

2025

ESG-RAPPORT

WaterCare ApS

waterCare MADE IN



Denne rapport vedrører kalenderåret 2025. Rapporten er WaterCares fjerde ESG-rapport og dermed opfølgning på den systematiske og holistiske rapportering om vores arbejde med bæredygtighed og socialt ansvar.

Om rapporten

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 gør status over 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)
• 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 samfundet, 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.

Indhold

5 Hilsen fra ledelsen
8 Virksomhedspræsentation
10 Vores verdensmål for bæredygtig udvikling

11 **E - Nøgletal for miljø**
13 Miljø- og klimamæssige tiltag og målsætninger

17 **S - Nøgletal for samfundsansvar**
19 Sociale tiltag og målsætninger

26 **G - Nøgletal for ledelsesansvar**
28 Ledelsestiltag og målsætninger

30 Dataoversigt

Water Care

Hilsen fra ledelsen

Det er en fornøjelse endnu engang at udsende vores ESG-rapport – denne gang for 2025. Arbejdet med ESG er en konstant forbedringsproces og et vedvarende fokus på at integrere ESG i måden, vi driver vores forretning på.

Vi vil gerne sætte fokus på overskriften "ansvar".

Det gælder ansvar for vores miljø, og det gælder vores ansvar for at sikre mindst mulig belastning af vores klimaaftryk i forhold til vores aktiviteter. I afsnittet om E beretter vi om vores tiltag og målsætninger for klimaaftrykket. Vi tager ansvar for vores miljø, ligesom vores produkter er skabt med det formål at bidrage til et bedre vandmiljø. Vi har løbende fokus på at forbedre og udvide vores initiativer, ligesom vi arbejder på at udvide vores produktportefølje med stadig bedre og mere optimerede produkter og produktionsforhold.

Det gælder også vores fokus på social ansvarlighed. I afsnittet om S beretter vi om vores fælles målsætninger med Den Sociale Kapitalfond, hvor vi har en række KPI'er og mål for at inkludere medarbejdere, som tidligere har stået på kanten af arbejdsmarkedet. WaterCare har fokus på at bidrage til den dobbelte bundlinje: Både at skabe en samfundsgevinst ved at nedbringe behovet for overførselsindkomster og skabe et værdigt og meningsfuldt arbejde for de involverede personer – men også at sikre, at WaterCare som virksomhed kan integrere aktive og ansvarlige medarbejdere, som på lige fod med de øvrige medarbejdere kan bidrage til fortsat vækst.
Vi har med stolthed igen modtaget Social Ansvarligheds-mærket fra Udvikling Assens som anerkendelse af vores indsats for social ansvarlighed. Det er fjerde gang, vi modtager beviset, som betyder meget for vores lokalt forankrede virksomhed.

I afsnittet om G beretter vi om en række ledelsesmæssige tiltag inden for "governance", som har haft et særligt fokus i 2025. Vores fokus har været både internt og eksternt – alt sammen for at udvise større ledelsesfokus og samtidig have fokus på risikominimering. Vores leverandører har mødt vores fokus på at sikre understøttelse af vores Code of Conduct samt vores fokus på datasikkerhed.

I 2025 har vi også haft et stort fokus på at sikre vores grundlæggende regler, retningslinjer og rettigheder for vores medarbejdere. Herunder har vi gennemført en medarbejdertilfredshedsmåling samt udbygget vores fokus på AMO og generel trivsel i virksomheden.

Som fortalt indledningsvis er vores ESG-fokus også et vedvarende blik for at skabe forbedringer. I WaterCare er det et kontinuerligt fokus at udvise og tage ansvar.

God læselyst med ESG-rapporten for 2025!

De bedste hilsner fra





Direktør Nick Rønsner



Fabrikken i Assens

Virksomhedspræsentation

37,4%

Vækst i omsætning siden 2023

42

Medarbejdere

100%

Kundefastholdelse

WaterCare ApS blev grundlagt i 2001 og har gennem de sidste 25 år udviklet sig til en førende leverandør af tanke og brønde til opsamling af regn- og spildevand. Virksomheden udvikler og producerer tanke og brønde til ansvarlig opsamling, der sælges gennem førende forhandlere. Med egen fabrik i Assens på Fyn og en stærk tilstedeværelse i Danmark og Sverige leverer WaterCare produkter, der gør det nemmere at håndtere vand ansvarligt.

Bundfældningstanke, pumpebrønde, samletanke, sandfang, fedt- og olieudskillere, faskinetunneler og regnvandsanlæg. Fællesnævneren er driftssikre løsninger, der er tænkt til virkeligheden: De skal overholde alle krav – og de skal være nemme og hurtige at installere. Derfor samarbejder WaterCare tæt med førende eksperter inden for spildevandsrensning og plastteknik, samt kloakmestre og entreprenører, så produkterne både er teknisk solide og praktisk gennemarbejdede.

Vandmiljøet og klimaforandringerne er centrale fokusområder for WaterCare. Virksomheden arbejder aktivt med at udvikle nye og innovative produkter til forsvarlig opsamling og rensning af regn- og spildevand samt understøtte klimasikring og LAR-løsninger. Kvalitet er samtidig en integreret del af produktionen: Alle produkter gennemgår en kvalitetssikringsproces inden afsendelse, så de lever op til WaterCares høje standarder for konstant høj kvalitet.

WaterCare har en klar ambition om at være branchens innovative og jordnære samarbejdspartner – og samtidig en inkluderende arbejdsplads. I dag består medarbejderstaben af et stærkt team på 42 engagerede medarbejdere, og virksomheden tager sin rolle som socialt ansvarlig virksomhed alvorligt. WaterCare er stolt af at give mennesker på kanten af arbejdsmarkedet muligheden for at blive en fast del af fællesskabet.

I WaterCare fokuserer vi på fire af FN's 17 verdensmål.

6

Vi arbejder for rent vand
og bedre sanitet for alle.

8

Vi arbejder for vedvarende vækst
og anstændigt arbejde for alle.

13

Vi arbejder for klimahandling nu
– og en mere bæredygtig fremtid for alle.

14

Vi arbejder for sunde have
og beskyttelse af livet under vand.



Vores verdensmål **for bæredygtig udvikling**

WaterCare har valgt at fokusere på fire af FN's 17 verdensmål for bæredygtig udvikling: mål 6, mål 8, mål 13 og mål 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.

Verdensmål 6, delmål 6.1, 6.3 og 6.6
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.

Verdensmål 8, delmål 8.5 og 8.8
Vores arbejde med SDG8 er fokuseret på at skabe en positiv effekt på opnåelsen af verdensmålet gennem en aktiv stillingtagen til social inklusion af personer på 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.

Verdensmål 13, delmål 13.1 og 13.2
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.

Verdensmål 14, delmål 14.1
Konkret renser vi vand for tungmetaller og andre forurenende stoffer på havne og spule-pladser, inden det udledes i havet. Vi arbejder for at forbedre biodiversiteten i området.



E

Environmental performance


WaterCare
WaterCare

Miljømæssige tiltag og målsætninger

E'et i ESG handler om det aftryk, vi sætter på miljøet – fra vores egen drift til hele forsyningskæden. For WaterCare er det ikke nok at have ambitioner: Vi vil kunne måle vores påvirkning, forstå hvor den er størst, og prioritere de indsatser der gør den største forskel. Vi er særligt fokuserede på vores CO_2-aftryk og arbejder via vores årligt aflagte klimaregnskab kontinuerligt.

Politikker og indsatser

Arbejdet med at mindske vores miljøaftryk er en integreret del af vores strategi og forretningsmodel. Vores væsentligste miljøpåvirkning ligger i CO_2-udledning og ressourceforbrug. Derfor samler vi indsatsen dér, hvor effekten kan dokumenteres tydeligst: CO_2, energi og affald.

I 2025 har vi haft særligt fokus på at få en klima- og miljøpolitik på plads. Arbejdet har bl.a. omfattet:

- Dataindsamling fra egne systemer
- Indhentning af relevante data fra leverandører i værdikæden
- Fastsættelse af near-term mål

KPI'er og målsætninger

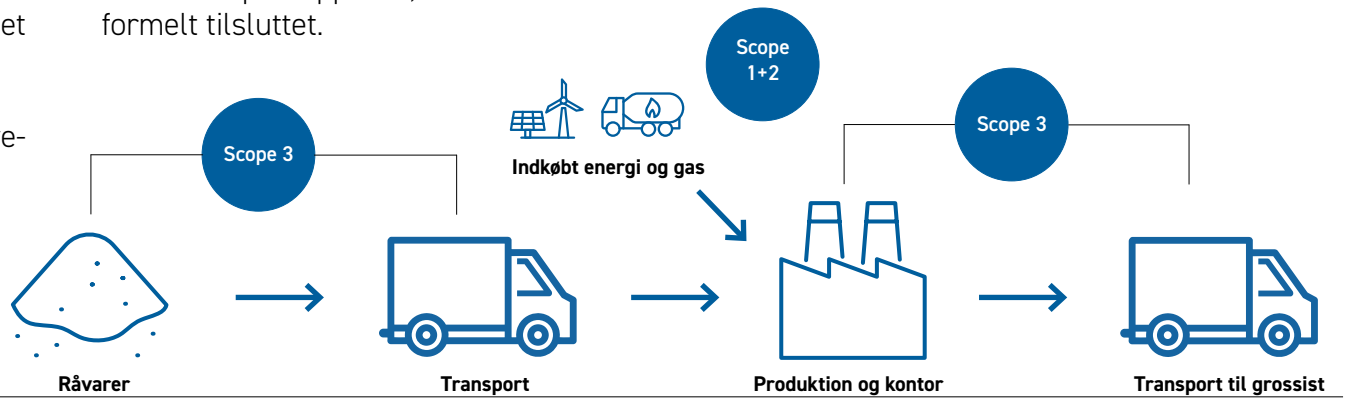
Scope 1 og 2 dækker virksomhedens egne udledninger og omfatter især energiforbrug til produktion og varme samt brændstofforbrug til egne biler.

I 2025 udledte WaterCare 671,2 ton CO2e i Scope 1 og 2. Vores near-term mål er at reducere Scope 1 og 2-udledningen i tråd med SBTi-principperne, selvom vi ikke er formelt tilsluttet.

Samtidig er vores datagrundlag for Scope 3 vokset betydeligt. Vi har nu kortlagt samlet 72 % i forhold til virksomheden totale scope 3 omkostninger opdelt i følgende andele (målt ift. økonomiske omkostning for gruppen):

- 87,5 % af vareforbrug
- 31 % af driftforbrug
- 56 % af upstream fragt
- 94,7 % af downstream fragt
- 96,6 % af rejseaktivitet

For at kunne følge udviklingen mere retvisende over tid har vi i år for første gang opgjort carbon-intensiteten til 0,003776 tons CO_2-ækv. pr. kg pulver for 2025.



Udskiftning til elbiler
I Q2 og Q3 2025 tog vi en strategisk beslutning om at skifte vores to mest brugte firmabiler til elbiler (personbiler). Tiltaget er en del af vores løbende indsats, for at reducere udledninger fra egen drift og understøtter vores fokus på energi og CO_2.

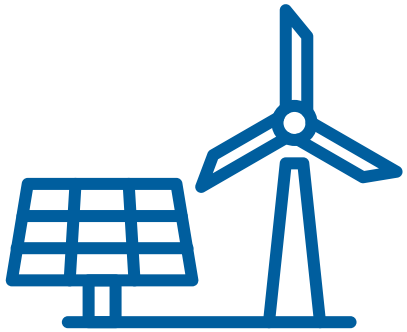
Grøn omstilling
Grøn omstilling har længe været en integreret del af vores drift. Derfor indgik vi for flere år siden en aftale om at anvende 100 % vedvarende energikilder til vores elforbrug. På fabrikken i Assens kommer strømmen primært fra en nærliggende solcellepark, opført af Assens Fjernvarme i 2021 ved siden af vores fabrik.

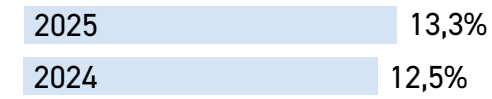
Vores Scope 2-udledninger opgøres både efter location-based og market-based metoder i overensstemmelse med GHG Protocol. Den market-based metode afspejler vores aktive indkøb af vedvarende energi og tilhørende energicertifikater.

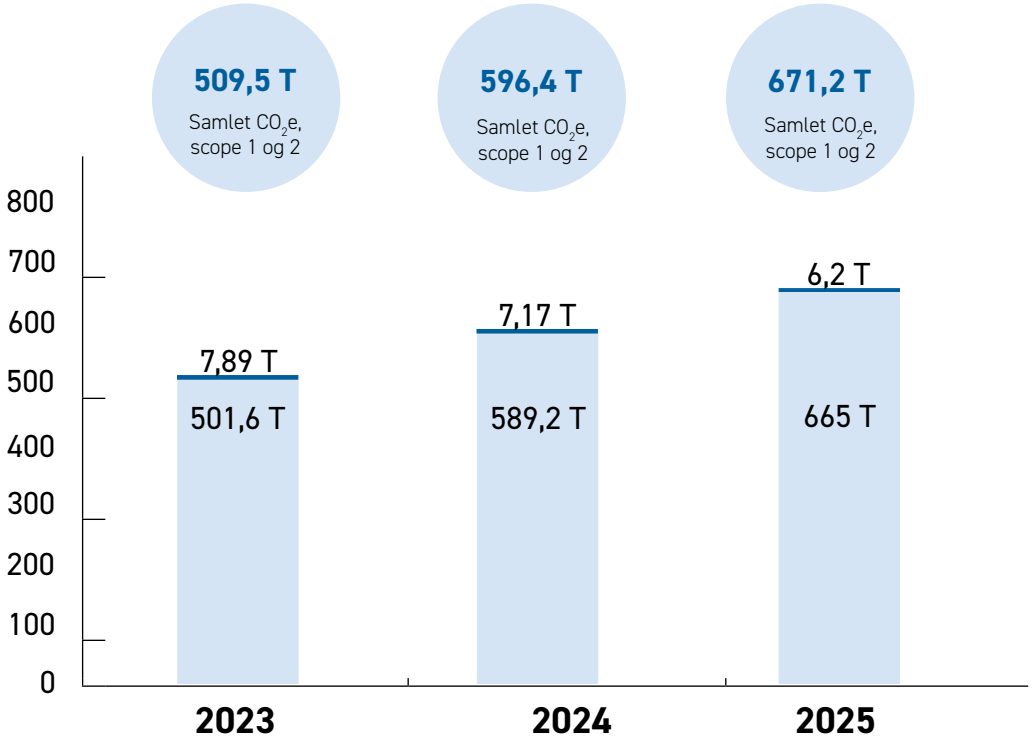
Som følge heraf er vores market-based Scope 2-udledninger reduceret i takt med, at en stigende andel af vores elforbrug dækkes af vedvarende energikilder. Samtidig giver den location-based opgørelse et billede af udviklingen i de underliggende elnet-emissioner.

Andel af vedvarende energi

13,3%







Operation Clean Sweep
Det starter ofte småt. En håndfuld plastgranulat på gulvet. Et par korn i en sprække ved porten. Den slags, man let kan overse i en travl produktion.

Men for os er pointen enkel: Hvis vi kan se det, kan vi også stoppe det. Derfor er WaterCare partner i Operation Clean Sweep – et internationalt initiativ, der arbejder for at forhindre, at plastgranulat fra produktionsvirksomheder ender i havet eller i naturen.

Partnerskabet forpligter os til at gøre det, der virker i praksis: Forebygge, opsamle, rengøre og bortskaffe spild ansvarligt. Og til at uddanne vores medarbejdere, så den rigtige adfærd ikke bliver en kampagne – men en vane.

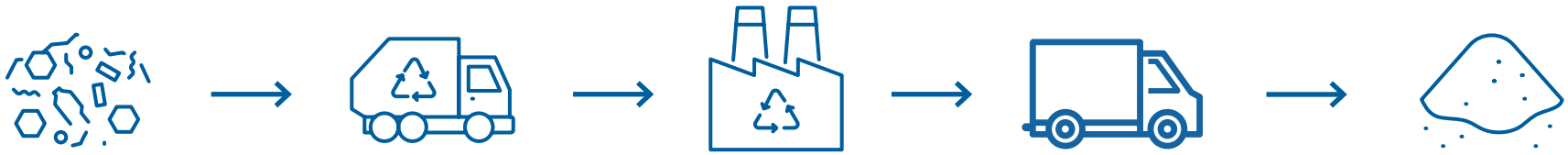
For det er en fælles opgave. Og den løses bedst dér, hvor plasten ellers kunne slippe væk: Lige dér, hvor den bliver håndteret.

Cirkulær produktion
Hos WaterCare er vi dedikerede til at skabe en produktion, hvor alt det plast, vi selv støber, indgår i et lukket kredsløb, hvor intet går til spilde. Ved hver støbning opstår der i gennemsnit 10 % plastaffald. Det sender vi til Aage Vestergaard Larsen A/S i Mariager, som omdanner det til plastpulver og returnerer det til os, så vi igen kan anvende det til at støbe nye produkter. Det kan ses på produktet. Vores 1. generations produkter er hvide, mens produkter med tilsat genbrugsplast er gråmelerede eller helt sorte – afhængigt af mængden. Det er en del af fortællingen om produkter, der bliver til med omtanke og ansvarlig produktion.

Genanvendelse af regnvand
Vores produkter arbejder med vand. Så det giver mening, at vi også tænker over, hvilket vand vi selv bruger.

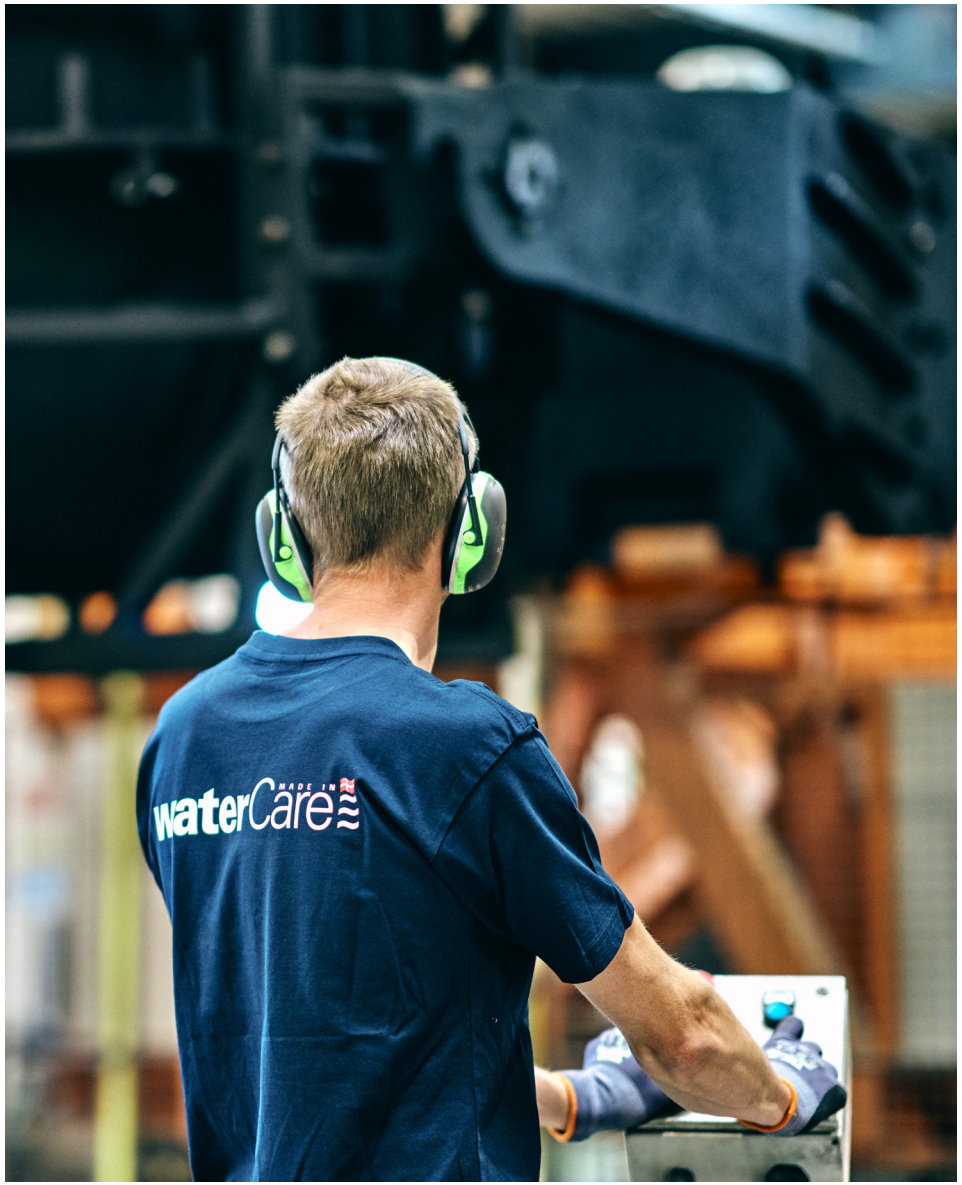
Derfor anvender vi regnvand til toiletskyl, tøjvask og vandtestning af alle tanke. Og når testen er gennemført, bliver vandet ikke bare ledt væk: Det bliver brugt igen.

Det er et hverdagsgreb, men det har en klar pointe: Ressourcer skal bruges klogt – også når ingen kigger. Og når noget kan få et liv mere, før det forlader virksomheden, så gør vi det.





Vi tester tankene med regnvand, fordi tæthed ikke er til forhandling.



S

Social performance


MADE IN

Sociale tiltag og målsætninger

Social ansvarlighed er ikke en sidebemærkning hos WaterCare – det er en del af vores måde at drive forretning på. Vi bygger en arbejdsplads, der kan rumme mennesker med særlige behov og give flere på kanten af arbejdsmarkedet en reel plads i fællesskabet. Derfor måler vi målrettet på både vores egne sociale KPI'er og relevante sociale nøgletal, så indsatsen bliver til en dokumenteret fremdrift.

WaterCare bygger i høj grad på social ansvarlighed. For os betyder det at kunne rumme medarbejdere med særlige behov eller udfordringer. Vi er særligt fokuserede på inklusion af personer på kanten af arbejdsmarkedet, fordi det både understøtter vores forretningsmodel og afspejler vores kerneværdier.

I mange ESG-rapporter bliver social ansvarlighed beskrevet i brede vendinger. Hos WaterCare gør vi det konkret: Vi arbejder målrettet med inklusion – og vi måler vores indsats på KPI'er, der viser udvikling og effekt frem mod 2027.

Politikker
Vores socialt ansvarlige formål er forankret i virksomhedens fundament. Det er bl.a. indskrevet i vores vedtægter, som 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, WaterCare udmærker sig ved at ansætte medarbejdere på kanten af arbejdsmarkedet – og det er her, vi skaber den største positive forandring. Indsatsen er kernen i vores mission og en del af vores bidrag til Verdensmål 8.

Vi følger udviklingen gennem tre KPI'er:
KPI 1: Nytilkomne udsatte, som har gennemført 3 måneders arbejdsevne afklaring (m.m.).

KPI 2: Nye udsatte medarbejdere, som har været i egentlig ansættelse i minimum 3 måneder.

KPI 3: Aktuelt antal af virksomhedens medarbejdere, der tidligere eller aktuelt er på kanten af arbejdsmarkedet.

Målene stiger løbende for KPI 1 og KPI 3 frem mod 2027. Det hænger direkte sammen med, at vi udvider både kapacitet og rekrutteringsspor.

KPI 1 (arbejdsevneafklaring):
2025: 4
2027-mål: 10

KPI 2 (min. 3 mdr. ansættelse):
2025: 10
2027-mål: 8

KPI 3 (antal ansatte på kanten af arbejdsmarkedet):
2025: 8
2027-mål: 10

Overordnet mål
Vores overordnede mål er at fastholde den sociale inklusionsratio frem mod 2026, så den følger vores vækst i antallet af medarbejdere. Ambitionen er, at andelen fortsat ligger på minimum 20 %.

Ulykker og sikkerhed
I 2025 tog vi et skridt i den rigtige retning – men vi er ikke i mål endnu. Vi registrerede syv arbejdsulykker mod otte i 2024. Vigtigst er det, at antallet af mistede arbejdsdage faldt fra 15 til 8.

Hver hændelse behandles i Arbejdsmiljøorganisationen. Hvor det har været muligt, har vi omsat læring til konkrete forebyggende tiltag, så registreringer ikke bliver en formalitet – men en forbedring i hverdagen.

For at styrke både deling af viden og systematik har vi i 2025 implementeret et nyt intranet: AMO Partner. Platformen skal fremover samle vigtige arbejdsmiljøoplysninger ét sted og gøre det lettere at dele information på tværs. I AMO Partner kan medarbejdere og organisation bl.a.:

- Finde referater og information fra AMO-gruppen
- Registrere arbejdsulykker og nær-ved-ulykker
- Tilgå orienteringer og relevant arbejdsmiljøinformation
- Se datablade og oplysninger om de kemikalier, der anvendes i virksomheden

Vores mål står fast: 0 arbejdsulykker.

2025
Arbejdsulykker, antal

7

2024
Arbejdsulykker, antal

8



Sundhedsordning
Vi tilbyder alle medarbejdere en sundhedsordning som en del af vores indsats for trivsel og tryghed. Ordningen giver hurtigere adgang til hjælp ved både fysiske og mentale gener og understøtter fastholdelse og stabilitet i hverdagen. 100 % af vores medarbejdere har fået tilbudt en sundhedsordning.

Overenskomst
Overenskomster skaber tryghed, fordi de sikrer klare og ens vilkår i branchen. WaterCare er medlem af Dansk Industri og følger DI's overenskomst i Danmark.

Pr. 31. december 2025 var 100 % af WaterCare's timelønnede medarbejdere overenskomstdækket.

Sygefravær og trivsel
Sygefraværet i WaterCare er faldet fra 12,6 % i 2024 til 8,75 % i 2025. Det betyder, at vi har indfriet målet om et sygefravær under 10 % – men ikke sat et punktum.

For at styrke vores datagrundlag gennemførte vi i 2025 vores første trivselsundersøgelse (eNPS) med spørgsmål om arbejdspladsen og den generelle trivsel. Målet er at kunne sætte mere præcist ind dér, hvor indsatsen gør størst forskel.

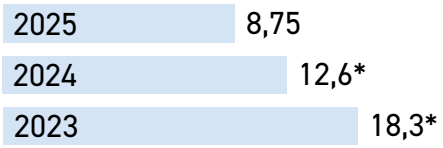
Målet for 2026 er fortsat et sygefravær på under 10 %. (Læs mere om vores eNPS på side 26.)

Medarbejderomsætning
I 2025 udgjorde WaterCares medarbejderomsætning 7,7 % (timelønnede: 7,5 %, funktionærer: 0,2 %). Nøgletallet viser andelen af medarbejdere, der har forladt virksomheden i årets løb, og fungerer som et pejlemærke for fastholdelse, stabilitet og trivsel.

Vi bruger medarbejderomsætningen aktivt som en ledelses-KPI: Til at spotte mønstre, forstå årsager og sætte ind med målrettede tiltag, så vi kan styrke kontinuiteten – og gøre WaterCare til en arbejdsplads, man bliver i, ikke bare starter i.

Sygefravær, dage/årsværk

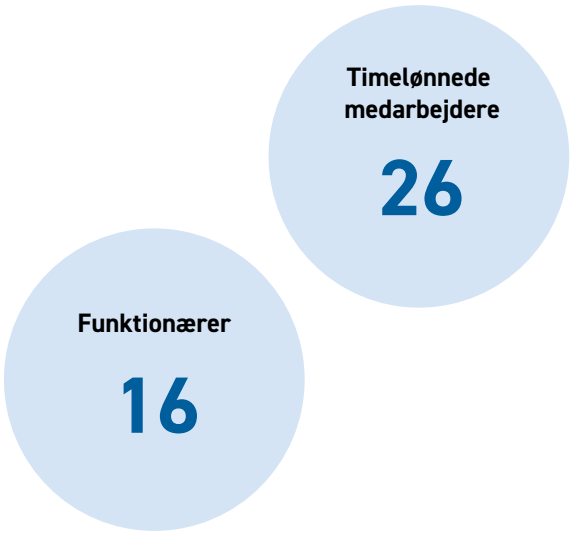
8,75





*WaterCare havde i perioden 2 langtidssygemeldte, som udgør 4,4 sygedage/årsværk af sygefraværet i 2023 og 9,3 sygedage/årsværk af sygefraværet i 2024. Langtidssygefravær definition: Kontinuerlig sygefravær længere end 21 dage (kilde: https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2021/223)

Medarbejderarbejdsstyrke opdelt efter medarbejdertype, 2025





42
Medarbejdere

Social inklusionsration, %

"Andel af nuværende eller tidligere socialt udsatte ifht. selskabets samlede antal ansatte"



Medarbejdertilfredshed - eNPS 65

I 2025 gennemførte vi vores første eNPS-måling som et tydeligt temperaturtjek på medarbejderoplevelsen og en vigtig KPI for governance, ledelseskvalitet og organisationskultur. Resultatet blev 65, hvilket indikerer en markant anbefalingsvillighed og en kultur, hvor mange medarbejdere aktivt vil stå på mål for WaterCare som arbejdsplads.

For os er eNPS ikke en medalje, men et styringsværktøj. Vi bruger indsigterne fra målingen til at fastholde det, der fungerer, og målrette forbedringer i arbejdsmiljø, organisering og ledelsespraksis. Målet er, at ansvarlig ledelse kan mærkes i hverdagen – ikke kun læses i rapporten.

Trivsel og livstilfredshed
Som supplement til eNPS måler vi også medarbejdernes tilfredshed med livet som et bredere trivselsmål. Hvor eNPS siger noget om lysten til at anbefale WaterCare som arbejdsplads, giver livstilfredshed et billede af den generelle trivsel og balance. I 2025 var gennemsnittet 8,2 på en skala fra 1-10, hvilket peger på et højt trivselsniveau blandt vores medarbejdere.

Vi bruger resultatet som et pejlemærke i vores arbejde med arbejdsmiljø og ansvarlig ledelse. Målingen hjælper os med at følge udviklingen over tid og kvalificere dialogen om, hvad der skaber energi, tryghed og bæredygtige arbejdsrammer i hverdagen. Indsigterne bruges både til at fastholde det, der fungerer, og til at målrette forbedringer, hvor der er behov.



Social ansvarlighed

Dokumentation af social indsats
For at dokumentere og styrke vores arbejde med social ansvarlighed anvender vi **GROW – den sociale bæredygtighedsberegner.** Værktøjet hjælper os med at synliggøre den sociale bundlinje og estimere den samfundsøkonomiske værdi af at ansætte personer på kanten af arbejdsmarkedet. Beregningerne omfatter både kortsigtede effekter – såsom lavere udgifter til overførselsindkomster og øgede skatteindtægter – og afledte effekter, herunder potentialet for reducerede udgifter til sundheds- og behandlingstilbud.

Gennem GROW arbejder vi mere målrettet med inklusion og udvikling af vores arbejdsplads. Vores initiativer har til formål at integrere mennesker fra forskellige samfundslag, herunder personer, der står uden for arbejdsmarkedet eller har særlige udfordringer, eksempelvis diagnoser. Vi ønsker at skabe en arbejdsplads, der både styrker WaterCare som virksomhed og bidrager til et mere retfærdigt samfund, hvor flere får mulighed for at være en del af fællesskabet på arbejdsmarkedet.

GROW bidrager samtidig til, at vi kan dokumentere og følge vores sociale indvirkning på en **transparent og ansvarlig** måde. Vi ser social ansvarlighed som en integreret del af vores overordnede strategi – og som et område, hvor vi tager ansvar for både resultater og den positive forskel, vi skaber.

Social Ansvarlig-mærke for 2026
I 2025 er WaterCare blevet tildelt **Udvikling Assens' Social Ansvarlig-mærke for 2026**, som anerkender vores vedvarende indsats for social ansvarlighed og vores arbejde for en inkluderende arbejdsplads. Udvikling Assens beskriver mærket således: **"Mærket gives som anerkendelse af en stor indsats for social ansvarlighed. Det handler om at give plads til medarbejdere, der af den ene eller den anden grund ikke kan ansættes på helt ordinære vilkår. Det gavner både den enkelte medarbejder, virksomheden og vores samfund som helhed, da det giver flere mulighed for at være en del af arbejdsmarkedet."**



CSR-DIPLOM

Watercare ApS

anderkendes af **GROW** for at tage socialt ansvar og sit bidrag til et mere inkluderende arbejdsmarked. Virksomheden tager ansvar for unge og mennesker på kanten af arbejdsmarkedet ved at tilbyde meningsfuld beskæftigelse, faglig udvikling og personlig dannelse i et rummeligt og åbent arbejdsmiljø.

Med **7** sociale ansættelser ud af **39** medarbejdere har **Watercare ApS** skabt betydelig samfundsværdi og er et forbillede for andre virksomheder i arbejdet med social bæredygtighed.

Social bundlinje 2025	**1.112.793 kr.**
Stat	337.073 kr.
Region	172.001 kr.
Kommune	603.719 kr.

Den sociale bundlinje er beregnet med **Den Sociale Bæredygtighedsberegner**, som estimerer den minimumsgevinst, virksomheden skaber for samfundet gennem sociale ansættelser. Metoden er godkendt og valideret af revisionsfirmaet Deloitte.

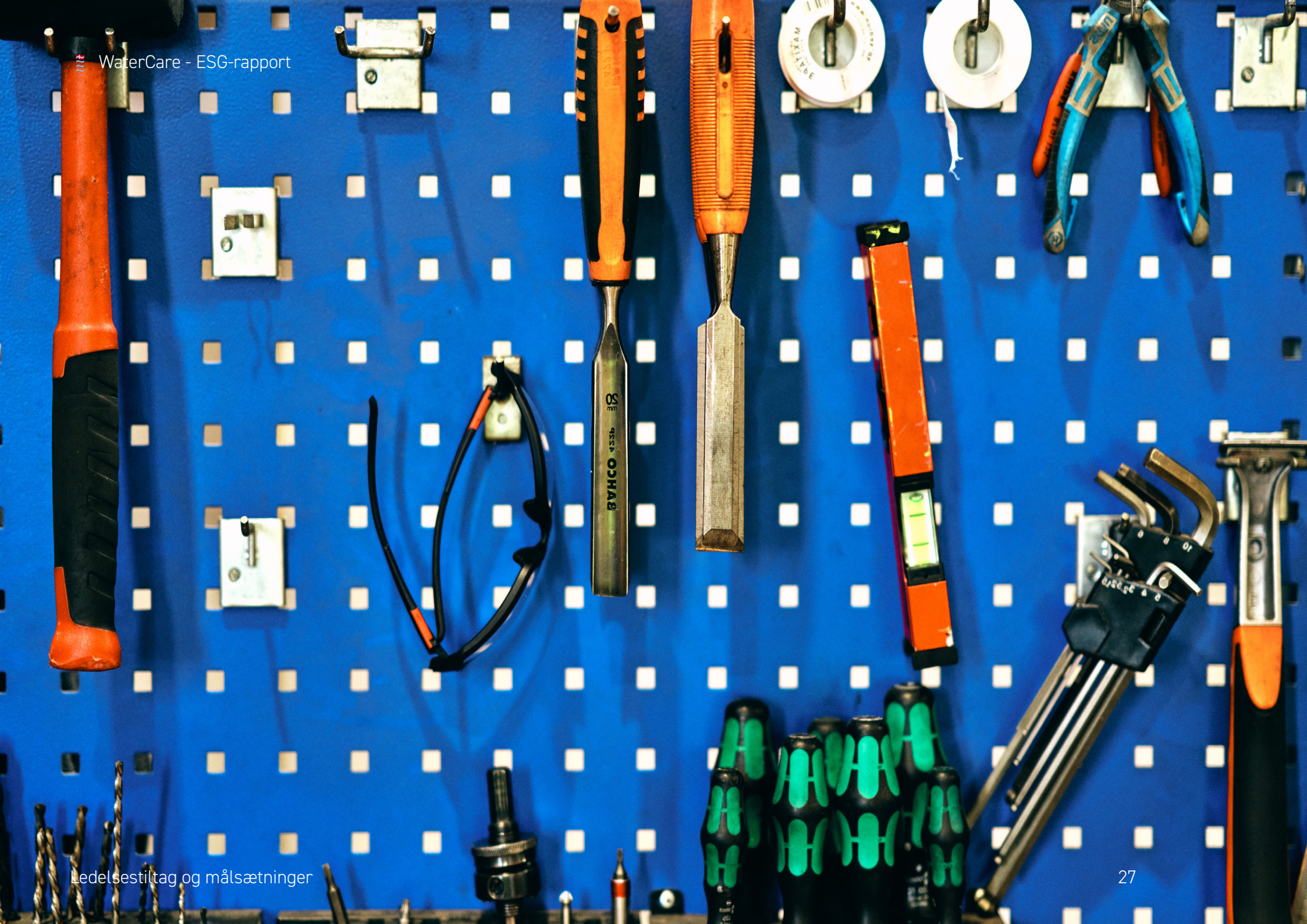


Grow™



G

Governance performance


BAHCO

Ledelsestiltag og målsætninger

Governance (G) er den røde tråd, der sikrer, at WaterCares ESG-ambitioner bliver til ansvarlig praksis – hver dag. Det handler om, hvordan vi styrer virksomheden med tydelige politikker, retningslinjer og procedurer, der skaber transparens, tillid og stabilitet på tværs af organisationen og i vores leverandørkæde. Derfor er ledelsen og bestyrelsen tæt involveret i ESG-arbejdet i det daglige, så ansvarlighed ikke bliver et bilag, men en del af beslutningerne.

Politikker og løfter
Ansvarlig ledelse kommer til udtryk både i vores daglige drift og i vores samarbejde med leverandører i forsyningskæden. Begge dele bygger på transparens og tillid, som understøttes af politikker samt due diligence-mekanismer, der løbende revideres og tilpasses markedets krav og vilkår.

Leverandør Code of Conduct
I 2025 etablerede vi et rammeværk for ansvarlig leverandøradfærd gennem vores Leverandør Code of Conduct, som vores leverandører har tilsluttet sig. Hertil arbejder vi løbende med leverandørevaluering, hvor vi identificerer kritiske leverandører (fx miljøtunge eller driftskritiske) og følger op på risici, forbedringsmuligheder og eventuelle alternativer.

Whistleblowerordning
I 2025 har WaterCares whistleblowerordning modtaget 0 henvendelser – samme niveau som i 2024. Vi tolker det som et tegn på, at vores kultur og processer opleves som trygge og gennemsigtige. Samtidig betragter vi ordningen som et aktivt sikkerhedsnet: Lavt brug er ikke et mål i sig selv. Derfor arbejder vi løbende med kendskab, tilgængelighed og tillid, så det altid er enkelt og trygt at sige til, hvis noget ikke er, som det skal være.

KPI'er og målsætninger
Med ansvarlig ledelse mener vi nærværende og ordentlig ledelse med særligt fokus på arbejdsmiljø, organisering og ledelsesstrukturer. Det er her, vi ser det største potentiale for varig forandring. Vi har et mål om at opbygge en organisation, der er kendt som en rummelig arbejdsplads i lokalområdet. Vi ønsker at give mennesker på kanten af arbejdsmarkedet mulighed for at blive en fast del af et inkluderende fællesskab, hvor ledelsen og ledelsessystemerne aktivt understøtter vores ESG-indsats.

Datasikkerhed
Datasikkerhed er en vigtig del af vores ansvarlige drift. Vi arbejder med praktiske sikkerhedsforanstaltninger, der reducerer risikoen for uautoriseret adgang og datatab. Et centralt element i indsatsen er, at vi gennemfører phishing-tests af vores ansatte for at styrke opmærksomheden og forebygge, at menneskelige fejl bliver en indgang til sikkerhedsbrud. Resultaterne bruges til læring og løbende forbedringer, så vi gradvist styrker vores sikkerhedsniveau i takt med organisationens behov.

Kundetilfredshed i top – NPS 84

For WaterCare handler det ikke kun om at levere et produkt, men om måden, vi leverer det på. Vi vil være den jordnære leverandør, der møder kunderne i øjenhøjde og gør tingene nemmere – ikke sværere.

I 2025 gennemførte vi WaterCares tredje kundetilfredshedsundersøgelse baseret på købende kontakter i kalenderåret 2025. Undersøgelsen blev sendt til 545 kunder, og vi modtog 110 besvarelser, hvilket svarer til en svarprocent på ca. 20 %. På baggrund af besvarelserne opnåede WaterCare en Net Promoter Score (NPS) på 84. Resultatet afspejler en meget høj grad af loyalitet og tilfredshed blandt vores kunder og bekræfter, at vores indsats for at levere personlig service med en jordnær tilgang skaber værdi i praksis.

Vi ser NPS-resultatet som en vigtig milepæl og samtidig som et afsæt for fortsat udvikling. Derfor bruger vi kundernes feedback aktivt til at fastholde det, der fungerer, og til løbende forbedringer af vores service og samarbejde. Målet er det samme som altid: At levere en serviceoplevelse, der er personlig, jordnær og effektiv – og som gør det nemt at være kunde hos WaterCare.



Data og målsætninger for miljø

	Enhed	2023	2024	2025	Målsætning	Målsætningsår
DRIVHUSGASSER						
Drivhusgasudledning i scope 1 (Activity-based)	Tons CO_2-ækv.	501,59	589,21	665	N/A	Reduktion i tråd med SBTi-principper (under udvikling)
Drivhusgasudledning i scope 2 (Marked baseret)	Tons CO_2-ækv.	7,89*	7,17*	6,2	N/A	Reduktion i tråd med SBTi-principper (under udvikling)
Drivhusgasudledning i scope 2 (Lokationsbaseret)	Tons CO_2-ækv.	26,50	40,03	42,6	N/A	Reduktion i tråd med SBTi-principper (under udvikling)
Drivhusgasudledning i scope 3 (Average-data)	Tons CO_2-ækv.	1487	2981,8	2940	N/A	N/A
Carbon intensitet	Tons CO2-ækv./kg pulver	0,004415	0,003968	0,003776	0,003496	2030
ENERGI						
Energiforbrug	GJ	8207	9533	10654,25	N/A	N/A
Energi intensitet	GJ/kg pulver	0,018148	0,010571	0,011139	N/A	N/A
Andel af vedvarende energi	%	-	13,3	12,5	55	2030
VAND						
Vandforbrug	m^3	144	200	241	N/A	N/A
AFFALD						
Affaldsforbrug	Tons	-	60	50,5	40	2030

*GO'er er ikke nye, men rapporteres først nu.

Data og målsætninger for samfund

	Enhed	2023	2024	2025	Målsætning	Målsætningsår
SOCIALE FORHOLD OG MEDARBEJDERFORHOLD						
Overenskomstdækket	%	61,3	62,5	58,2	N/A	N/A
Timelønnede dækket af overenskomst	%	100	100	100	100	2026
Fuldtidsarbejdsstyrke	Antal	31	37,3	34,98	N/A	N/A
Medarbejderomsætning	%	7,9	12,3	7,7	<10	2026
Medarbejderomsætning, timelønnet	%	3,5	5,9	7,5	<10	2026
Medarbejderomsætning, funktionær	%	4,4	6,4	0,2	N/A	N/A
Tilbud om sundhedsordning	%	-	100	100	100	2026
Sygefravær	%	18,3	12,6	8,75	<10	2026
Medarbejdertilfredshed	eNPS	-	-	65	>50	2026
Medarbejderlivskvalitet	Gennemsnit	-	-	8,2	N/A	N/A
Arbejdsulykker	Antal	-	8	7	0	2026
Mistede arbejdsdage pga. ulykker	Antal	-	15	8	0	2026

Data og målsætninger for samfund

	Enhed	2023	2024	2025	Målsætning	Målsætningsår
DIVERSITET, LIGEVÆRD OG SOCIAL IMPACT						
Kønsdiversitet i organisationen	%	8	6,51	6,81	25	2030
Social inklusions ratio	%	29	20	23	20	2026
KPI1: Nytilkomne udsatte som har gennemført 3 måneders arbejdsevneafklaring mm.	Antal	1	2	4	10	2027*
KPI2: Nye udsatte medarbejdere som har været i egentlig ansættelse i minimum 3 måneder	Antal	5	8	10	8	2027*
KPI3: Aktuelt antal af virksomhedens medarbejdere tidl. eller nuv. fra kanten af arbejdsmarkedet	Antal	9	8	8	10	2027*
Medarbejdere fra kanten af arbejdsmarkedet	Antal	9	8	8	10	2026
KUNDER						
Fastholdelse af kunder	%	100	100	100	100	2026

*2027-målene er fastsat som del af vores forpligtelser over for Social Kapital Fond Invest.

Data og målsætninger for ledelsesansvar

	Enhed	2023	2024	2025	Målsætning	Målsætningsår
BESTYRELSE						
Bestyrelsens kønsdiversitet	%	10	25	25	50	2030
Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder	%	100	100	100	100	2026
DIREKTION OG ØVRIGE LEDELSESLAG						
Kønsdiversitet for direktion og øvrig ledelseslag	%	0	0	0	25	2030
Lønforskel ml. adm. direktør medarbejdere	Gange	3	3	2,98	N/A	N/A
Lønforskel ml. køn	%	-	-	10,93	N/A	N/A

Definitioner og beregningsmetoder for ESG-data

ENVIRONMENT - MILJØDATA		
Data	**Definition**	**Udregningsmetode**
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 normaliseres 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 3 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., Total	Totale emissioner	∑ (scope 1 + scope 2 + scope 3)
Carbon intentsitet	Samlede emissioner divideret med årets forbrug af PE-pulver (kg).	∑ (scope 1 + scope 2 + scope 3) / samlet forbrugt PE-pulver (kg) for året
Energiforbrug	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 divideret med årets forbrug af PE-pulver (kg).	Energiforbrug / samlet forbrugt PE-pulver (kg) 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 overf ladevand, 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		
Data	**Definition**	**Udregningsmetode**
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 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 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)
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 arbejdskraf
Medarbejderomsætningshastighed	Andel af frivillige og ufrivillige forladere	((Frivillige + Ufrivillige forladende FTEer)/FTEer) * 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	Antal arbejdsulykker	Antal arbejdsulykker for året
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

GOVERNANCE - LEDELSESDATA		
Data	**Definition**	**Udregningsmetode**
Bestyrelsens kønsdiversitet	Andel af kvindelige bestyrelsesmedlemmer	((Kvindelige generalforsamlings valgte bestyrelsesmedlemmer)/ (Alle generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer)) * 100
Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder	Fremmøde til bestyrelsesmøder	((∑Antal bestyrelsesmøder, hvor man har været tilstede) pr. bestyrelsesmedlem /(Antal bestyrelsesmøder * Antal bestyrelsesmedlemmer)) * 100
Kønsdiversitet for direktion og øvrige ledelseslag	Andel af kvindelige ledere	((Kvindelige ledere)/(Alle ledere)) * 100
Lønforskel ml. adm. direktør	Hvor mange gange medianpersonalets løn kan dækkes af den administrerende direktørs løn	CEO kompensation/ Median medarbejderløn
Lønforskel ml. køn	Forskellen mellem den gennemsnitlige bruttotimeløn for mandlige og kvindelige lønnede medarbejdere ift. den gennemsnitlige bruttotimeløn for mandlige lønnede medarbejdere (gange/FTE)	Gennemsnitlig brutto timeløn for mænd - gennemsnitlig brutto timeløn for kvinder)/gennemsnitlig brutto timeløn for mænd*100 [for kalenderåret]


waterCare
waterCare

WaterCare ApS
Stejlebjergvej 14
5610 Assens
CVR: 26017637

I samarbejde med:

den sociale kapitalfond