætningsår
Medarbejdere fra kanten af arbejdsmarkedet*	Personer	95	100	124	132	2026
Social inklusions ratio	%	21,9	21,14	21,5	>20	2026
Andel omfattet af overenskomst	%	92,9	93,5	95		Ikke målsat
Fuldtidsarbejdsstyrke	Årsværk	238	291	320		Ikke målsat
Medarbejderomsætning	%	22,6	23,6	21,6	<25	2026
Sygefravær	Dage/årsværk	2,7	2,8	2,9	<3	2026
Medarbejdertilfredshed	%	N/A	N/A	39	N/A	2026
Medarbejderlivskvalitet**	gen.snit	N/A	N/A	3,3	N/A	Ikke målsat
Arbejdsulykker	antal	0 ulykker	2 ulykker	16 ulykker	<10 ulykker	2026
Fastholdelse af kunder	%	94	96,7	95,5	>90	2026

*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, det sociale sektorsystem eller på objektivt verificerbare oplysninger (f.eks. et handicap eller stofmisbrug, der er anmeldt af personen, men ikke resulterer i et arbejdsmarkedssystems visitation). Oplysningerne skal kunne verificeres af en specialiseret tredjepart (sagkyndig), som har eller kunne have været involveret i forbindelse med behandling eller lignende.
** Medarbejders livskvalitet er målt på et gennemsnit ud af fire.

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 KPIer, som danner grobund for vores arbejde med ansvarlig ledelse og antikorruption. 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 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 alle vores leverandører og samarbejdspartnere har tilsluttet sig vores adfærdskodeks (Code of Conduct).

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.

KPIer 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. Et sted, 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 blev i 2023 også SBTi-valideret, som var i tråd med vores ambition for 2023.

Vi havde i 2025 en medarbejderomsætning på 21,63 og en målsætning på 23 %, så målet blev mere end opfyldt. Vi kigger ind i et 2026 med øget fokus på vækst og derved skal der vindes nye kunder, hvor vi ved, at der vil være risiko for en større medarbejdsomsætning end på de gamle kunder. Vores mål for 2026 er at holde os under 25% som stadig er flot for branchen.

I 2024 var kønsdiversiteten for direktion og øvrig ledelse 69,23 %, i 2025 var den 64 %.

I 2025-rapporten har vi modsat forrige år valgt at medregne alle anmeldte potentielle arbejdsulykker, uanset om de medfører fravær eller anerkendes. Det er derfor meget vigtigt at fremhæve, at 8 var med 0 dages fravær, og resterende fraværstimer grundet ulykke udgjorde 0,0314 % af vores samlede arbejdstimer i 2025.

Nøgletal for ledelsesansvar

(Governance performance)

	Enhed	2023	2024	2025	Målsætning	Målsætningsår
Bestyrelsens kønsdiversitet	%	20	20	20	>20	2026
Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder	%	97	97	97	100	2026
Kønsdiversitet for direktion og øvrig ledelse	%	74	69	64		Ikke målsat
Kønsdiversitet i organisationen	%	57,6	60,2	61,2	55	2026
Lønforskel ml. adm. direktør medarbejdere	Gange	2,2	2,9	2,6		Ikke målsat
Lønforskel ml. køn	%	0,0	0	0	0	2026

Kommentarer og noter til dataoversigten

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 2026 rapport kan inkludere nøgletal for følgende emner:

• Medarbejdertilfredshed

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 = ∑ (brugt brændselstype i tons * konverteringsfaktor pr. brændselstype) pr. brændselstype. Efterfølgende norma-liseres til CO2-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 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. forbrugerens affaldsforbrænding.

CO2-ækv. totale emissioner
∑ (scope 1 + scope 2 + scope 3)

Carbon intensitet
Totale emissioner/omsætning = ∑ (scope 1 + scope 2 + scope 3)

Energiforbrug
Skal inkludere både kilder fra scope 1 og 2 (jf. tidligere definitioner), herunder også forbrug af vedvarende energi.

∑ (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 inden for selskabets grænser fra alle kilder, herunder over-fladevand, 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 objektivt verificerbare oplysninger (f.eks. et handicap eller stofmisbrug, der er anmeldt af personen, men ikke resulterer i en arbejdsmarkedssystemsvisitation).

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 ansati 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. ((Frivillige + Ufrivillige forladende FTEer)/F-TEer) * 100.

Sygefravær
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)

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

Grow-modellen
Udregning af virksomhedens sociale bundlinje - https://wegrowpeople.dk/

ProfilService
ProfilService

ProfilService A/S
Vallensbækvej 10 st.
2605 Brøndby
CVR: 30828240

I samarbejde med:

den sociale
kapitalfond