

VSM E

Bæredygtighedsrapport

2025





Indholdsfortegnelse

Introduktion	3	Andel dækket af overenskomst og minimumsløn	43
Brev til vores interessenter	4	Anciennitet og karrierestige	44
Bæredygtighedsvision	7	Case: Seniorer i Kongsvang	45
Kongsvangs værdikæde	8	Rekrutteringskilder og fratrædelses-årsager	46
Bæredygtighedsstrategi	10	Ligestilling og arbejdsmiljø	47
Strategisk fokus	12	Ligestilling	47
Fremadrettet fokus	12	Lønforskel mellem mandlige og kvindelige ansatte	49
Handlinger og mål	13	Tilfælde af krænkende adfærd	50
Generelle oplysninger	14	Nærved-ulykker	51
Overblik over inkluderede oplysningpunkter	15	Registreret arbejdsulykker	51
		Registreret dødsulykker	51
		Sygefravær	52
		Skæve arbejdstider	53
Environment	16	Uddannelse og udvikling	54
Miljøaspektet	17	Danskundervisning	55
Metode	17	Rengøringstekniker	55
Hovedresultater	18	Rengøringsleder- og lederuddannelse	56
CO2e-udledning fordelt på scopes	20	Case: Fra danskundervisning til rengøringstekniker	57
CAPEX og OPEX	20	Flexjob og praktikforløb	58
De mest udledende kategorier	22	Etik og rettigheder	59
Case: Kongsvang udvalgt til Børsen Bæredygtig Cases 2025	26	Code of Conduct	59
Delresultater	28	Klagemekanismer	60
Energi og ressourceforbrug	28	Negative hændelser i egen arbejdstyrke	61
Indkøb	29	Negative hændelser i værdikæden	61
Transport	30	UN Global Compact	62
Case: Elbiler	31	Governance	63
Cirkulær økonomi og affald	32	Ledelsesaspektet	64
Case: Cirkulære løsninger med Nordisk Microfiber	33	Bestyrelsen	65
Solgte ydelser	34	Case: Finalister til Årets Ejerleder	66
Vand	35	Antikorruption	67
Areal og biodiversitet	35	Whistleblowerordning	68
Case: Recertificering af Svanemærket	36	GDPR	69
Social	37	Datasikkerhed	69
Det sociale aspekt	38	Cybersikkerhed	69
Medarbejderprofil og organisation	39	Case: Digitale ID-kort	70
Fordeling af nationaliteter	40	FNs Verdensmål	71
Ansættelseskontrakter	42	Hoved- og nøgletal	78
Medarbejderomsætning	42		
Selvstændige og vikarer	42		

Introduktion

Brev til vores interessenter

Bæredygtighedsvision

Kongsvangs værdikæde

Bæredygtighedsstrategi

Generelle oplysninger



Christina Nyhus, Direktør og indehaver

Brev til vores interessenter

Som rengøringsvirksomhed er vi en del af mange menneskers hverdag – på arbejdspladser, i institutioner og i fælles miljøer. Vi ser bæredygtighed som et ansvar, der både handler om miljø, mennesker og ordentlig forretning. Vi er blandt de førende i branchen, når det gælder bæredygtig forretning. Derfor arbejder vi målrettet på at integrere ansvarlighed i strategi, drift og samarbejder – ikke som en sideaktivitet, men som en del af den måde, vi skaber resultater på.

Kongsvang Cleaning & Facility A/S leverer en bred vifte af facility services med rengøring som vores kerneydelse. Kongsvangs rengøring udføres altid af egne medarbejdere og udgør fundamentet for vores kvalitet og ansvarlige drift. Derudover omfatter vores ydelser blandt andet vinduespolering, intern service, hospitals- og sundhedstjenester, grøn service samt kantine-, vagt- og sikkerhedsløsninger. En del af disse serviceområder leveres i samarbejde med nøje udvalgte partnere, som deler vores værdier om ordentlighed, samfundsansvar og bæredygtighed. Alle samarbejdspartnere er underlagt Servicenormen.

Denne bæredygtighedsrapport er udarbejdet efter VSME-standarden for at give vores kunder, samarbejdspartnere og øvrige interessenter et klart og transparent indblik i vores arbejde og resultater. Vi ser frivillig rapportering efter VSME-standarden som et vigtigt skridt, der kan være med til at løfte niveauet i hele branchen. Ved at rapportere struktureret og transparent bidrager vi til større sammenlignelighed, bedre dialog og et stærkere beslutningsgrundlag – både internt og på tværs af værdikæden.

Samtidig noterer vi os EU's kursændring i Green Deal og de lempelser i rapporteringskravene, som følger af Omnibus-pakken. For os medfører det på den ene side en øget frihed til at prioritere indsatser og arbejde mere handlingsorienteret med bæredygtighed frem for alene at fokusere på dokumentation og rapportering. På den anden side reducerer ændringerne den transparens og sammenlignelighed i markedet, som oprindeligt var intentionen med aftalen. Når færre virksomheder er forpligtet til at rapportere, og kravene til værdikæden lempes, kan det



skabe udfordringer i forhold til vores arbejde med at forstå og udvikle vores værdikæde. Det gælder særligt i relation til at kunne træffe oplyste valg af leverandører og samarbejdspartnere ud fra et bæredygtigt grundlag.

Det ændrer dog ikke vores retning. Tværtimod giver det anledning til selv at fastholde et højt ambitionsniveau og fortsætte arbejdet med konkrete forbedringer til glæde for miljøet, mennesker og samfundet omkring os.

Bæredygtighedsrapportering skaber reel værdi for os, vores kunder og samarbejdspartnere. Den styrker tilliden, gør krav og forventninger tydeligere og giver et fælles sprog for bæredygtighed. For os handler det om at gå forrest og være en samarbejdspartner, der ikke blot lever op til krav, men aktivt bidrager til at udvikle markedet i en mere ansvarlig retning.

Ved at arbejde systematisk med ESG-data kobler Kongsvang bæredygtighed tættere til forretningsmål og innovationsindsatser. Vi har fokus på at fremme en bæredygtig forretning og på at efterleve vores vision om at skabe 100 % medarbejderengagement i bæredygtighed. Arbejdet er struktureret efter 10 nøje udvalgte af FN's verdensmål samt vores dobbelte væsentlighedsvurdering (DMA).

Vi forbedrer løbende datagrundlaget med klare definitioner, kontroller og dokumentation, så udviklingen kan følges fra år til år og danne grundlag for konkrete mål og forbedringstiltag. Et styrket datagrundlag har gjort det muligt at udarbejde en mere transparent og solid rapport for 2025.

Vores fokusområder

I rengøringsbranchen er den direkte påvirkning ofte knyttet til valg af kemi og metoder, transport, arbejdsmiljø samt medarbejderforhold – og samtidig til den kvalitet og stabilitet, vi leverer til vores kunder. Derfor har vi særligt fokus på:

- at minimere miljøbelastning gennem dokumenterede

løsninger og ansvarlige indkøb.

- at skabe en inkluderende og udviklende arbejdsplads med respekt, lige muligheder og løbende kompetenceudvikling.
- at arbejde systematisk med ansvarlighed og løbende forbedringer.

Governance og forpligtelser

Vi har tilsluttet os UN Global Compact, som danner rammen for vores arbejde med ansvarlig virksomhedsadfærd og løbende forbedringer. Principperne fungerer som rettesnor for, hvordan vi prioriterer, implementerer og følger op på vores indsatser – både i driften og i relationen til kunder og leverandører. Derudover er vi stadig tilsluttet DI's Gender Diversity Pledge, som understøtter vores arbejde for et mere inkluderende arbejdsmarked og større ligestilling mellem kønnene. For os handler det om at sikre lige muligheder, synlige rollemodeller og en arbejdsplads, hvor kompetencer og kvalifikationer er afgørende – uanset køn.

Årets fremskridt og tiltag

I 2025 har vi taget flere konkrete skridt, der både understøtter vores miljømæssige ambitioner og vores sociale ansvar:

- **Recertificering til Svanemærket rengøringsservice:** Vi har genopnået certificeringen, som er en vigtig ekstern validering af, at vores løsninger, processer og krav lever op til et højt miljøniveau.
- **100% miljømærkede rengøringsmidler i daglig rengøring:** I 2025 har vi udviklet og implementeret de løsninger, der gør det muligt at anvende udelukkende miljømærkede rengøringsmidler i den daglige drift fra 2026 for at reducere belastningen fra kemi.
- **Transportomstilling til elbiler:** Alle nyindkøb af køretøjer er 100% elbiler, hvilket understøtter en lavere udledning fra transportdelen af vores aktiviteter og bidrager til løbende modernisering af vores bilflåde.
- **Styrket ligestilling og repræsentation:** Vi arbejder målrettet med ligestilling gennem øget fokus på data, synlige rollemodeller og inkluderende rekruttering.



Samtidig afspejler kønsfordelingen i vores ledelse den samlede medarbejdersammensætning i virksomheden.

- **Kompetenceløft og faglig kvalitet:** Vi styrker rengøringsfagligheden gennem uddannelse af både servicemedarbejdere og ledere, så medarbejderne har de bedste forudsætninger for at levere høj og ensartet kvalitet gennem trygge arbejdsgange.
- **Integration gennem danskundervisning:** Vi har igen styrket vores indsats for danskundervisning, som understøtter både integration, sikkerhed, samarbejde og trivsel på arbejdspladsen.
- **SBA Servicenormen:** Vi er for 15. år i træk godkendt til Servicenormen, hvilket garanterer, at vi har ordnede personaleforhold, fair overenskomst og kan dokumentere et godt arbejdsmiljø. Samtidig sikrer vi, at medarbejderne er rustet til deres opgaver gennem oplæring og efteruddannelse.
- **AAA-kreditvurdering:** Vores AAA-kreditvurdering giver vores kunder, samarbejdspartnere og medarbejdere tryghed i, at Kongsvang drives som en solid og stabil virksomhed.

Vi er tilfredse og stolte af de fremskridt, vi har opnået i 2025. Resultaterne er et udtryk for vores målrettede ar-

bejde med at sikre en bæredygtig udvikling for Kongsvang og for det samfund, vi er en del af.

Næste skridt

Vi fortsætter arbejdet med at forankre initiativerne i hverdagen, styrke vores data- og målegrundlag og udvikle indsatser, der skaber reel værdi for kunder, medarbejdere og samfund. Fremadrettet vil vi blandt andet fokusere på at fastholde og udvikle vores certificeringer, accelerere transportomstillingen i den daglige drift samt styrke kompetencer og inklusion gennem målrettede udviklingsforløb. Indsatser, der i 2026 skal sikre yderligere fremdrift for en bæredygtig forretning og en attraktiv arbejdsplads.

Dialog

Vi værdsætter dialogen med vores interessenter. Har du spørgsmål til rapporten eller input til vores arbejde, er du meget velkommen til at kontakte os.

Jeg er stolt af at præsentere Kongsvangs bæredygtighedsrapportering for tredje år i træk og håber, at den kan inspirere.

Rigtig god læsning.

Christina Nyhus, CEO





Bæredygtighedsvision

Hos Kongsvang ser vi bæredygtighed som en grundlæggende del af den måde, vi driver virksomhed på. Vi har en fælles forpligtelse til at gøre bæredygtighed til en konkret og håndgribelig del af vores hverdag, og derfor arbejder vi målrettet på at integrere bæredygtige principper i vores servicekoncept og i den måde, vi træffer beslutninger på i organisationen.

Vi arbejder med en tilgang kaldet *backcasting*, hvor vi først definerer den fremtid, vi ønsker at skabe, og derefter planlægger de skridt, der skal bringe os derhen. På den måde sikrer vi, at vores udvikling ikke kun består af mindre forbedringer, men også af mere grundlæggende forandringer i den måde, vi driver vores forretning på. Derfor udfordrer vi den traditionelle lineære tænkning og lader i stedet vores vision være retningsgivende for udviklingen af nye løsninger og arbejdsmetoder.

For os handler bæredygtighed om mere end klima. Vi arbejder ud fra et bredt perspektiv, hvor ansvarlig drift omfatter vores påvirkning af naturen, vores ansvar over

for mennesker og den måde, vi træffer beslutninger på i virksomheden. På den måde er bæredygtighed integreret i både vores daglige drift og i vores strategiske udvikling.

Vi tror på, at bæredygtig omstilling kræver, at alle medarbejdere på alle niveauer er med. Bæredygtighed skal altid give mening i medarbejdernes hverdag, så det bliver en naturlig del af den måde, vi løser vores opgaver på. Når alle er engagerede og involverede, skaber vi de bedste forudsætninger for at udvikle virksomheden i en mere bæredygtig retning.

Derfor er Kongsvangs vision: *100% medarbejderengagement i bæredygtighed i 2030*. Målet er, at alle medarbejdere på tværs af funktioner og niveauer oplever, at de bidrager aktivt til vores bæredygtige udvikling og til at realisere Kongsvangs vision for en mere bæredygtig fremtid.





Kongsvangs værdikæde



Kongsvang indgår i en værdikæde, hvor vores services leveres tæt på kundernes daglige drift og arbejdspladser. Vores aktiviteter knytter sig derfor både til de produkter og samarbejdspartnere, der indgår i vores løsninger, til vores egne aktiviteter samt til den værdi, som vores service skaber hos kunderne og deres brugere.

Vores opstrøms aktiviteter omfatter indkøb af rengøringsmidler, materialer, udstyr og fragten af disse. Her har vi fokus på ansvarlige indkøb, miljømærkede produkter og samarbejdspartnere, der lever op til vores krav om ordentlighed, bæredygtighed og høj kvalitet.

I vores egne aktiviteter ligger påvirkningen af miljøet gennem transport, brug af ressourcer samt genbrug og genanvendelse af udstyr. Men vores væsentligste del omfatter dog arbejdsmiljø, medarbejderforhold, kompetenceudvikling og kvaliteten af den service, vi leverer. Som servicevirksomhed er vores medarbejdere nemlig centrale for både kvalitet, stabilitet og ansvarlig drift.

Nedstrøms bidrager vores serviceydelser til rene, sunde og velfungerende arbejds- og opholdsmiljøer hos vores kunder, deres medarbejdere og brugere i hele Danmark. Samtidig kan vores valg af metoder, kemi og arbejdsgange være med til at reducere miljøbelastningen i den daglige drift hos kunden.

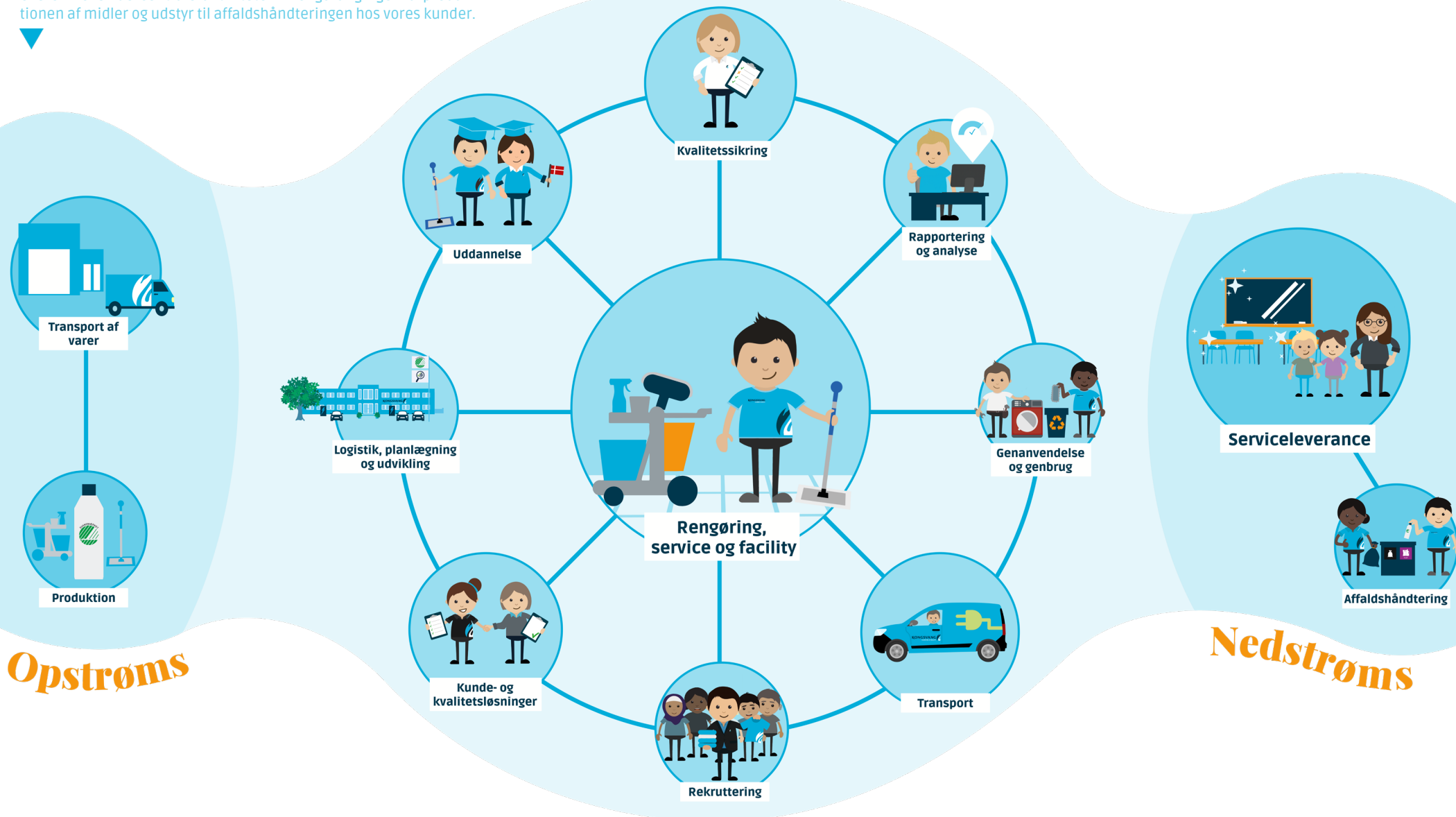
Vores arbejde med bæredygtighed tager derfor udgangspunkt i hele værdikæden og i de områder, hvor vi har den største mulighed for at påvirke udviklingen i en mere ansvarlig retning.



Kongsvangs værdikæde

Overblik over de centrale aktiviteter i Kongsvang lige fra produktionen af midler og udstyr til affaldshåndteringen hos vores kunder.

Egne aktiviteter





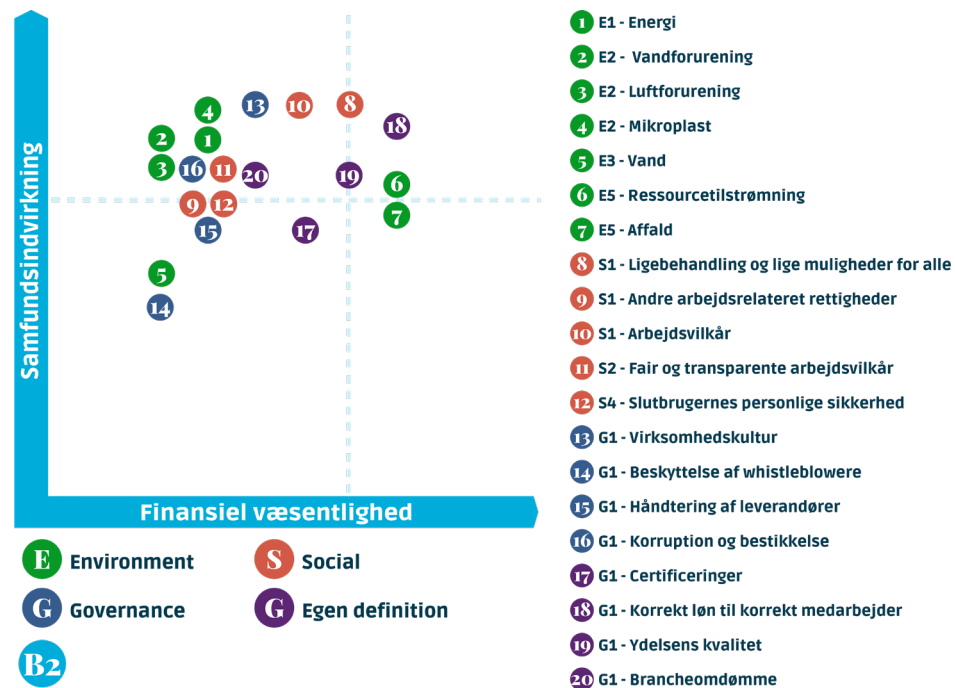
Bæredygtighedsstrategi

Kongsvangs bæredygtighedsstrategi tager udgangspunkt i de forhold, hvor vores påvirkning er størst, og hvor indsatsen samtidig har betydning for medarbejdere, kunder og samarbejdspartnere. Vi arbejder målrettet med at integrere miljømæssige og sociale hensyn i vores ledelse, drift og leverancer, så bæredygtighed bliver en naturlig del af den måde, vi driver forretning på.

På baggrund af kortlægningen af vores værdikæde har vi gennemført en dobbeltvæsentlighedsvurdering for 2026-2030, der belyser Kongsvangs påvirkninger, risici og muligheder, og som danner grundlag for vores prioriteringer og indsatser i strategien. Det er blevet omsat til konkrete mål og handleplaner inden for de identificerede områder og kobler vores indsatser til relevante verdensmål (læs mere på [s. 71](#)). På den måde omsættes vores strategi til handling direkte implementeret i Kongsvangs virke.

Kongsvangs påvirkning og fokusområder

Kongsvangs IRO'er (Impact, Risk og Opportunities) placeret i en dobbeltvæsentlighedsmatrix ud fra deres samfundsinvirknings- og finansielle væsentlighed. Figuren følger dobbeltvæsentlighedsvurderingen på næste side.



- E** Environment
- S** Social
- G** Governance
- G** Egen definition
- B2**



Emne	Opstrøms	Egne aktiviteter	Nedstrøms	Indvirkningsvæsentlighed	Finansiell væsentlighed	Handling
Environment	1 E1 - Energi	Energiforbrug og klimaaftryk fra indkøb og drift		↓	! ✓	Leverandørvalg og energieffektive maskiner
	2 E2 - Vandforurening	Spildevand og kemikalieudledning		↓	!	Miljømærkede produkter og korrekt dosering
	3 E2 - Luftforurening	Transportudledninger fra varer og drift		↓	!	Leverandørvalg og elektrificering af bilflåde
	4 E2 - Mikroplast		Plastforbrug og mikroplast fra produkter	↓	!	Reducere plast og indkøb genanvendt plast
	5 E3 - Vand		Risiko for vandskader	↓	!	Oplæring og procedurer
	6 E5 - Ressourcetilstrømning		Forbrug af udstyr og materialer	↓	!	Vedligehold, genbrug og sortering
	7 E5 - Affald		Affald og emballage fra drift	↑	! ✓	Mindre emballage og bedre sortering
Social	8 S1 - Ligebehandling og lige muligheder for alle		Inklusion, lige løn og kompetenceudvikling	↓ ↑	✓	Sprog, uddannelse og integration
	9 S1 - Andre arbejdsrelateret rettigheder		Ansættelsesforhold, rettigheder og compliance	↓ ↑	!	Onboarding og undervisning
	10 S1 - Arbejdsvilkår		Arbejdstid, ergonomi og fastholdelse	↓ ↑	✓	Synlig rengøring og intern oplysningskampagner
	11 S2 - Fair og transparente arbejdsvilkår	Sikkerhed og korrekt adfærd hos samarbejdspartnere		↑	!	Kontrol, dokumentation og Servicenormen
	12 S4 - Slutbrugernes personlige sikkerhed		Sikkerhed og korrekt adfærd hos kunder	↑	!	Træning i sikkerhedsregler
Governance	13 G1 - Virksomhedskultur		Værdier, politikker og compliance	↑	!	Uddannelse og formidling
	14 G1 - Beskyttelse af whistleblowere		Håndtering og beskyttelse af indberetninger	↑	!	Øge kendskab og formidling
	15 G1 - Håndtering af leverandører	Transparens og kontrol i betalinger		↑	!	Kontrolprocesser
	16 G1 - Korruption og bestikkelse		Forebyggelse af interessekonflikter og bestikkelse	↑	!	Compliance og oplysningskampagner
	17 G1 - Certificeringer		Risiko for tab af certificeringer	↓	!	Uddannelse og forankring
	18 G1 - Korrekt løn til korrekt medarbejder		Identitet, løn og ansættelsescompliance	↓	!	Kontrol og intern kommunikation
	19 G1 - Ydelsens kvalitet		Risiko for manglende leverancekvalitet	↓	!	Træning, ledelse, proaktiv drift
	20 G1 - Brancheomdømme	Branchens image og rekruttering		↓	✓	Formidling og medarbejderinddragelse

E Environment S Social G Governance G Egen definition

↑ Positiv indvirkning ↓ Negativ indvirkning ✓ Mulighed ! Risiko

B2 C2



Strategisk fokus

Det centrale fokus i vores bæredygtighedsstrategi er samtidig vores største udfordring: at sikre effektiv formidling til hele vores organisation og især til vores udførende personale af de politikker, processer og lovkrav, som vi arbejder efter i hele virksomheden.

I en driftsorienteret virksomhed er det afgørende, at krav og forventninger ikke kun er defineret centralt, men også er forståelige og anvendelige i praksis. Derfor har vi et tydeligt strategisk fokus på at styrke formidlingen på tværs af organisationen, så bæredygtighed ikke kun forbliver et ledelsesværktøj, men bliver en integreret del af den daglige drift.

Bæredygtighed er derfor forankret i Kongsvangs direktion for at sikre tydeligt ejerskab og prioritering på tværs af organisationen. En dedikeret chef for bæredygtighed har ansvar for udvikling, implementering og opfølgning på vores indsatser. Funktionen er organisatorisk uafhængig og har et klart mandat til at drive arbejdet på tværs af organisationen. Det betyder, at arbejdet ikke er forankret som en sekundær opgave, men varetages af specialiserede ressourcer med tydeligt ansvar for mål og leverancer.

I 2025 har vi desuden styrket vores organisation med en omstrukturering, der kobler socialt ansvar tættere til driften. Formålet er at sikre, at vores strategiske mål omsættes til konkrete handlinger i hverdagen. Omstruktureringen gør det muligt at operationalisere vores styringsrammer, politikker og processer gennem praksisnære instruktioner, onboarding, uddannelse og løbende dialog.

Den dedikerede indsats og tætte kobling til direktionen giver os et stærkt fundament for at arbejde systematisk med bæredygtighed og skabe dokumenterbare resultater. Samtidig sikrer det, at bæredygtighed ikke kun eksisterer på ledelsesniveau, men er integreret i hele organisationens daglige arbejde. Det styrker både kvaliteten i vores service, vores dokumentation og vores evne til at arbejde systematisk med forbedringer.

Fremadrettet fokus

Vores videre udvikling afhænger i høj grad af vores evne til at omsætte krav og forventninger til ensartede arbejds-gange i hele organisationen. Derfor styrker vi fortsat vores indsats inden for tydelig ledelse, stærk formidling og kompetenceudvikling. Det giver os et stærkere grundlag for at skabe reel effekt i praksis og dokumentere vores udvikling i overensstemmelse med VSME-standardens.

Fremadrettet har vi et fortsat fokus på at reducere vores miljøpåvirkning, styrke arbejdsmiljø og trivsel samt udvikle medarbejderkompetencer og en inkluderende arbejdsplads, så vi kan fastholde en stabil og ansvarlig drift.



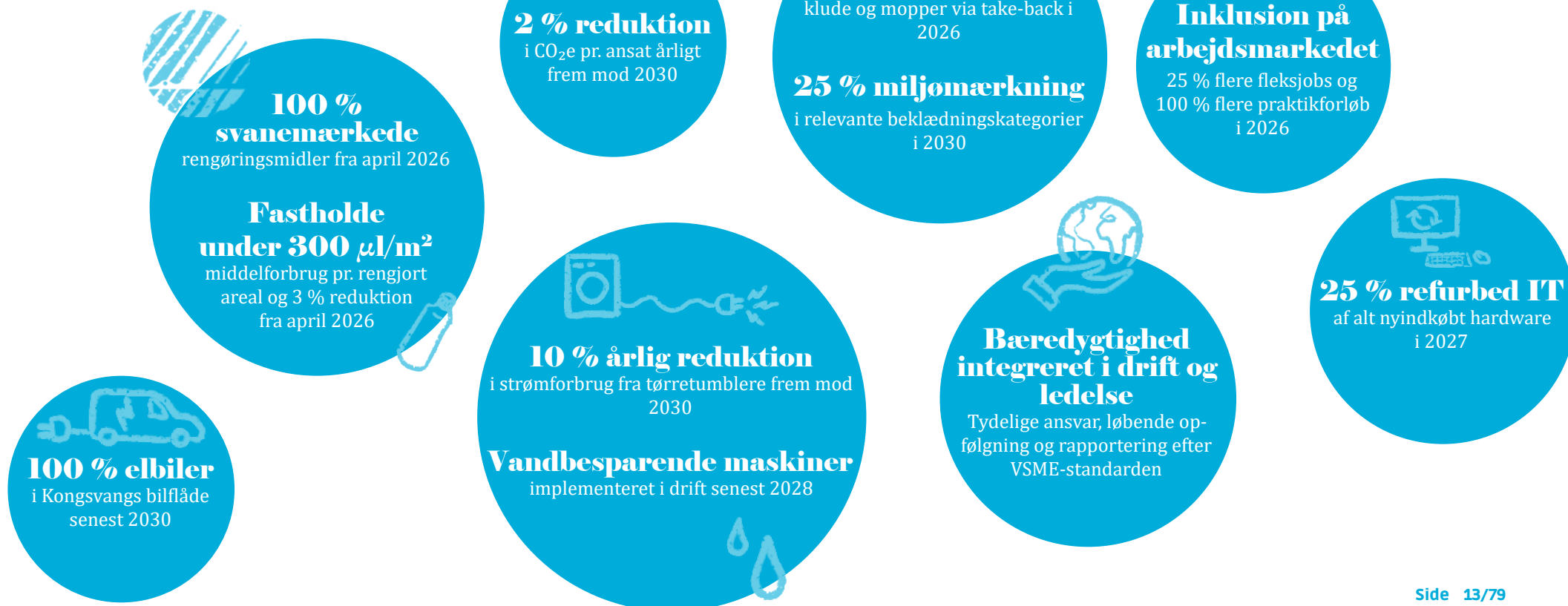


Handlinger og mål

Vi anvender konkrete mål og nøgletal for at følge udviklingen i vores bæredygtighedsarbejde og sikre fremdrift.

På miljøområdet skal vi reducere vores klimaaftryk og ressourceforbrug gennem målrettede indsatser inden for transport, cirkulære løsninger, kemiforbrug og ressourceeffektivisering af vores ydelser. På det sociale område styrker vi arbejdspladsen gennem fokus på arbejdsmiljø, fastholdelse, kompetenceudvikling og sproglig tilgængelighed. Samtidig prioriterer vi inklusion og ansvarlig ledelse, så vi skaber trivsel og lige muligheder i hele organisationen.

På den baggrund har vi defineret vores væsentligste mål, der tilsammen danner rammen for vores løbende udvikling i perioden 2026-2030:





Generelle oplysninger

For at reducere vores klimaaftryk arbejder vi systematisk med at opbygge et solidt og dokumenteret datagrundlag. Vi indsamler, validerer og analyserer løbende vores CO₂e-udledninger, så vi kan træffe oplyste beslutninger og følge vores udvikling over tid.

Vi strukturerer vores rapport efter VSME-standarden, da den giver en klar og konsistent ramme for opgørelse og sammenligning. Samtidig gør standarden det muligt at følge vores fremskridt på tværs af år, ligesom den understøtter vores ambition om høj gennemsigtighed.

Rapporten dækker både VSME's basismodul og udvidede modul. Vi supplerer med egne rapporteringskategorier, der afspejler vores forretning, branche og væsentlige påvirkninger. Det styrker relevansen af vores rapportering og giver et mere præcist billede af vores påvirkning, indsatser og udvikling. Vi rapporterer på individuelt niveau og derfor er rapporten afgrænset til Kongsvangs egne aktiviteter.

For at sikre overblik har vi tydeligt markeret alle figurer med angivelse af basismodul, udvidet modul eller egne rapporteringspunkter. Det gør det enkelt at navigere i rapporten og forstå, hvad vi måler og følger op på.



VSME
Basismodul



VSME
Udvidet modul



Kongsvang
egen rapportering

Grundlæggende informationer om Kongsvang Cleaning & Facility A/S

Virksomhedens retlige form	Aktieselskab A/S
NACE-sektorklassifikationskode	81.21.00 Almindelig rengøring i bygninger
Balancens størrelse	86.283.000 DKK
Bruttofortjeneste	300.405.000 DKK
Antal årsværk	578
Land for primære aktiviteter	Danmark
Lokationer	Klamsagervej 2, 8230 Åbyhøj: 56.14401537°N, 10.15113102°Ø
	Theilgaards Alle 2, 4600 Køge: 55.47815816°N, 12.18707571°Ø
Bæredygtigheds certificeringer	Svanemærket Rengøringservice – læs mere på s. 36 .





Overblik over inkluderede oplysningspunkter

Tabellen viser et samlet overblik over oplysningspunkter fra VSME-standarden og hvor de kan findes i rapporten. Nogle datapunkter er udeladt, da de indeholder information, som er målrettet sektorer, som Kongsvang ikke indgår i.

	Datapunkt	Titel	Medtaget	Side
Generelle oplysninger	B1	Grundlag for udarbejdelse	✓	s. 14
	C1	Strategi: Forretningsmodel og bæredygtighedsrelaterede initiativer	✓	s. 10
	B2	Praksis, politikker og fremtidige initiativer for omstilling til en mere bæredygtig økonomi	✓	s. 10
	C2	Beskrivelse af praksis, politikker og initiativer for omstilling til en mere bæredygtig økonomi	✓	s. 10
Environment	B3	Energi og drivhusgasemissioner (CO ₂ e-udledninger)	✓	s. 18
	C3	Reduktionsmål for drivhusgasemissioner og klimaomstilling	✓	s. 18
	B4	Forurening af luft, vand og jord	✗	-
	C4	Klimarisici	✗	-
	B5	Biodiversitet	✓	s. 35
	B6	Vand	✓	s. 35
	B7	Ressourceforbrug, cirkulær økonomi og affaldshåndtering	✓	s. 32
Social	B8	Generelle karakteristika af egen arbejdsstyrke	✓	s. 39
	C5	Yderligere generelle karakteristika for arbejdsstyrken	✓	s. 42 + s. 47
	B9	Sundhed og sikkerhed	✓	s. 51
	B10	Aflønning, kollektive overenskomster og kompetenceudvikling	✓	s. 43 + s. 49 + s. 54
	C6	Yderligere oplysninger – menneskerettighedspolitikker og processer	✓	s. 59
Governance	C7	Alvorlige negative menneskerettighedshændelser	✓	s. 61
	B11	Virksomhedsledelse, korruption og bestikkelse	✓	s. 67
	C8	Indtægter fra visse sektorer og eksklusion fra EU-referenced benchmarks	✗	-
	C9	Kønsdiversitet i ledelsesorganet	✓	s. 65

Environment

Hovedresultater

De mest udledende kategorier

Delresultater



Miljøaspektet

Vi har en fælles forpligtelse til at reducere klimaaftrykket og bidrage til den grønne omstilling. Som landsdækkende rengøringsvirksomhed og storleverandør til kommuner, institutioner og det private erhvervsliv er vi en del af hverdagen hos mange. Derfor tager vi ansvar for at forstå og reducere miljøpåvirkningen, vi skaber gennem vores drift og service. Vi gør bæredygtighed konkret ved at integrere miljøhensyn i vores serviceydelser, indkøb, planlægning og udførelsen af vores opgaver. På den måde handler den grønne omstilling for os altid om handling i hverdagen.

Metode

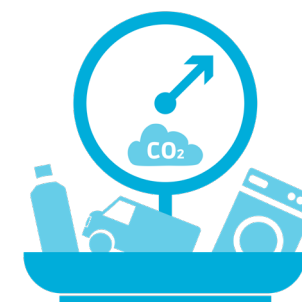
De seneste år har vi styrket vores dataindsamling markant. Vi har opbygget mere strukturerede processer, forbedret dokumentationen og sikret større konsistens i vores rapportering.

Vi anvender Klimakompasset som beregningsværktøj for at få et struktureret overblik over vores udledninger. Emissionsfaktorerne i Klimakompasset suppleres og opdateres årligt i forbindelse med offentliggørelsen af Ener-

gistatistikken. Det betyder, at vores beregningsgrundlag udvikler sig i takt med den nyeste nationale energidata og klimafaglige viden. I 2025 har vi derfor opdateret vores beregninger i overensstemmelse med de nyeste emissionsfaktorer. For at sikre sammenlignelighed har vi genberegnet tallene for 2023 og 2024 med de opdaterede emissionsfaktorer og metoder. Det giver os et retvisende beslutningsgrundlag og gør det muligt at følge vores udvikling over tid på en transparent og troværdig måde.

Som servicevirksomhed leverer vi ydelser frem for fysiske produkter. Klimakompassets kategori "Solgte produkter" er i vores tilfælde derfor opgjort som "Solgte ydelser", og dækker den rengøringsydelse, vi leverer hos kunderne. Vi opgør så vidt muligt vores indkøb i fysiske enheder fremfor i kroner, fordi det giver mere præcise emissionsfaktorer og dermed et mere robust datagrundlag.

I de følgende afsnit gennemgår vi vores miljø- og klimadata, viser hvordan vores udledninger fordeler sig og hvor vi prioriterer vores indsatser.



Klimakompasset som værktøj

Klimakompasset er udviklet i samarbejde mellem Erhvervsstyrelsen og Energistyrelse og er støttet af EU-fondsmidler. Det er baseret på Drivhusgasprotokollen (Green House Gas Protocol: GHG-protokollen), som er en international anerkendt standard for at beregning af virksomheders CO₂e-udledning. "CO₂e"- dækker over klimaskadelige drivhusgasser, der er omfattet af Kyoto-aftalen, herunder kuldioxid (CO₂), metan (CH₄), lattergas (N₂O) og en række andre klimaskadelige gasser, der omregnes til CO₂-ækvivalenter(e) for at opnå let sammenlignelige tal. GHG-protokollen opdeler udledning i tre scopes.



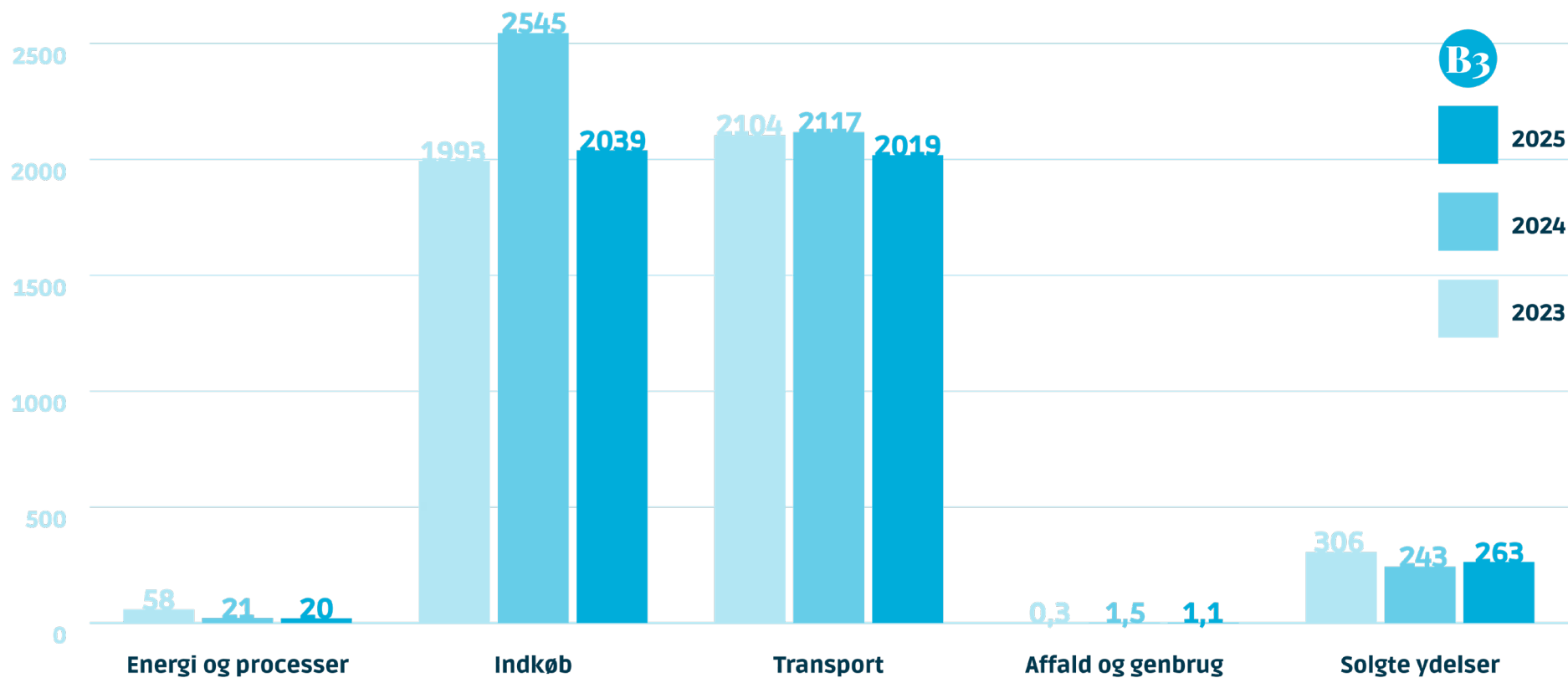
Hovedresultater

I 2025 ser vi en samlet positiv udvikling i Kongsvangs klimaaftryk. På tværs af vores hovedkategorier er udledningerne reduceret i de fleste områder, mens udledningen fra vores solgte ydelser er steget. Det skyldes først og fremmest, at vores aktivitetsniveau er vokset med 6,5 % fra året før. Når vores kerneydelse vokser, vil en del af de tilknyttede udledninger naturligt følge med.

Det er fortsat indkøb og transport, der udgør de største kilder til vores klimaaftryk. Det afspejler selvfølgelig vores virke, hvor leveringen af rengøringsydelser kræver mobilitet og løbende forbrug af maskiner, materialer og udstyr. Men gennem vores omstilling til elbiler, bedre planlægning af kørsel og mere effektiv udnyttelse af arbejdstiden har vi reduceret udledningen fra virksomhedstransport markant. Samtidig har vi arbejdet mere strategisk med vores indkøb blandt andet ved at prioritere genbrug og reparation af maskiner samt øget brug af genanvendte materialer og refurbished elektronik. Udledninger fra energi og processer er faldet siden 2023, hvilket især skyldes et skift til grøn strøm-certifikater på vores kontorer. Affald

og genbrug ligger fortsat på et relativt lavt niveau i vores samlede klimaaftryk. Efter en stigning fra 2023 til 2024 som følge af ændringer i beregningsmetoden, ser vi i 2025 et mindre fald, hvilket hænger sammen med det øget fokus på genanvendelse og bedre håndtering af materialer.

Samlet set viser opgørelsen, at vores målrettede indsatser har haft en tydelig effekt på vores samlede udledning. Samtidig illustrerer udviklingen, at vores klimaaftryk i høj grad følger aktivitetsniveauet i vores forretning.



▲ Oversigt over udledning

Samlet CO₂e-udledning opgjort i ton for 2023, 2024 og 2025 fordelt på hovedkategorier. Figuren viser udledningsreduktioner inden for alle kategorier bortset fra solgte ydelser. Indkøb og transport udgør stadig størstedelen af vores udledning.

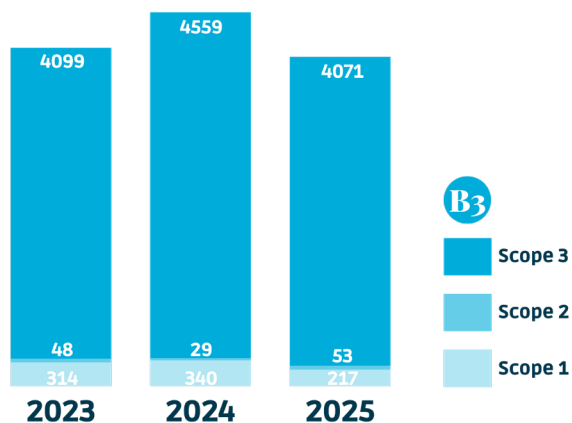


CO2e-udledning fordelt på scopes

Scope 1 er vores direkte udledninger, primært fra transport i egne køretøjer. Scope 2 omfatter indirekte udledninger fra energi, vi selv indkøber til vores lokationer, såsom elektricitet og fjernvarme. Scope 3 omfatter indirekte udledning fra aktiviteter, som vi ikke selv ejer, men som vi er ansvarlige for gennem vores værdikædeaktiviteter.

Langt størstedelen af vores udledninger ligger i scope 3, hvilket er forventeligt for en servicevirksomhed. Her finder vi blandt andet udledninger fra medarbejdernes transport, vores indkøb af biler og maskiner samt vores rengøringsydelser ude hos vores kunder. Det gælder f.eks. strømforbrug til støvsugning, vask og tørretumbling samt vandforbrug og belysning under arbejdet. Derudover indgår også udledninger fra indkøb af kemikalier, rengøringsudstyr og forskellige serviceydelser som IT-systemer, forsikringer og leje af lokaler.

I 2025 er udledningerne faldet med 27,5 % i scope 1 og 10,7 % i scope 3 sammenlignet med året før. Reduktionen afspejler blandt andet effekten af vores omstilling af bilflåden samt et øget fokus på mere effektiv virksomhedstransport. Samtidig udgør scope 3 fortsat en større andel af vores samlede udledning, hvilket understreger, at størstedelen af vores klimaaftryk ligger i værdikæden omkring vores service.



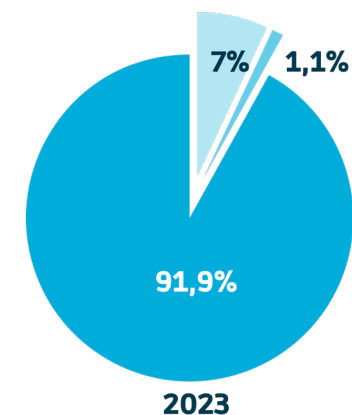
CAPEX og OPEX

Når vi opdeler vores udledninger i CAPEX og OPEX, ser vi også en samlet reduktion fra 2024 til 2025. CAPEX (capital expenditures) dækker investeringer i aktiver med længere levetid, mens OPEX (operational expenditures) omfatter de løbende driftsomkostninger i virksomheden.

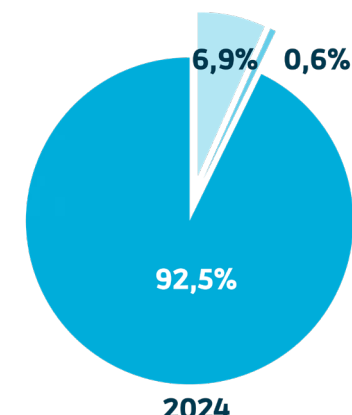
I 2024 var vores CAPEX-udledninger markant højere end året før. Det skyldtes især en omfattende investering i el-biler som led i omstillingen af vores bilflåde. Selvom investeringer i nye aktiver midlertidigt øger udledningen i opgørelsen, er de samtidig en vigtig forudsætning for at reducere vores fremtidige driftsudledninger.

I 2025 ser vi derfor en mere balanceret udvikling, hvor vores CAPEX og OPEX-relaterede udledninger er faldende. Denne udvikling hænger godt sammen med de tiltag, vi har gennemført i driften, herunder bedre planlægning af transport, mere effektiv anvendelse af udstyr og et større fokus på genbrug og reparation.

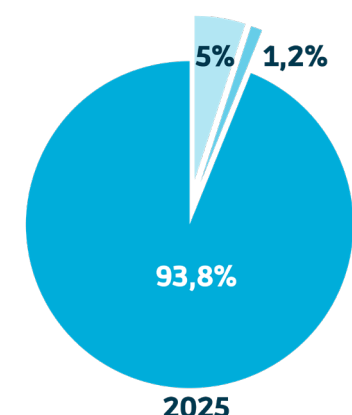
Ser vi på driftsudledningerne, er vores udledning pr. ansat også faldet med 9,3 % fra 2024 til 2025. Det er en udvikling, vi er særligt tilfredse med, fordi den er sket samtidig med, at vores aktivitetsniveau er steget med 6,5 %. Det indikerer, at vi i stigende grad leverer vores ydelser mere ressourceeffektivt.



2023



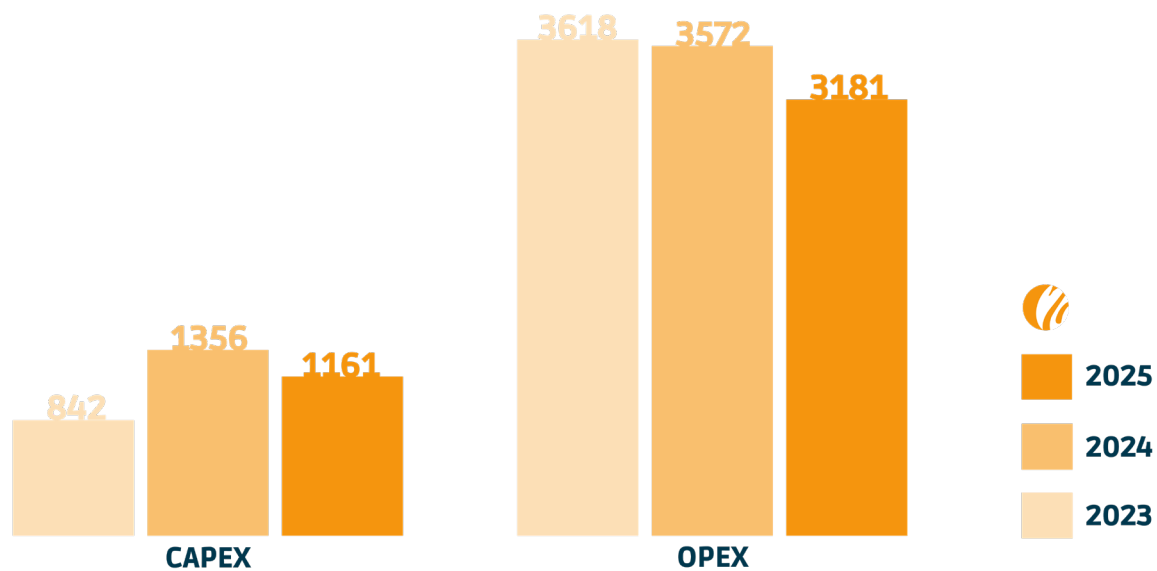
2024



2025

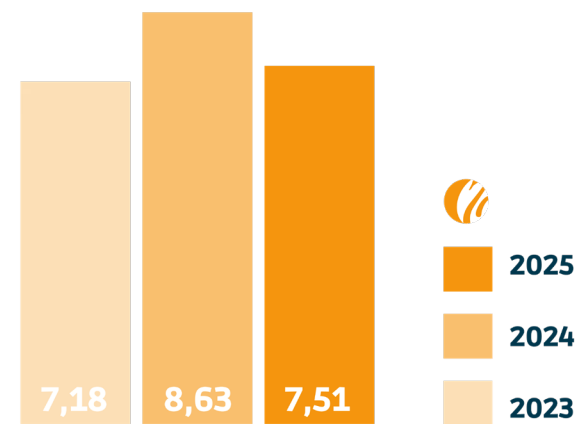
Udledning fordelt på scopes

Samlet CO2e-udledning opgjort i ton (til højre) og procentfordeling (til venstre) for 2023, 2024 og 2025 på scope 1, 2 og 3. Figurene viser et fald i scope 1 og 3 udledninger i 2025. Scope 3 udgør fortsat hovedparten af vores samlede klimaaftryk selvom den er faldet med 10,7 %.



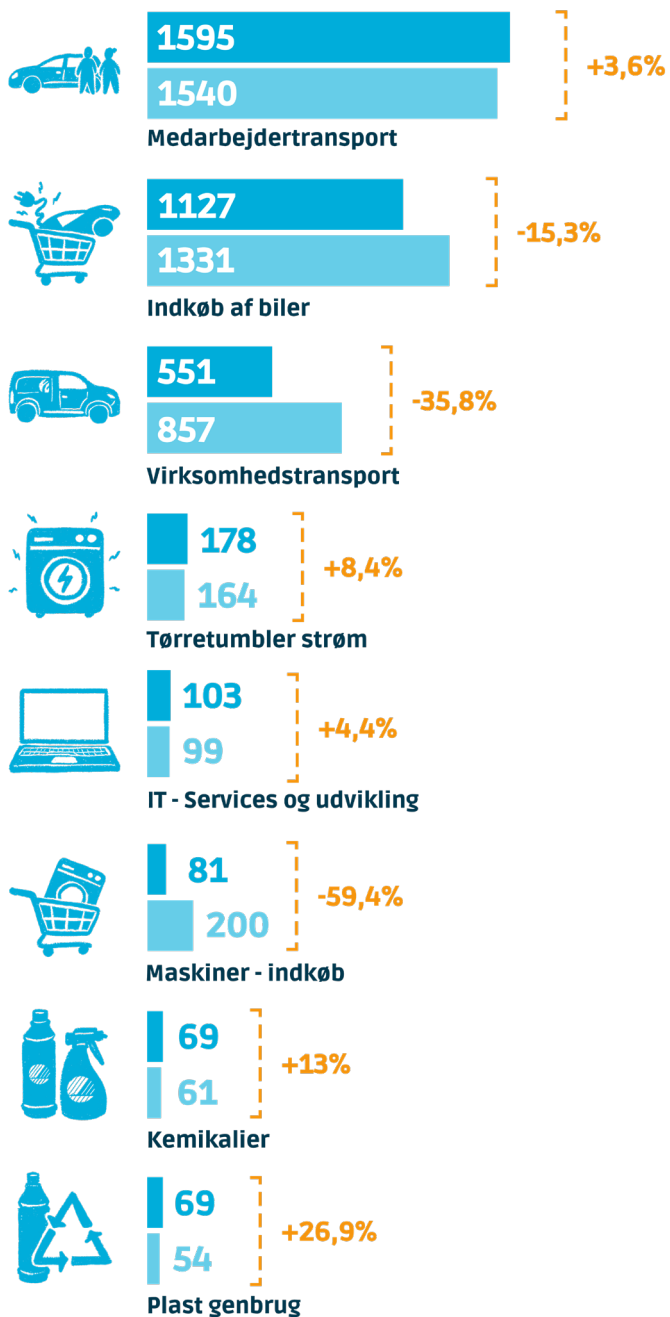
Udledning ift. CAPAX og OPEX

CO2e-udledning opgjort i ton fordelt på CAPEX (investeringer) og OPEX (driftsudgifter). Den højere CAPEX-udledning i 2024 skyldes primært investeringer i elbiler som led i omstillingen af vores bilflåde. I 2025 er CAPEX-udledningen faldet trods fortsatte investeringer, samtidig med at de samlede OPEX-relaterede udledninger er reduceret.



Udledning pr. ansat

CO2e-udledning pr. medarbejder opgjort i ton. Udledningen pr. ansat er faldet fra 2024 til 2025, selvom vores aktivitetsniveau er steget. Niveaulet ligger fortsat over 2023, men udviklingen viser en tydelig forbedring i vores driftsmæssige klimateffektivitet.



De mest udledende kategorier

Kongsvangs største udledningsposter afspejler naturligt vores drift som rengøringsvirksomhed. I 2025 ligger vores største klimaaftryk fortsat i transport, materialer og driftsudstyr, der understøtter den daglige rengøringsdrift.

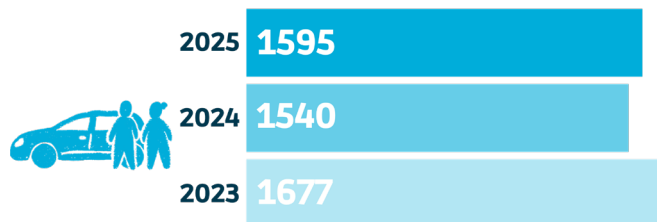
Samtidig viser årets opgørelse tydeligt, hvordan målrettede indsatser påvirker udviklingen. Vi har blandt andet reduceret udledninger gennem bedre planlægning af transport, en gradvis omstilling af bilflåden til el samt et øget fokus på reparation og genbrug af maskiner. Transport har historisk været en af vores største udledningskilder, og det er samtidig et område, hvor vi selv har stor beslutningskompetence. Derfor har vi prioriteret omstillingen til elbiler, som også understøttes af de samfundsmæssige rammer omkring CO₂-afgifter. Andre kategorier er steget som følge af vækst i aktiviteter, strategiske materialevalg eller fortsatte omstillingsudfordringer, heriblandt en skuffende stigning af vores tørretumblers strømforbrug.

Samlet set giver kategorierne et nuanceret billede af både fremdrift og de områder, hvor vi fortsat arbejder på at reducere vores klimaaftryk. I de følgende afsnit går vi i dybden med hver top udledningspost, hvor indholdet af hver kategori forklares og udviklingen sidestilles med diverse tiltag og fokusområder.



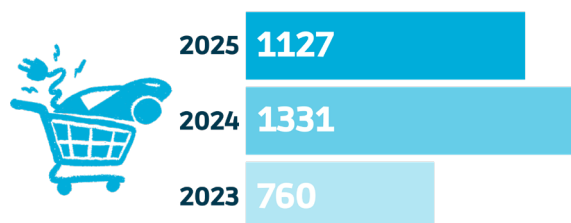
Top 8 mest udledende kategorier i Kongsvang (2025)

Udledning i ton CO₂e (Scope 1+2+3) med den procentvise ændring fra 2024 til 2025 til venstre.



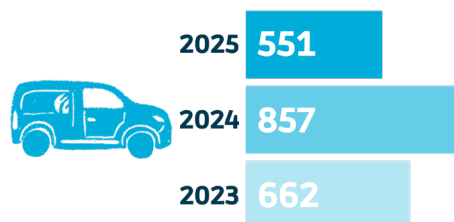
Medarbejdertransport

Kategorien dækker over medarbejderes pendling til og fra arbejde, dvs. kørsel i benzin-, diesel- og elbiler samt offentlig transport. Medarbejdertransport udgør naturligt en væsentlig del af vores klimaaftryk som servicevirksomhed. I 2025 er udledningen steget med 3,6 %. Samtidig har vi øget vores aktivitetsniveau med 6,5 % fra året før. Det indikerer, at vores arbejde med bedre planlægning og optimering af ruter begynder at have effekt. Vi arbejder målrettet med planlægning og logistik, og vi samler i højere grad rengøringstimer hos færre medarbejdere. Det betyder færre kørsler mellem lokationer og bedre udnyttelse af arbejdstiden.



Indkøb af biler

Vores udledning fra indkøb af biler er faldet med 15,3 % fra 2024 til 2025. Reduktionen skyldes især, at vi i både 2024 og 2025 prioriterede omstillingen til elbiler højt. Elbiler er blevet mere økonomisk tilgængelige, hvilket bl.a. hænger sammen med den politiske prioritering af elbiler i Danmark gennem den nationale klimahandleplan. Derfor besluttede vi i 2025 at alle nyindkøbte biler skal være på el. I 2024 var 11 ud af 19 indkøbte biler elbiler, mens alle 18 indkøbte biler i 2025 var elektriske. På trods af næsten samme indkøbsniveau har det bidraget til et markant lavere klimaaftryk fra vores bilindkøb. Læs mere om vores omstilling til elbiler på [s. 31](#).



Virksomhedstransport

Kategorien dækker egne og leasede køretøjer, arbejdsrejser samt kørselsgodtgørelse. Transport har længe været en af vores største klimabelastninger, og derfor har vi haft et særligt fokus på vores vognpark og virksomhedskørsel. I 2025 har vi styrket planlægning og logistik, hvilket reducerer antallet af kørte kilometer og bidrager til et fald i CO2e-udledningen på 40,4 % fra 2024. Reduktionen skyldes også omstillingen af bilflåden til elbiler, ligesom vi har taget eldrevne ladcykler og scootere i brug på udvalgte lokationer. Vi er ikke i mål og arbejder fortsat med udfordringer som ladelogistik, rækkevidde på varevogne og transport over længere afstande.

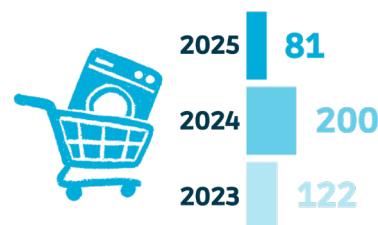
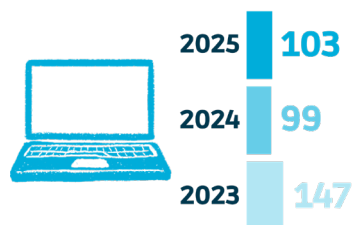
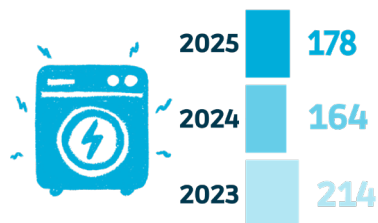
40%

Elbiler i 2025

Da vi i 2023 satte os et ambitiøst mål om at have 25% elbiler i 2025, vidste vi, at det ville kræve investeringer, logistik og vilje. Nu har vi allerede overhalet vores eget mål: 40% af vores biler kører på el. Vores kurs er sat mod en 100 % grøn bilpark i 2030.



Kongsvang fik en el-dreven ladscooter til at køre rundt hos en kunde på Fyn.



Strømforbrug fra tørretumblere

Udledningen fra strømforbrug til tørretumblere på vores lokationer er steget med 8,4 % i 2025. Stigningen ligger over væksten i aktivitetsniveauet på 6,5 %, hvilket er skuffende og betyder, at vi stadig ikke har formået at ændre forbruget. Vi arbejder fortsat på at ændre praksis i driften og skabe bedre løsninger, der mindsker behovet for tørretumbling. Samtidig oplever vi udfordringer, hvor manglende eller utilstrækkelig ventilation i tørrerum hos nogle kunder begrænser mulighederne. Vores tests fra 2024 viser dog fortsat et tydeligt potentiale, og derfor skærper vi fokus på området i 2026.

IT - services og software

Kategorien dækker udgifter til IT-support, softwarelicenser og udvikling. I 2025 har vi fortsat investeret i at styrke vores digitale værktøjer. Vi har bl.a. udviklet en ny medarbejderportal som app og videreudviklet både AI-værktøjer og vores tidsregistreringssystem. Vi investerer også i AI-løsninger gennem interne medarbejderressourcer. Disse investeringer indgår ikke direkte i de monetære enheder, vi måler kategorien efter, men bidrager ligeså til udviklingen af vores digitale arbejdsprocesser.

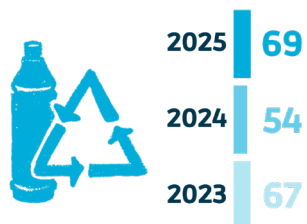
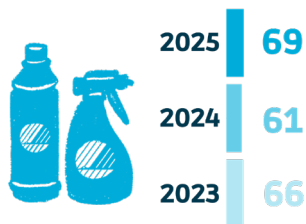
Indkøb af maskiner

Kategorien dækker indkøb af gulvvaskemaskiner, støvsugere, vaskemaskiner, tørretumblere og andre rengøringsmaskiner. I arbejdet med tidligere rapportering skilte især indkøb af maskiner sig ud fra andre indkøbskategorier. Derfor har vi i 2025 adskilt maskinindkøb fra øvrige indkøb og givet området et skærpet fokus. Vi har arbejdet målrettet med reparation, genbrug og intern genanvendelse af maskiner, så udstyret udnyttes længere og udledningen fra kategorien mindskes. Indsatsen har haft en tydelig effekt, og udledningen er reduceret med 59 % fra 2024 til 2025. Vi forventer yderligere reduktion i 2026 i takt med at aftrappe behovet for tørretumbling.

1,3 mio. kr.

På reparationer i 2025

Vi reparerer og genbruger så mange af vores maskiner og hardware som muligt. Det gælder kontor-elektronik, støvsugere, vaskemaskiner og andre rengøringsmaskiner. I 2024 brugte vi 1.308.874 kr. på reparationer af maskiner og i 2025 steg det til 1.346.223 kr.



Kemikalier

Det er ikke overraskende, at kemikalier er højt på listen hos en rengøringsvirksomhed. Klimakompasset skelner dog ikke mellem miljømærkede og øvrige produkter, selv om det har stor betydning for påvirkningen af miljø og natur. Udledningen fra kategorien er steget med 13 % fra 2024 til 2025, hvilket ligger over væksten i vores ydelse på 6,5 %. Stigningen kan bl.a. kædes sammen med flere industrikunder, hvor der bruges flere specialmidler pr. m², men det forklarer desværre ikke hele udviklingen. Derfor arbejder vi målrettet med at reducere forbruget gennem bedre dosering, mere effektive midler og ved at anvende 100 % Svanemærkede midler til daglig rengøring.

Plast genanvendt

Kategorien omfatter primært indkøb af affaldssække, spandeposer og rengøringsvogne. Vi indkøber nu udelukkende affaldssække og spandeposer fremstillet af genanvendte materialer, hvilket forklarer hvorfor udledningen er steget med 26,9 % fra 2024 til 2025. Vi arbejder forsat på at finde leverandører, der kan levere alle vores plastprodukter i genanvendt plast. Her mangler vi fortsat en løsning på madammeposer, men kontinuerer dialogen med leverandører. Derudover har vi taget et vigtigt skridt ved at indføre 100 % plastfrie mikrofiberklude og -mopper, hvilket vi forventer vil bidrage positivt til udviklingen fremover.

100%

Svanemærkede kemikalier i 2026

Et nyt, mere effektivt svanemærket afkalkningsmiddel har gjort det muligt udelukkende at anvende 100 % svanemærkede midler i vores daglige rengøring.

Case: Kongsvang udvalgt til Børsen Bæredygtig Cases 2025

Forestil dig, at 12 liter rengøringsmiddel og 12 plastflasker bliver erstattet af små, koncentrerede tabletter, der nemt opløses i én genanvendelig flaske. Ingen unødigt plast, lavere CO2-aftryk, mindre transport – og uden at gå på kompromis med rengøringseffekten! Det er ikke bare sci-fi, men en vision vi i Kongsvang har arbejdet målrettet for at gøre til virkelighed.

I foråret 2025 kunne vi præsentere vores løsning på Børsen Bæredygtig Summit i Øksnehallen i København, efter at vi var blevet udvalgt til at deltage sammen med 40 andre cases. Øksnehallen summede af energi og idéer, og det var en stor oplevelse at være en del af. Det gav mulighed for at udveksle erfaringer med andre virksomheder, der også arbejder med bæredygtige løsninger på tværs af brancher. Samtalerne vidnede om den store værdi, der er i at dele viden, teste nye idéer og lade sig inspirere af hinandens løsninger.



På vores stand fremviste vi vores plastikfri universalmid- del i tablettform og snakkede om projektets store poten- tiale for hele branchen. Vi forventer, at vores tabletløsning kan reducere vores plastforbrug med 93 % (fra 15.000 til 1.000 flasker årligt!) og hjælpe med et lavere CO2-aftryk gennem færre og lettere transportere – selvfølgelig helt uden parfume og farve. På sigt vil det forhåbentlig bety- de, at vores branche mindsker muligheden for, at plastik og kemi ender i naturen og påvirker vores økosystemer. Derudover har løsningen potentiale for at øge medarbei- dertrygheden, da præcis dosering reducerer risikoen for fejl og giver medarbejderne større sikkerhed i at udføre arbejdet korrekt.

Nu glæder vi os til det sidste skridt i projektet: at få løsnin- gen Svanemærket inden udrulning!



Delresultater

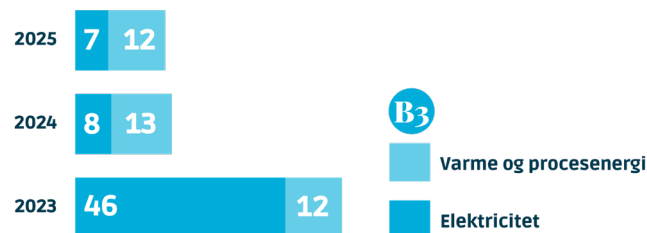
I dette afsnit dykker vi ned i de underliggende tal bag vores klimaaftryk. Her gennemgår vi udviklingen i de centrale underkategorier fra klimakompasset. Det omfatter energi og processer, solgte ydelser, indkøb, medarbejdertransport samt affald og genbrug. Derudover ser vi også nærmere på vores vandforbrug. Formålet er at skabe et mere detaljeret billede af, hvor vores udledninger opstår i driften, hvilke faktorer der driver udviklingen, og hvor vores indsatser allerede har haft en effekt eller fortsat rummer et reduktionspotentiale.

Energi og ressourceforbrug

Udledningen fra elektricitet er faldet markant fra 46 ton CO₂e i 2023 til 8 ton i 2024 og videre til 7 ton i 2025. Den største reduktion skete mellem 2023 og 2024 og skyldes primært, at vi begyndte at anvende grøn strøm-certifikater på vores kontorlokationer. Selvom elektricitet udgør en relativt lille del af vores samlede klimaaftryk, viser udviklingen, at det har været en god investering og at selv mindre justeringer i energiforbruget kan bidrage til en mere ressourceeffektiv drift.

Udledningen fra varme og procesenergi har i samme periode ligget stabilt på omkring 12–13 ton CO₂e årligt. Kategorien påvirkes i høj grad af de energiløsninger, der er tilgængelige i de bygninger, hvor vores kontorer er placeret.

Vi arbejder derfor videre med at styrke brugen af grøn energi i vores drift. Det gør vi bl.a. ved fortsat at efterspørge grøn strøm hos vores nuværende udlejere og ved fremover at stille krav om adgang til grøn strøm, når vi indgår aftaler om nye lokationer.



Energi og processer

CO₂e-udledning i ton (scope 1+2+3). Vores elektricitetsforbrug er drastisk reduceret siden 2023, da vi i 2024 overgik til grøn strøm certifikater på vores hovedkontorer.



Indkøb

Den største reduktion i vores klimaaftryk i 2025 findes i kategorien indkøb. Her er udledningen faldet med i alt 309 ton CO₂e fra 2024 til 2025. Når vi opdeler kategorien i indkøb af materialer samt produkter og services, fremgår det tydeligt, at både den største udledning og den største reduktion ligger i materialer, som er de produkter, vi anvender i vores daglige rengøringsdrift.

Reduktionen skyldes især et øget fokus på reparation, genbrug og intern genanvendelse af udstyr, hvilket har reduceret behovet for nye indkøb. I 2025 var 25 % af vores anskaffede maskiner, støvsugere og rengøringsvogne internt genanvendt. Samtidig har vi styrket vores datagrundlag ved at adskille indkøb af maskiner i rapporteringen, hvilket giver et mere præcist billede af denne kategori og dens udvikling.

Parallelt har vi arbejdet med at gøre vores indkøb mere ansvarlige. Vi prioriterer i stigende grad refurbished elektronik, plastprodukter fremstillet af genanvendt materiale samt en fortsat elektrificering af vores bilflåde. Samtidig reparerer vi eksisterende elektronik hvis muligt, og 6 ud af 8 nye computeranskaffelser var refurbished PC'er.

I løbet af 2025 har vi gennemført en grundig kortlægning af vores værdikæde. Det giver os et bedre beslutnings-

grundlag for fremtidige indkøb og har allerede bidraget til en reduktion på 13,6 % i udledningerne, selvom vores samlede aktivitetsniveau samtidig er steget med 6,5 %.

Vi har også taget de første skridt mod miljøcertificeret arbejdstøj, men oplever fortsat, at udbuddet på markedet er relativt begrænset. Samtidig ser vi en generel udfordring i forhold til tilgængeligheden af klimadata fra leverandører. Udviklingen i den europæiske regulering betyder, at vi desværre ikke forventer samme fremdrift i leverandørernes mulighed for at dokumentere CO₂e-aftryk som tidligere.

Vi ser et stort potentiale i at reducere vores klimaaftryk yderligere gennem mere ansvarlige leverandørvalg. Det kræver dog, at leverandører i højere grad kan dokumentere CO₂e-aftryk pr. enhed, så disse data kan integreres i vores egne beregninger og danne grundlag for mere kvalificerede indkøbsbeslutninger.

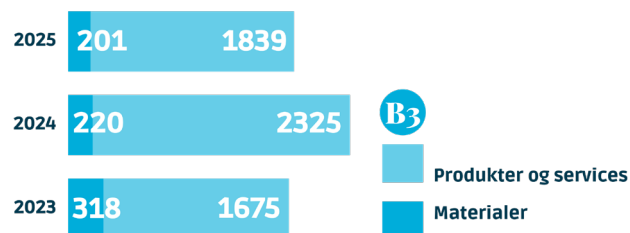
Samtidig arbejder vi for at:

- prioritere leverandører, der anvender genanvendte materialer i deres produkter,
- styrke lokale indkøb, hvor transportafstande og dermed klimaaftryk kan reduceres.
- og videre undersøge mulighederne for certificeret arbejdstøj, når markedet udvikler sig yderligere.



Certificeret miljømærket rengøringsvogne

Vi har certifikater fra vores leverandører på, at vores indkøbte rengøringsvogne med plastspande mv. er miljømærkede, og i deres produktion er der primært blevet brugt genanvendte materialer.



Indkøb

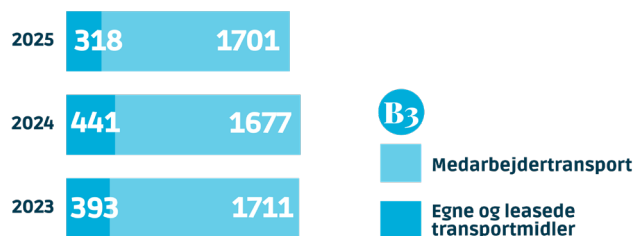
CO₂e-udledning opgjort i ton (scope 1, 2 og 3). Indkøb af materialer dækker de produkter, vi anvender i vores daglige rengøringsdrift, såsom klude, mopper, rengøringsmidler, spande og plastsække. Indkøb af produkter og services omfatter øvrige indkøb til virksomheden, herunder elektronik, møbler og inventar, IT-services, rådgivning, forsikringer, kurser og personaleaktiviteter.



Transport

Transport er et andet område, hvor vi i 2025 har opnået en markant reduktion. Samlet er udledningen faldet med 98 ton CO₂e fra 2024 til 2025. Udviklingen skyldes især to forhold: en fortsat omstilling af vores bilflåde til elbiler samt et øget fokus på planlægning og logistik i den daglige drift. Ved i højere grad at samle arbejdstimer hos den enkelte medarbejder reducerer vi behovet for transport mellem lokationer og udnytter samtidig arbejdstiden mere effektivt. Da virksomhedstransport i 2024 var blandt vores største udledningsposter, har transport derfor været et centralt indsatsområde i 2025.

Ser vi nærmere på underkategorierne, viser opgørelsen, at medarbejdertransport er steget med 1,43 %. Sammenholdt med, at vores aktivitetsniveau samtidig er steget med 6,5 %, er stigningen relativt begrænset. Udviklingen kan forklares med, at vi har reduceret medarbejderomsætningen og antallet af årsværk er steget med 1,2 %. Det betyder, at flere medarbejdere i højere grad arbejder flere timer samme sted, hvilket bidrager til et begrænset behov for transport.

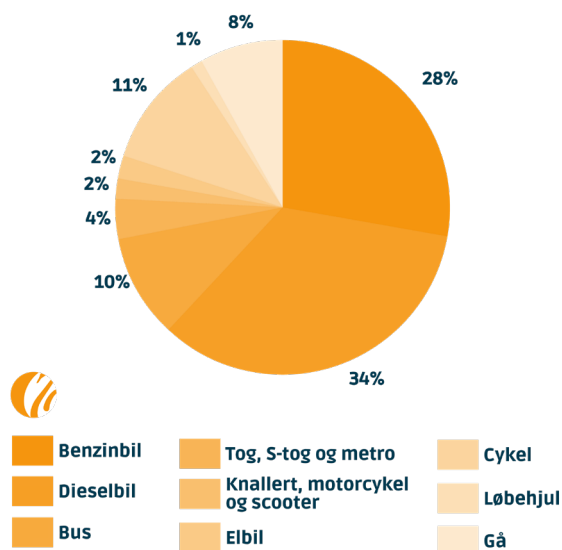


Transport

CO₂e-udledning i ton (Scope 1+2+3). Medarbejdertransport er den største kilde til udledning hos Kongsvang overhovedet (når benzinbiler og dieselmotorer slås sammen).

Vi oplever dog fortsat strukturelle udfordringer i forhold til medarbejdertransport. Mange af vores lokationer ligger steder, hvor den offentlige transport er begrænset, og meget rengøring foregår ofte tidligt om morgenen eller sent på dagen, hvor transportmulighederne er færre. Det er derfor et område, hvor vi som virksomhed kun i begrænset omfang kan påvirke rammevilkårene.

Udledningen fra egne og leasede køretøjer (vores virksomhedstransport) er reduceret med 27,89 %, hvilket bl.a. skyldes den fortsatte elektrificering af vores bilflåde. Derudover har vi på udvalgte lokationer taget eldrevne ladcykler og scootere i brug som et alternativ til kortere kørsler. Vi er dog endnu ikke i mål og arbejder fortsat med udfordringer som ladelogistik, rækkevidde på varevogne og transport over længere afstande.



Medarbejdertransport (2024)

Internt spørgeskema blandt 239 medarbejdere om handlende transportvaner. De fleste kører i bil, mens 36 % benytter offentlig transport eller fossiltfrit transport.



Hvordan transporterer man klude og mopper mellem vaske- og rengøringsrum i områder med bilforbud? Med en elektrisk ladcykel ligesom den, vi har taget i brug hos en af vores mangeårige kunder i Aarhus.

Case: Elbiler



Da vi i 2023 satte os det ambitiøse mål at 25 % af vores bilflåde skulle være elbiler i 2025, vidste vi, at det ville kræve investeringer, logistik og vilje.

Nu har vi overhalet vores eget mål: 40 % af vores biler kører på el!

Det er en vigtig milepæl i vores grønne omstilling og et bevis på, at vi kan nå langt, når vi tør sætte barren højt.

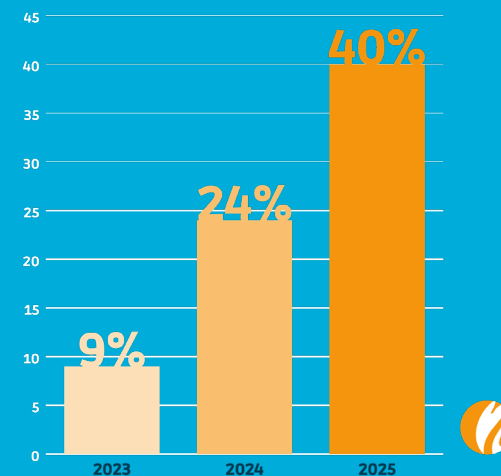
Vores kurs var rettet mod 40 % elbiler i 2026 og en fuldt elektrisk bilflåde i 2030. Omstillingen gennemføres pragmatisk og med fokus på medarbejdernes faktiske rammevilkår. For medarbejdere i lejeboliger uden egne ladefaciliteter kan tidsbegrænsninger ved offentlige ladestander fortsat være en barriere, mens ladeadgangen i visse yderområder fortsat er begrænset — rækkeviddeangst er en reel udfordring. Derfor arbejder vi løbende med løsninger, der gør den grønne omstilling praktisk i hverdagen.

Som en medarbejder udtrykker det:

“ Det er meget mere smooth at køre elbil i bytrafik. Jeg undgår at være en koblingsridder. ”

Elbiler behøver ikke kun at være et klimavalg – de gør hverdagen lettere og mere komfortabel.

40 % er kun tallet for i år, for vi fortsætter med at køre i fuld fart mod at reducere vores udledninger og skabe en grønnere fremtid!



▲
Antal af elbiler

Andelen af elbiler i den samlede bilpark. Siden 2023 har Kongsvang firedoblet antallet af elbiler.



Cirkulær økonomi og affald

I kategorien affald og genbrug ser vi et fald på 27 % fra 2024 til 2025, efter en stigning året før. Stigningen fra 2023 til 2024 skyldtes primært ændringer i beregningsmetoden, mens udviklingen i 2025 i højere grad afspejler et øget fokus på genanvendelse og en mere effektiv håndtering af materialer i driften.

Som servicevirksomhed har vi begrænsede muligheder for direkte at implementere principperne for cirkulær økonomi i hele værdikæden, men vi arbejder stadig aktivt med de områder, hvor vi kan påvirke udviklingen. Særligt arbejder vi med princippet om at cirkulære produkter og materialer ved at vedligeholde, genbruge og renovere udstyr, så levetiden forlænges. Samtidig prioriterer vi i stigende grad leverandører, der producerer produkter af genanvendte materialer eller tilbyder genbrugte og renoverede produkter.

Et Klimakompasset har vi desværre kun mulighed for at rapportere på affald og genanvendelse fra vores egne kontorer og ikke fra hele værdikæden. Men her ser vi en positiv udvikling: vi er blevet bedre til at sortere affald, sende materialer til genanvendelse og bruge ressourcerne fuldt ud, før de ender som affald. Det afspejles bl.a. i, at vores

dagrenovation er faldet med 41 % og organisk affald med 24 % fra 2024 til 2025, mens fraktioner som pap og papir er steget med 36 %, hvilket indikerer en bedre sortering til genanvendelse. Generelt er vores affaldsmængde faldet med 18,8 % siden 2024, mens vi nu genanvender 53,4 % mere af den samlede mængde.

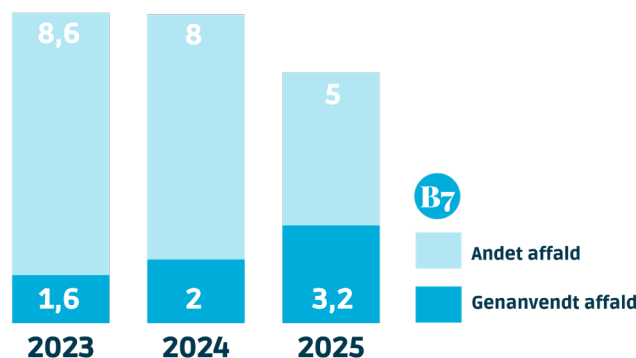
Vi har forsat fokus på at understøtte den nationale affaldssortering hos vores kunder. Vi vil garantere, at det affald vores kunder sortere ender i de rigtige containere, så det sendes til genanvendelse og kan bruges igen til nye produkter. Samtidig samarbejder vi løbende med vores kunder om bedre affaldshåndtering især på skoler og andre institutioner. I 2024 gennemførte vi f.eks. et casestudie sammen med Ørestad Gymnasium, hvor vi etablerede flere affaldsstationer og forbedrede sorteringen. Initiativet bidrog til mindre plastforbrug, bedre affaldssortering blandt eleverne og et forbedret indeklima.

Et øget fokus på affaldssortering kan uheldigvis også medføre et større forbrug af affaldssække. Derfor indkøber vi kun affaldssække af genanvendt plast, ligesom vi har fokus på at reducere forbruget ved at genbruge poser til bl.a. opsamling af beskidte mopper, klude og affald.



Affald og genbrug

CO2e-udledning i ton (Scope 1+2+3).
Affald er kun fra vores hovedkontorer.



Samlet mængde affald

Kongsvangs samlede mængde affald i ton, heraf hvor stor andel som bliver sendt til genanvendelse eller genbrug.

15.000

Plastikflasker forventer vi at spare i 2027

Vi forventer at nedbringe vores aftryk markant i løbet af 2027, når en væsentlig del af alle vores plastflasker bliver erstattet af færre genanvendelige, ved udrulningen af vores tablet-løsning - og vi derfor fremover undgår at købe flere nye.



Vi genbruger vores arbejdstøj

Et forslag som kom fra vores medarbejdere: Genanvend vores arbejdstøj! I samarbejde med Sunwill har vi en takeback-ordning for brugte arbejdst-shirts. En t-shirt kræver i gennemsnit 1.400 liter vand at producere. For at mindske ressourcenspild indsamler vi derfor udtjent arbejdstøj til genanvendelse via vores hovedkontor i Aarhus og afdelingskontor Østdanmark.

Case: Cirkulære løsninger med Nordisk Microfiber

I foråret præsenterede vi et nyt samarbejde med Nordisk Mikrofiber (NMF) om en take-back-løsning for plastfrie, svanemærkede klude og mopper. Løsningen er en naturlig udvidelse af vores cirkulære tiltag, da vi allerede sender brugt arbejdstøj til take-back hos Sunwill og udtjent IT-udstyr til Huset Venture. Klude og mopper indgår nu også i et cirkulært kredsløb, hvor materialerne genanvendes og omdannes til industriruller med nyt liv.

Løsningen er enkel: Vi indsamler rene og tørre mikrofiberprodukter i NMF's returposer, hvorefter NMF står for afhentning, sortering og genanvendelse. Hele processen foregår i Danmark, hvor materialet omdannes på en tekstilmølle og forarbejdes til nye industriruller, som kan erstatte traditionelle papirruller. Det reducerer både affaldsmængden og CO₂-udledningen markant – op til 67,4 % sammenlignet med produktion af papirruller baseret på jomfrueligt papir.





Solgte ydelser

Den eneste hovedkategori med en tydelig stigning i 2025 er vores solgte ydelser. Udledningen er steget med 8,2 % fra 2024 til 2025. Udviklingen hænger tæt sammen med væksten i vores aktivitetsniveau på 6,5 %. Når vi leverer flere rengøringsydelser hos vores kunder, følger et øget energiforbrug til f.eks. til vask, støvsugning, belysning naturligt med.

Stigningen er dog højere end aktivitetsvæksten alene kan forklare. Som vi også har beskrevet i afsnittet om vores største udledningposter, er strømforbruget fra tørretumblere steget med 8,4 % i perioden. Tørretumbling er generelt energikrævende og påvirker derfor udledningen i denne kategori relativt meget. Udviklingen understreger, at der fortsat er et betydeligt potentiale i at arbejde med mere energieffektive arbejdsmetoder i vores drift.

Derfor skal vi gøre meget mere for at reducere behovet for tørretumbling i de kommende år. Vi har sat en målsætning om at reducere strømforbruget fra tørretumblere med 10 % årligt frem mod 2030. I 2024 gennemførte vi flere tests, hvor vi i stedet anvendte ventilerede tørrerum på udvalgte

te lokationer. Resultaterne viste et tydeligt potentiale for både at reducere strømforbruget og samtidig forlænge levetiden på klude og mopper. Vi skal derfor arbejde videre med initiativet, selvom vi også oplever praktiske udfordringer i nogle bygninger, hvor ventilation eller plads begrænser mulighederne.

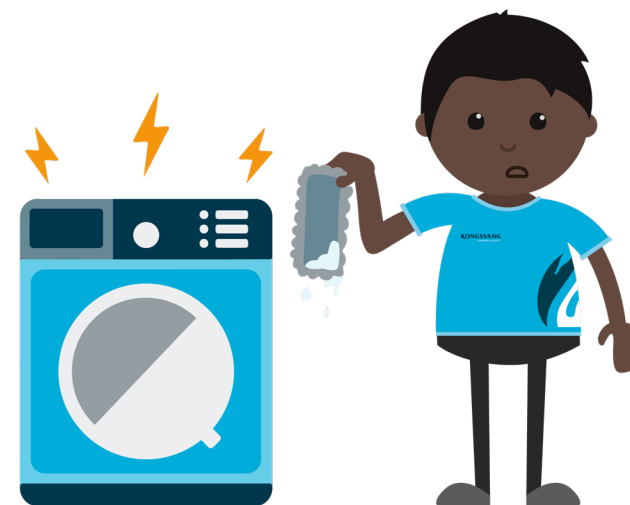
Derudover arbejder vi på at reducere energiforbruget i driften generelt. Det gør vi bl.a. ved at prioritere energieffektive og vandbesparende maskiner og udstyr, når vi investerer i nyt materiel. Målet er at implementere vandbesparende maskiner senest i 2028. Samtidig opfordrer vi gennem dialog vores kunder til at bruge grøn strøm, da en stor del af energiforbruget i denne kategori sker på kundernes lokationer.

Ambitionen er på sigt at reducere udledningen fra vores solgte ydelser betydeligt ved at have et større fokus på ressourceeffektive arbejdsmetoder i vores daglige drift.



Solgte ydelser

CO₂e-udledning i ton (Scope 1+2+3). Hos Kongsvangs kommer emissioner ift. vores aktiviteter som rengøringservice ude på vores lokationer. Dvs. når vi bruger strøm til f.eks. at støvsuge, bruge gulvaskemaskiner samt til at vaske og tørre klude og mopper.

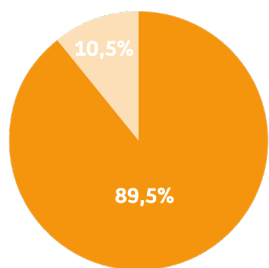




46.000L

Rent vand sparet ved Svanemærket bilvask

Vi vasker udelukkende vores firmabiler i Svanemærkede vaskehaller. Svanemærket bilvask giver spildevand uden skadelig kemi, har et mindre vandforbrug (helt ned til 35L pr. vask) og genbruger vandet gennem rensning. Og det gør en stor forskel! I 2025 har vi derfor sparet ca. 46.000 liter rent drikkevand sammenlignet med konventionelle vaskehaller, der bruger ca. 150L pr. vask.



Svanemærket midler

Andet



Andel svanemærkede midler (2025)

Kongsvangs forbrug af svanemærkede midler i vores daglige rengøring.

Vand

Vi arbejder med at mindske miljøpåvirkningen fra vores drift ved at reducere mængden af skadelig kemi i spildevandet. Det gør vi bl.a. gennem et fokus på korrekt dosering og ved i høj grad at anvende Svanemærkede rengøringsmidler. Det bidrager til at beskytte natur og vandmiljø, samt understøtter vores arbejde med en mere ansvarlig ressourceanvendelse.

Svanemærket stiller nogle af verdens strengeste krav til indholdet af kemikalier og forbyder bl.a. hormonforstyrrende stoffer, allergifremkaldende konserveringsmidler og stoffer, der er svære at nedbryde i naturen. I 2025 var 89,5 % af vores anvendte rengøringsmidler Svanemærkede. Selvom andelen er høj, er vi stadig ikke tilfredse. Vi har længe været udfordret på at anskaffe effektive miljømærkede kalkfjernere, og i 2025 kulminerede det med et relativt stort forbrug af ikke-miljømærket kalkfjerner. I efteråret 2025 blev det dog endeligt muligt at skifte til et nyt, mere effektivt Svanemærket afkalkningsmiddel. Fra 2026 vil vi derfor anvende 100 % Svanemærkede rengøringsmidler til daglig rengøring.

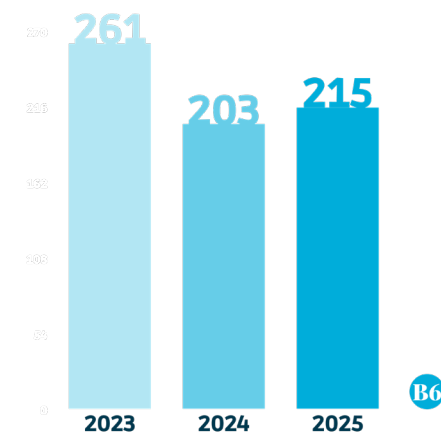
Vi overvåger løbende vores kemikalieforbrug på alle lokationer, hvor data'en anvendes til målrettede reduktionsindsatser og indrapportering til Miljømærkning Danmark. I 2025 reducerede vi forbruget af rengøringsmidler pr. rengjorte kvadratmeter med 0,75 % sammenlignet med 2024. Selvom udviklingen går i den rigtige retning, ligger det under vores målsætning om en reduktion på 3 %. Vores data viser, at en stor del af forbruget stammer fra vaskepulver, som udgjorde 61 % af vores kemikalieindkøb i 2025. Derfor har vi skiftet til flydende vaskemiddel og ændret doseringsmetoden, hvilket skal sikre korrekt dosering og reducere overforbruget.

Vores samlede vandforbrug er steget med 5,9 % fra 2024 til 2025. Stigningen hænger sammen med vores forøget ydelse på 6,5 %. At vandforbruget stiger mindre end aktivitetsniveauet skyldes bl.a. brugen af mere vandbesparende maskiner og et øget fokus på effektiv rengøring.

I samarbejde med udvalgte kunder er vi desuden begyndt på aktivitetsbaseret rengøring, hvor sensorteknologi tilpasser rengøringen efter brug af lokaler. Det kan reducere forbruget af vand og rengøringsmidler, samtidig med at øge effektiviteten. Vi håber at løsningen har en høj effekt på sigt, så den kan udbredes til flere lokationer.

Areal og biodiversitet

Kongsvang ejer, lejer eller forvalter ikke arealer i biodiversitetsfølsomme områder. Vores hovedkontor i Aarhus ligger dog i nærheden af Brabrand Sø, som er udpeget som et beskyttet naturområde under EU's Natura 2000-netværk. Området er klassificeret som et Habitat/Species Management Area (kategori IV) af European Environment Agency (EEA). Selvom vores kontor ligger i nærområdet, har vores aktiviteter ikke direkte påvirkning på biodiversiteten i området. Som servicevirksomhed er vores fysiske arealaftryk generelt begrænset, da størstedelen af vores aktiviteter foregår hos kunderne. Vores brug af miljømærkede kemikalier og fokus på korrekt håndtering af rengøringsmidler bidrager dog indirekte til at begrænse belastningen af det omkringliggende vandmiljø både i Aarhus og på vores øvrige rengøringslokationer.



B6



Vandudtag

Kongsvangs samlede vandudtag målt i kubikmeter (m³).

Case: Recertificering af Svanemærket

Svanemærket skærper fra 2026 kravene for at sikre en høj standard for miljø og etik – det er vi vilde med! Kongsvang har derfor ansøgt om og fået fornyet vores Nordiske miljømærkelicens som Svanemærket rengøringservice.

Certificeringen kræver stadig en helhedsvurdering af virksomheden. Der bliver nøje undersøgt forbruget af rengøringskemikalier, korrekt dosering, transport og brændstofudnyttelse, indkøb af miljømærkede produkter og tjenester samt systemer for kvalitetsopfølgning, dokumentation og oplæring. Derudover er der etiske krav og kontrol af virksomhedens forretningsgrundlag. Skærpede krav og udvidede dokumentationsforpligtelser har øget ansvaret for data, adfærd og ledelsesmæssig opfølgning.

For Kongsvang er processen resultatet af en målrettet indsats, hvor bæredygtighed er integreret i den daglige drift. Ved hjælp af digitale systemer sikrer vi løbende måling,

transparens og rettidig handling ved afvigelser. Samtidig arbejder vi systematisk med interne KPI'er, der understøtter reduktion af forbruget og kontinuerlige forbedringer på tværs af organisationen.

Kongsvang betragter ikke Svanemærket som en engangsydelse, men som en forpligtelse til løbende forbedring — hvilket recertificeringen understreger. I en branche, hvor krav fra kunder, myndigheder og samfund generelt er stigende, fungerer Svanemærket som en uafhængig dokumentation for, at vores arbejde med bæredygtighed er systematisk, målbart og kontrolleret.

Med recertificeringen styrker vi i Kongsvang vores rolle som ansvarlig og troværdig samarbejdspartner, og samtidig markerer vi vores aktive bidrag til at hæve bæredygtighedsstandarderne i rengøringsbranchen.



Social

Medarbejderprofil og
organisation

Ligestilling og arbejdsmiljø

Uddannelse og udvikling

Etik og rettigheder



Det sociale aspekt

Det sociale aspekt er ikke bare et vigtigt punkt i en strategi eller KPI. Det er fundamentet hos enhver virksomhed — særligt i en servicevirksomhed, hvor værdien skabes gennem medarbejdernes indsats fremfor et fysisk produkt. Fundamentet i Kongsvang er og vil altid være vores medarbejdere, der hver dag sørger for et rent miljø og godt indeklima rundt i hele landet. Derfor er det også vores fornemmeste opgave at styrke vores medarbejderes vilkår, udvikling og trivsel.

Kongsvangs virke er dybt forankret i den danske model både på arbejdsmarkedet og i samfundet generelt. Vi handler ud fra en klar overbevisning om at fair vilkår, lige muligheder og social mobilitet er fundamentet for et trygt og bæredygtigt samfund. Det sker gennem overenskomstbaseret løn til vores medarbejdere, fordi ordentlige løn- og arbejdsvilkår er en selvfølge for os. Som medlem af en arbejdsgiverorganisation er vi med til at understøtte ansvarlige rammer for branchen og forbedre vilkårene for vores medarbejdere.

Integration er et af de områder, hvor vi tager et særligt og konkret samfundsansvar. For mange, der kommer til Danmark, er rengøringsbranchen første skridt ind på arbejdsmarkedet. Vi investerer aktivt i vores medarbejderes udvikling ved at betale løn under danskundervisning og under rengøringsfaglig uddannelse. På den måde styrker vi både sproglige kompetencer, faglighed og tilknytning til det danske arbejdsmarked.

Vi forankrer samtidig vores arbejde i en klar ambition om diversitet og ligestilling. Vi rekrutterer altid den bedst kvalificerede kandidat og sikrer, at alle føler sig velkomne i Kongsvang – uanset nationalitet, kønsidentitet, seksuel orientering, alder eller baggrund. Vi ser forskellighed som en styrke og som en forudsætning for at skabe en robust virksomhed.

Vores sociale indsats er ikke et supplement til vores forretning. Det er en integreret del af den måde, vi driver virksomhed på.



Hos Kongsvang støtter vi stærkt op om den danske model: Vi har overenskomstbaseret løn, betaler skat i Danmark og er medlem af Servicebranchens Arbejdsgiverforening under Dansk Industri.



Medarbejderprofil og organisation



Diversitet er en naturlig og vigtig del af Kongsvangs DNA. Det er helt essentielt, at alle føler sig velkomne og respekterede uanset nationalitet, etnicitet, kønsidentitet, seksuel orientering, alder eller baggrund. Vi er derfor stolte af vores store mangfoldighed, der hver dag gør os stærkere og skaber forskellige perspektiver, der bidrager positivt til både arbejdsmiljøet og samarbejdet på tværs af organisationen.

Som en del af vores arbejde med mangfoldighed har vi defineret fire klare principper, som guider vores indsats:

- **Ingen diskrimination:** Vi sikrer, at diskrimination ikke finder sted i Kongsvang ved at arbejde systematisk med vores processer og arbejdsgange. Det skaber fairness og gennemsigtighed i alt fra rekruttering, ansættelsesvilkår, medarbejderudvikling, frivilligen-gagement og blandt vores kunder og samarbejdspartnere.
- **Lige muligheder:** Vi arbejder målrettet for at skabe lige muligheder for alle medarbejdere i Kongsvang. Det indebærer vores arbejdskultur, hvor alle får mu-

lighed for at udvikle sig og udnytte deres fulde potentiale til gavn for både den enkelte og virksomheden. Samtidig har vi et særligt fokus på at styrke det underrepræsenterede køn og sikre bedre balance.

- **Inkluderende arbejdsmiljø:** Vi skaber et arbejdsmiljø, hvor forskellighed bliver værdsat, og hvor samarbejde på tværs er en naturlig del af hverdagen. Hos Kongsvang er det kompetencer og kvalifikationer, der danner grundlag for ansættelse og udvikling, og vi arbejder aktivt for at sikre en kultur, hvor alle føler sig inkluderet og hørt.
- **Mangfoldig medarbejderstab:** Vi tilstræber en mangfoldig sammensætning i hele organisationen både blandt medarbejdere, i ledelsen og i bestyrelsen. Vi arbejder for at skabe bred repræsentation på alle niveauer, fordi vi ved, at mangfoldighed styrker beslutningskraft, innovation og kvaliteten i vores arbejde.

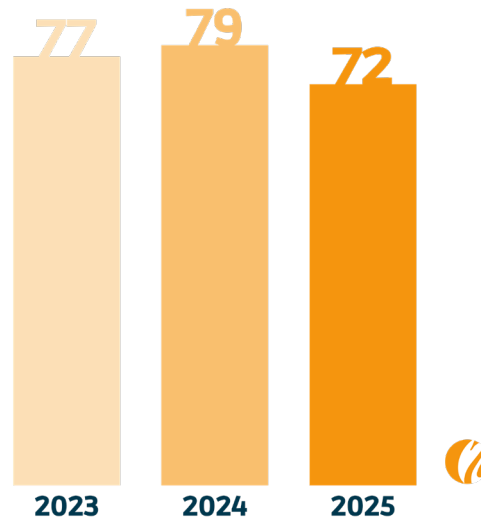


Fordeling af nationaliteter

Kongsvang har fortsat en bred international medarbejderstab, og vi ser mangfoldighed som en vigtig styrke i vores organisation. I 2025 har vi medarbejdere fra 72 forskellige nationaliteter, hvilket er et fald fra 79 nationaliteter i 2024. Udviklingen afspejler en generel tendens på arbejdsmarkedet, hvor flere EU-borgere i stigende grad vælger at vende tilbage til deres hjemlande i takt med, at levevilkår og jobmuligheder forbedres lokalt. Det stiller større krav til vores evne til at fastholde og tiltrække medarbejdere i en branche, hvor der fortsat er behov for stabil arbejdskraft.

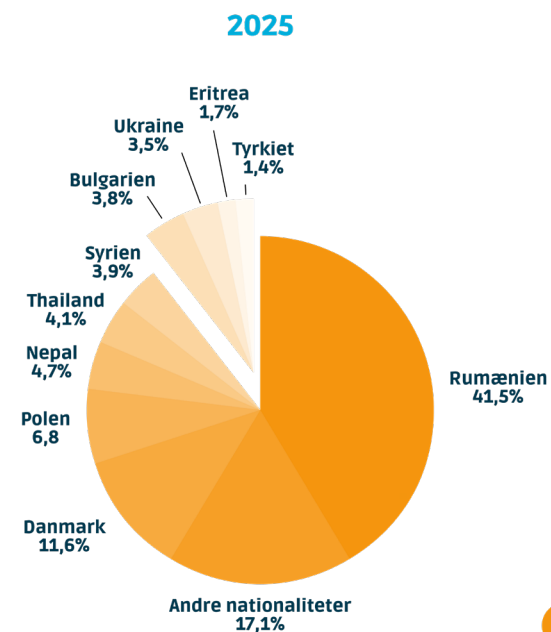
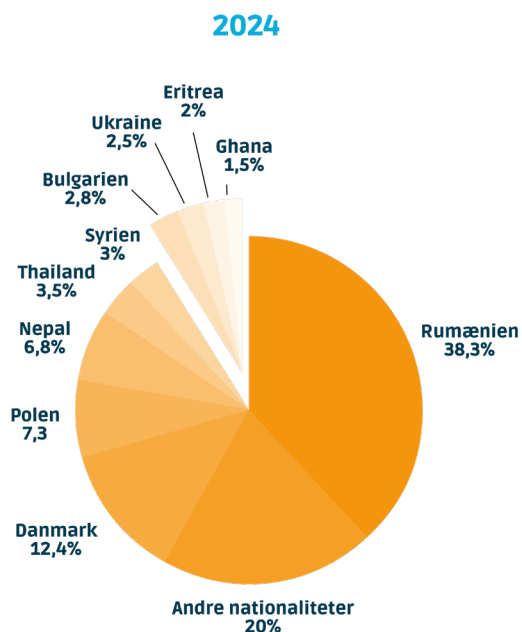
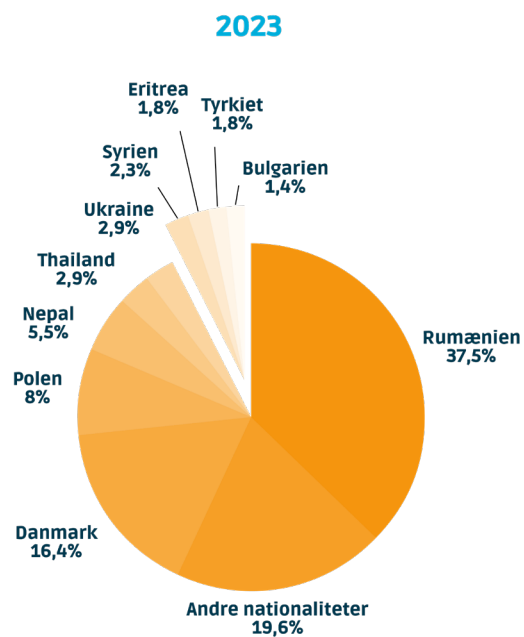
Derfor har vi et tydeligt fokus på at være en attraktiv og inkluderende arbejdsplads, hvor vi rekrutterer ud fra kompetencer og motivation – ikke nationalitet. Samtidig arbejder vi aktivt med integration og trivsel, så nye medarbejdere hurtigt bliver en del af fællesskabet og føler sig trygge i deres ansættelse.

Grafen over fordelingen af de 10 mest repræsenterede nationaliteter viser, at én nationalitet udgør en relativt stor andel af medarbejderstaben: rumænske medarbejdere udgør i 2025 41% og har været stigende de sidste 3 år. Vi er stolte over den tillid vores største nationalitetsgrupperinger viser os, og vi ser det som et tydeligt tegn på, at Kongsvang opfattes som en attraktiv og stabil arbejdsplads med gode jobmuligheder. Samtidig anerkender vi, at en høj koncentration kan gøre organisationen mere sårbar over tid og skabe ubalance i vores samlede medarbejdersammensætning. Derfor arbejder vi løbende på at styrke diversiteten i rekrutteringen og sikre en mere balanceret fordeling, så vi også fremover kan imødekomme fremtidens arbejdskraftbehov og bestå som en robust, mangfoldig organisation.



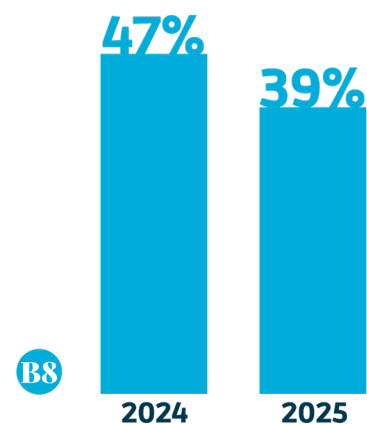
▲ Antal nationaliteter

Kongsvangs medarbejdere repræsenterer i dag 72 forskellige nationaliteter og er et tydeligt udtryk for den diversitet, der er en integreret del af vores DNA.



Fordeling af nationalitet

Procentvis fordeling af medarbejdere på nationalitet i top 10
 – i alt 72 nationaliteter repræsenteret i Kongsvang.



Medarbejderomsætning

Medarbejderomsætningen i servicebranchen er generelt høj, men Kongsvang har oplevet et markant fald fra 2024 til 2025.

Ansættelseskontrakter

Vi ansætter alle medarbejdere på standardiserede kontrakter, der er udarbejdet i overensstemmelse med gældende overenskomster og relevant lovgivning, herunder funktionærloven og Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår. Vi samarbejder løbende med relevante fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer for at sikre høj compliance og ensartede, ordentlige ansættelsesforhold i hele organisationen.

I henhold til Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår udleverer vi ansættelseskontrakten senest 7 dage efter ansættelse. Vores interne målsætning er, at medarbejderen modtager kontrakten inden første arbejdsdag, så vilkår og forventninger er tydelige fra start.

I 2025 havde vi 578 medarbejdere omregnet til fuldtidsansatte på ordinære ansættelseskontrakter. Vi anvender som udgangspunkt ikke tidsbegrænsede kontrakter med faste timer. Midlertidige ansættelser benytter vi kun ved barsel eller længerevarende sygdom, og disse udgør samlet under 3 % af medarbejderstaben. Vi arbejder aktivt for at tilbyde fortsat beskæftigelse, når vikariater ophører.

Medarbejderomsætning

Medarbejderomsætningen i servicebranchen er generelt høj. I 2024 lå den gennemsnitlige medarbejderomsætning på 41,1% ifølge tal fra Dansk Industri. Kongsvangs medarbejderomsætning i 2025 var 39,3%, hvilket er et markant fald fra 46,6% i 2024. Vi er både stolte og tilfredse med udviklingen, fordi den afspejler en styrket fastholdelsesindsats.

Medarbejderomsætningen beregnes som antal fratrådte i forhold til det samlede antal ansatte. I en branche præget af midlertidige jobforløb, deltidsansættelser og større udsving som følge af licitationer, kræver det en målrettet indsats at holde niveauet nede. Hver udskiftning medfører betydelige ressourcer til rekruttering, oplæring og planlægning, og kan samtidig påvirke kontinuiteten og kvaliteten i vores ydelser.

I hverdagen kan vi mærke, at jobrotationen er faldet. Derudover oplever vi en positiv tendens, hvor tidligere medarbejdere vender tilbage til os grundet en ny og stærkere overenskomst. Fastholdelsen og rekrutteringen er blevet styrket gennem de bedre overenskomstvilkår med mere konkurrencedygtig løn, pension, sundhedsordning og generelle arbejdsvilkår. Yderligere er mange medarbejdere glade for den fleksibilitet de ofte møder hos deres leder i forhold til fridage til forældreaftener, læge, rejser til hjemlandet og lignende. Vi ser derfor nærværende og kompetent ledelse, der evner at skabe gode samarbejder og stærke fællesskaber, som en af de vigtigste faktorer for vores styrket fastholdelse.

En anden faktor i fastholdelse er synlig rengøring: f.eks. i Næstved Kommune har vi reduceret jobrotationen ved at omlægge til dagsrengøring. Synlig rengøring er en vigtig faktor for både medarbejdertrivsel og fastholdelse, fordi det skaber bedre work-life balance hos medarbejderen samtidig med at øge deres sociale tilhørsforhold hos kunden. Vi kommer yderligere ind på fordelene ved synlig rengøring på [s. 53](#).

Vi vil undersøge den positive udvikling nærmere, så vi kan fastholde og yderligere reducere medarbejderomsætningen. Vores mål er at bevare den positive tendens og samtidig styrke vores position som en stabil og attraktiv arbejdsplads i en branche med traditionelt høj udskiftning.

Selvstændige og vikarer

Vi anvender ikke selvstændige, underleverandører eller vikarbureauer i vores kerneydelser. Vi udfører kun rengøringsydelser med egne ansatte og oplærte medarbejdere.

Det er et aktivt valg, fordi vi ønsker fuld gennemsigtighed i ansættelsesforhold, ensartede og ordentlige arbejdsvilkår og høj kvalitet i opgaveløsningen. Ved at basere vores drift på egne ansatte og oplærte medarbejdere sikrer vi stabile teams, tydelig ledelse og ansvarlige arbejdsforhold i hele værdikæden.



Andel dækket af overenskomst og minimumsløn

Vi værner aktivt om den danske arbejdsmarkedsmodel og bygger vores forretning på de værdier, der kendetegner et ansvarligt og reguleret arbejdsmarked. Vi opererer i en branche, hvor ordnede forhold er afgørende, og vi tager et klart ansvar for at sikre, at alle medarbejdere arbejder under lovlige og fair vilkår.

Derfor er vi medlem af Dansk Industri (DI) og derigennem part i gældende overenskomster, der sikrer, at vores medarbejdere er ansat på lovlige og fair vilkår med ordentlig løn, pension og arbejdsvilkår. Vi er stolte af at være part i gældende overenskomster og sikrer en overenskomstdækning, der skaber gennemsigtighed, tryghed og stabile rammer for både medarbejdere og kunder.

Vi er omfattet af følgende overenskomster:

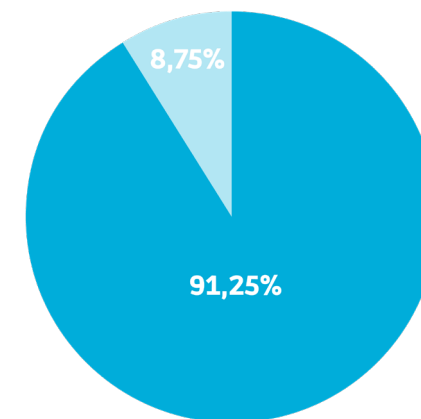
- Serviceoverenskomsten (SBA)
- Tilsynsfunktionærer overenskomst
- Kantineoverenskomst
- Gartneroverenskomst
- Fællesoverenskomsten
- Faglærteoverenskomsten
- Lederaftalen mellem DA/LH
- Funktionæroverenskomst for handel, transport og service

I 2025 blev Serviceoverenskomsten mellem DI/3F (SBA), der omfatter vores servicemedarbejdere, fornyet. Den nye overenskomst styrker medarbejdernes vilkår gennem lønstigninger over perioden 2025-2028 samt forbedringer i blandt andet overarbejdsbetaling, genebetalinger og elevløn. Samtidig hæves pensionsbidraget, så medarbejdernes samlede pensionsindbetaling øges, og fritvalgsordningen udvides gradvist frem mod 2028. Vi ser disse forbedringer som et vigtigt skridt mod at fastholde et attraktivt og bæredygtigt arbejdsmarked i en branche, hvor stabilitet og trivsel er afgørende.

Overenskomsten har også et øget fokus på kompetenceudvikling og uddannelse. Det understøtter vores ambition om at udvikle og fastholde dygtige medarbejdere. Vi ser især positivt på, at aftalen blandt andet styrker incitamentet til faglært arbejdskraft gennem højere tillæg til rengøringsteknikere, da høj faglighed fremmer anerkendelsen af vores branche og medarbejdernes arbejde.

Alle vores timelønnede medarbejdere i Kongsvang er omfattet af en kollektiv overenskomst, vores kontoransatte er dækket af HK's overenskomst og øvrige funktionæransatte er ansat efter funktionærloven eller omfattet af lederaftalen, hvor de aflønnes og ansættes i henhold til aftaler indgået mellem arbejdsgiver og medarbejder. Det betyder, at vi har en højere overenskomstdækning end gennemsnittet på det private arbejdsmarked, hvor cirka tre ud af fire medarbejdere typisk er dækket af overenskomst. For os er det et aktivt valg, fordi vi ønsker at være en stabil og ansvarlig arbejdsplads, der bidrager positivt til et reguleret og bæredygtigt arbejdsmarked.

Vi ser overenskomstdækning som en vigtig del af vores sociale ansvar og som en forudsætning for at skabe en arbejdsplads, hvor medarbejdere oplever tryghed, ordentlighed og klare rammer – både nu og i fremtiden.



Dækket af kollektiv overenskomst

Uden overenskomst



Overenskomstdækning blandt medarbejdere (2025)

Alle timelønnede medarbejdere i Kongsvang er omfattet af en kollektiv overenskomst, mens kontoransatte er dækket af HK's overenskomst. De øvrige funktionærer er ansat efter funktionærloven eller lederaftalen. Samlet set har vi en højere overenskomstdækning end gennemsnittet på det private arbejdsmarked.



Anciennitet og karrierestige

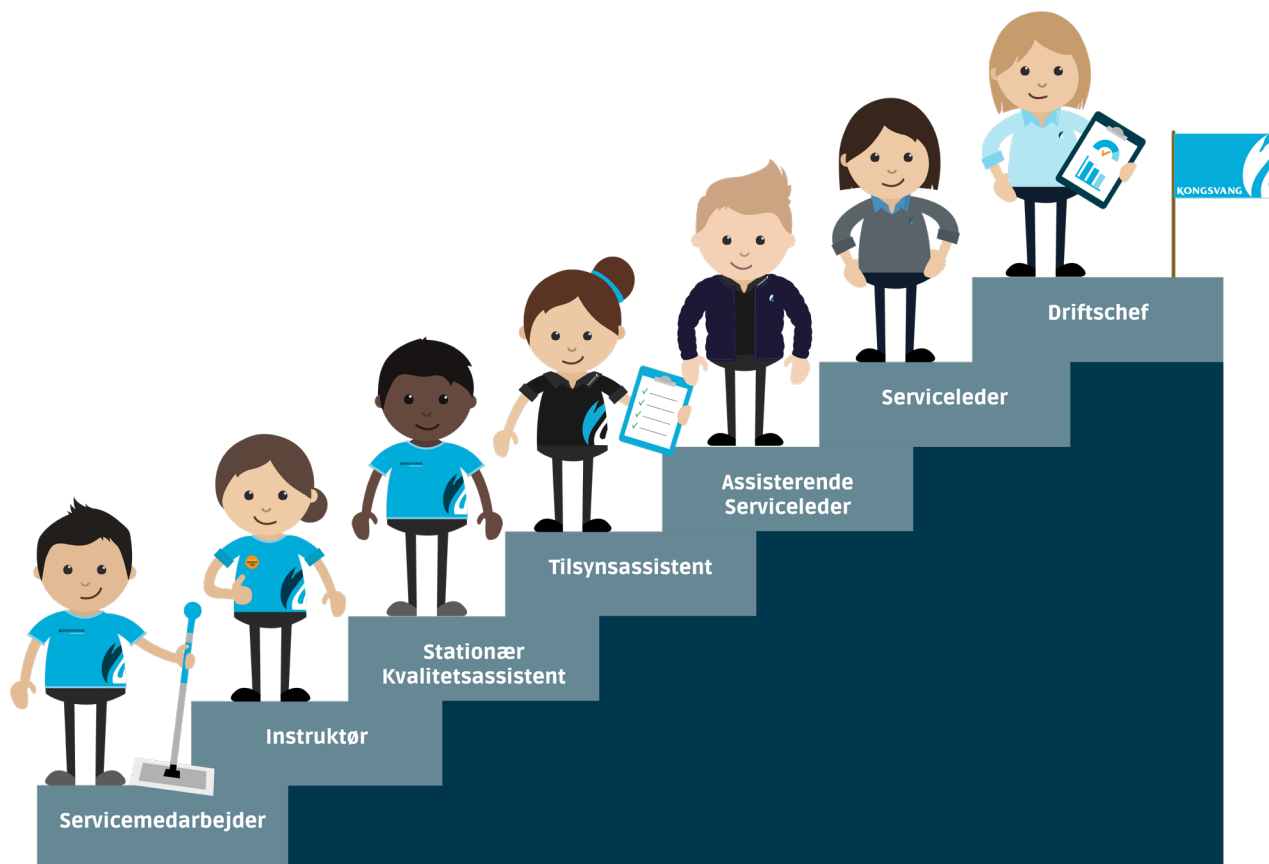
Vi arbejder målrettet med intern mobilitet og tydelige karriereveje. Vores karrierestige er transparent og består af seks trin: servicemedarbejder, instruktør, stationær kvalitetsassistent, tilsynsassistent, assisterende serviceleder og serviceleder. Den tydelige struktur gør det klart for alle medarbejdere, hvilke kompetencer og erfaringer der kræves for at tage næste skridt. Flere af vores ledere har selv startet som servicemedarbejder og har arbejdet sig hele vejen op gennem organisationen. Det viser i praksis, at vi skaber reelle muligheder for udvikling – uanset hvor man starter.

Vi ønsker at give alle muligheden for at avancere op ad karrierestigen, og derfor investerer vi aktivt i både faglig og personlig udvikling. Det omfatter bl.a. danskundervisning og uddannelse som rengøringstekniker, der styrker medarbejdernes kompetencer og øger deres muligheder. Kompetenceudvikling er et centralt redskab i vores arbejde med fastholdelse og kvalitet.

Den gennemsnitlige anciennitet i 2025 var 2 år. I en branche præget af høj medarbejderomsætning betragter vi dette som et udtryk for stabilitet og loyalitet. Vi markerer jubilæer allerede ved 5 år, fordi vi ønsker at anerkende engagement og langvarig tilknytning.

I januar 2025 markerede vi endnu et flot jubilæum, da vores tilsynsassistent Ewa kunne fejre 30 år på Aarhus Rådhus. Hun begyndte i 1995 og fortsatte sin ansættelse på stedet, da rengøringen overgik til Kongsvang i 2010. Hendes mangeårige indsats og faglige stolthed er et eksempel på den kontinuitet og kvalitet, som vi oplever hos flere af vores medarbejdere. Jubilæet blev markeret med en stor fejring sammen med familie og kollegaer på vores hovedkontor.

Vi ser intern mobilitet og anerkendelse af loyalitet som afgørende for at fastholde kompetencer og sikre en stabil og bæredygtig organisation.



Kongsvangs karrierestige

Vores karrierestige er transparent og tydelig, så alle kender, hvad næste skridt er og hvad der skal til for at nå det.



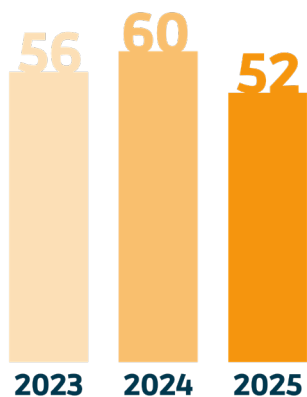
Case: Seniorer i Kongsvang



I rengøringsbranchen er erfaring en afgørende ressource. Ifølge Dansk Industri er hver sjette lønmodtager i rengørings- og vikarbranchen over 55 år. Denne tendens ser vi også hos Kongsvang: I 2025 er knap 18 % af vores medarbejdere over 55 år, og vi har haft fornøjelsen af at fejre fem 70 års fødselarer. Det er vi stolte af i en branche, hvor arbejdet stiller høje fysiske krav.

En af dem, der tydeligt repræsenterer denne styrke, er Viorica. Hun fyldte 70 år i 2025 og har arbejdet i Kongsvang i 14 år. Gennem et langt arbejdsliv har hun haft faste arbejdssteder og stabile kollegiale relationer, som har skabt tryghed, rutine og arbejdsglæde. Hun arbejder struktureret og præcist, og har altid haft ét princip: arbejdet skal gøres ordentligt.

Da Kongsvang overraskede hende med en særlig fejring, gjorde det stort indtryk. I dag arbejder hendes søn også i virksomheden, og dermed fortsætter engagementet på tværs af generationer.



Finders Fee

Antal medarbejdere fundet via intern rekruttering gennem medarbejdernes netværk, der anerkendes med et kontant honorar døbt "Finders Fee".

Rekrutteringskilder og fratrædelsesårsager

I juli 2025 ændrede vi vores indhentningsproces for rekrutteringskilder for at højne kvaliteten og styrke daggrundlaget i vores HR-arbejde. For det halve indsamlingsår med højnet datakvalitet ser vi en tydelig tendens: medarbejdernes netværk er vores største rekrutteringskilde. I perioden juli-december 2025 kom 84 % af alle nyansættelser via medarbejder anbefalinger. Det ser vi som et stærkt udtryk for tillid, trivsel og engagement.

Derudover rekrutterer vi via uopfordrede ansøgninger, vores hjemmeside, jobcentre, Jobnet, sociale medier og praktikforløb. Vi byder også medarbejdere velkommen via virksomhedsoverdragelser, hvor vi gør os umage med at integrere dem i vores kultur og fællesskab. Vi har særligt styrket samarbejdet med jobcentre for at udvide mulighederne for skånejob, reducerede arbejdstimer og gradvis optrapning af timeantal. Som en del af indsatsen arbejder vi aktivt for at skabe jobmuligheder til ikke-arbejdsparate. Her har vi blandt andet gennemført målrettede buddy- og oplæringsforløb, der styrker vores evne til at støtte medarbejdere med forskellige udfordringer og diagnoser.

I 2026 arbejder vi videre med at udbrede og videreudvikle disse indsatser på tværs af landet. Samtidig undersøger vi nye samarbejds muligheder, herunder pilot-projekt med fokus på at skabe jobmuligheder for personer med autisme samt initiativer, der kan understøtte ukrainske flygtninge i job og bolig.

Den brede tilgang skal sikre en stabil bemanning og adgang til egnet arbejdskraft i en branche, hvor det kan være svært at få nok kvalificeret arbejdskraft. Samtidig bidrager indsatsen til vores sociale ansvar ved at skabe plads til flere på arbejdsmarkedet.

Intern rekruttering – Finders Fee

Som set i rekrutteringskanalerne er vores medarbejdere vores vigtigste ambassadører. Derfor arbejder vi aktivt med intern rekruttering og anerkender medarbejdernes

indsats gennem et kontant honorar, som vi kalder "Finders Fee". Honoraret udbetales, når den nye medarbejder har været ansat i minimum én måned, hvilket sikrer kvalitet og langsigtet værdi.

I 2025 blev 52 servicemedarbejdere ansat via medarbejdernes netværk, hvilket er en reduktion fra 2024 og 2023. Vi ønskede at se en stigning igen i 2025, men udviklingen hænger sammen med en reduktion i medarbejderomsætningen. Det betyder, at vi i mindre grad har haft behov for nyansættelser, da vores fastholdelse er forbedret.

Det samlede antal ansættelser via netværk er dog højere end antallet af udbetalte Finders Fee. Det skyldes blandt andet, at ordningen ikke omfatter medarbejdere, der som en del af deres funktion arbejder med rekruttering, herunder ledere og stabsfunktioner. Vores serviceledere spiller en central rolle i at tiltrække nye medarbejdere gennem deres lokale netværk og fungerer som stærke ambassadører for Kongsvang.

Vi ser intern rekruttering som en værdifuld kanal, der styrker fællesskabet og bidrager til et godt match mellem medarbejder og arbejdsplads.

Fratrædelsesårsager

Vi følger løbende udviklingen i fratrædelser for at kunne arbejde målrettet med fastholdelse. I 2025 var de tre primære fratrædelsesårsager selvopsigelse, ophør som følge af udbud, og opsigelse grundet utilfredsstillende kvalitet.

Selvopsigelser udgjorde 41% af fratrædelserne i 2025 mod 36% i 2024. Udviklingen hænger blandt andet sammen med, at en del af vores internationale medarbejdere vælger at vende tilbage til deres hjemlande i takt med forbedrede muligheder lokalt. Det understreger vigtigheden af vores fortsatte fokus på trivsel, ledelsesopfølgning og fastholdelsesindsatser. I 2026 prioriterer vi at styrke disse indsatser yderligere for at sikre en stabil medarbejderstab og et bæredygtigt arbejdsmiljø i en branche, hvor rekruttering og fastholdelse er afgørende for driften.



Ligestilling og arbejdsmiljø

Ligestilling

Vi arbejder målrettet med ligestilling, inklusion og kønsbalance som en integreret del af vores sociale bæredygtighed. Vi ser kønsdiversitet som en styrke – både kulturelt og forretningsmæssigt – og vi tager aktivt ansvar for at skabe en arbejdsplads, hvor alle har lige muligheder for at udvikle sig og avancere.

Vi rekrutterer altid ud fra kompetencer og potentiale – uanset køn, alder, nationalitet eller etnicitet. Vi formulerer jobopslag kønsneutralt for at tiltrække det bredest mulige kandidatfelt. Vi gennemgår løbende vores kommunikation, profilering og fysiske rammer for at identificere og reducere bias. På den måde sikrer vi, at vores strukturer understøtter lige adgang til muligheder i hele organisationen.

I 2025 udgør kvinder 65 % og mænd 35 % af medarbejderstaben. Fordelingen er fortsat relativt jævn, og vi har i

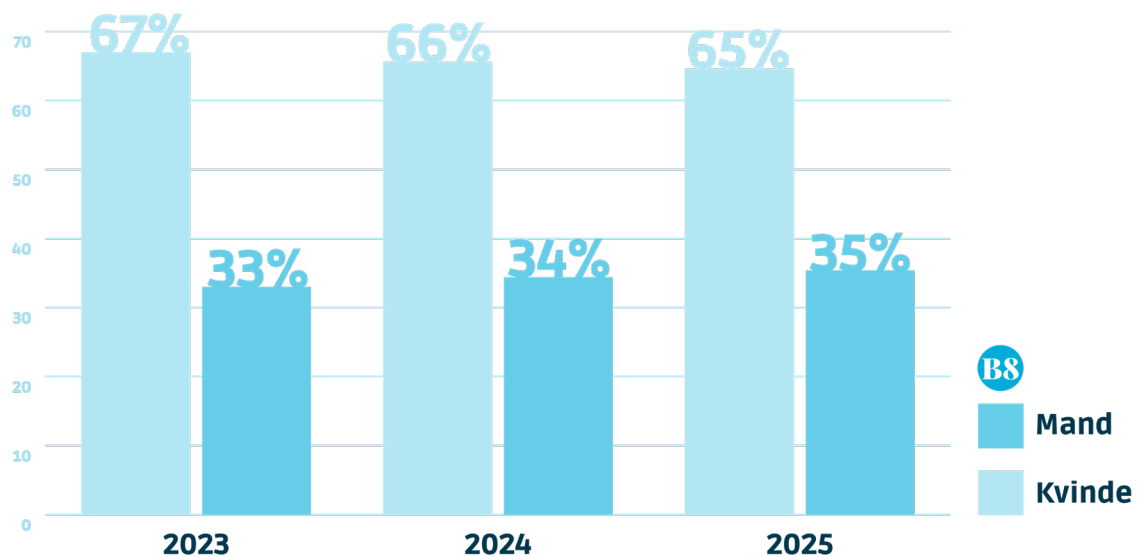
perioden set en mindre stigning i andelen af mænd, hvilket er i tråd med vores ønske om en mere balanceret køns sammensætning. På ledelsesniveau udgør kvinder 66 % og mænd 34 %. Vi har i perioden øget andelen af kvinder i ledende stillinger, hvilket afspejler den samlede kønsfordeling i organisationen og understøtter repræsentation og sammenhængskraft i vores beslutningsprocesser.

Vi fortsætter med at sætte klare måltal og følge udviklingen tæt, fordi vi ved, at vedvarende fokus og handling er afgørende for at skabe reel og langsigtet ligestilling

16

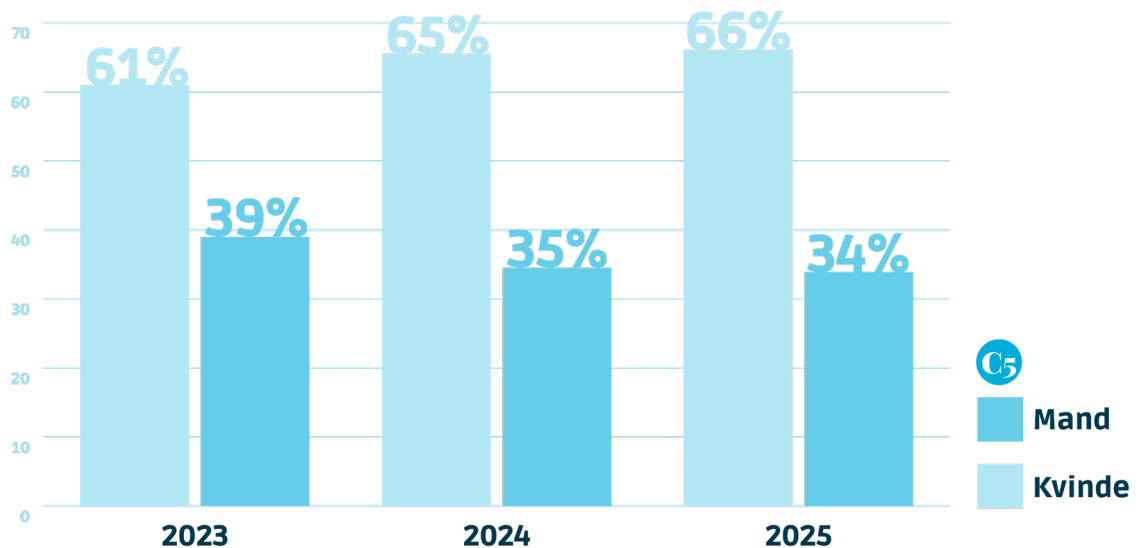
Principper for ligestilling

Vi har underskrevet Dansk Industris "Gender Diversity Pledge", der beskriver 16 principper, som er udviklet af DI for at hjælpe virksomheder med at fremme ligestilling, inklusion og kønsbalance.



B8 **Kønsfordeling i hele Kongsvang**

Hos Kongsvang har vi fokus på, at rengøringsbranchen også er en attraktiv branche at arbejde i for mænd, og vi arbejder generelt på at nedbryde kønsstereotyper som f.eks. "kvindefag".



C5 **Kønsfordeling på ledelsesniveau**

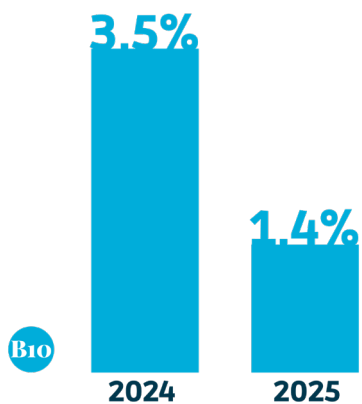
Vi efterstræber lige muligheder for mænd og kvinder, og at kønsfordelingen i vores ledelse afspejler kønsfordelingen i hele virksomheden.



Lønforskel mellem mandlige og kvindelige ansatte

Vi arbejder systematisk med at identificere og reducere interne forskelle mellem køn. Derfor indsamler og analyserer vi løbende data om løn, uddannelse, karriereudvikling, kendskab til rettigheder samt medarbejdernes oplevelser af seksuel chikane og fordomme. Formålet er at sikre gennemsigtighed og et solidt grundlag for målrettede indsatser, hvor vi ser ubalance.

I 2025 har vi reduceret den gennemsnitlige lønforskel mellem mænd og kvinder fra 3,52 % i 2024 til 1,39 %. Udviklingen hænger blandt andet sammen med, at flere kvinder i perioden er tiltrådt i leder- eller tilsynsførende stillinger, hvilket bidrager til en mere balanceret kønsfordeling på tværs af stillingsniveauer. Vi ser den positive udvikling som et resultat af vores fokus på lige adgang til ansvar og karrieremuligheder.



▲ Lønforskel mellem mænd og kvinder

Lønforskel mellem mandlige og kvindelige ansatte i Kongsvang.





Tilfælde af krænkende adfærd

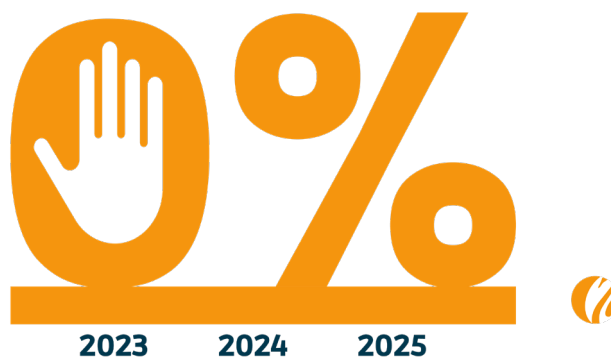
Hos Kongsvang prioriterer vi et professionelt og respektfuldt samarbejde, hvor alle medarbejdere oplever tryghed og gensidig respekt. Vi skaber en kultur, hvor vi deler viden, lytter aktivt til hinanden og hjælper, når der er behov. Vi kommunikerer åbent og tillidsfuldt og tager tydeligt afstand fra enhver form for krænkende eller nedsættende adfærd.

I 2025 opdaterede og styrkede vi vores personalepolitik mod vold, trusler og seksuel chikane. Politikken fastlægger tydelige retningslinjer for, hvilken adfærd vi ikke accepterer uanset om den udøves af ledere, kollegaer, kunder eller andre brugere. Vi beskriver klare procedurer for håndtering af hændelser og giver samtidig medarbejderne konkrete redskaber til at reagere, hvis de selv oplever eller er vidne til krænkende adfærd. Overtrædelser kan medføre ansættelsesretlige sanktioner, herunder advarsel, afskedigelse eller bortvisning. Vi har desuden en fast handleplan, som sikrer en systematisk og ansvarlig opfølgning på alle henvendelser.

I 2023, 2024 og 2025 modtog vi ingen anmeldelser om krænkende adfærd. Det ser vi som et positivt tegn, men vi forholder os samtidig kritisk og realistisk til tallene. I en organisation med plus 1.000 medarbejdere ved vi, at fravær af anmeldelser ikke nødvendigvis er ensbetydende med fravær af udfordringer. Derfor arbejder vi aktivt med at styrke tryghed og tillid i organisationen, så alle medarbejdere ved, hvor de kan henvende sig, og føler sig sikre på, at indberetninger bliver taget alvorligt og håndteret professionelt.

Med en bred international medarbejdersammensætning er vi bevidste om, at kulturelle erfaringer kan påvirke tilbøjeligheden til at indberette uønsket adfærd. Derfor vil vi i 2026 intensivere vores indsats gennem arbejdsmiljøorganisationen, målrettede lederkurser og et tæt samarbejde med vores kvalitetsteam. Vi styrker dialogen om respektfuld adfærd og tydeliggør rapporteringsvejene, så alle medarbejdere trygt kan henvende sig.

Vi betragter ikke indsatsen som afsluttet. Tværtimod arbejder vi kontinuerligt på at udvikle en kultur, hvor alle føler sig hørt, beskyttet og taget alvorligt.



Krænkende adfærd

Kongsvang har ikke modtaget indberetninger om krænkende adfærd inden for de seneste tre år.



Nærved-ulykker

Vi arbejder aktivt med forebyggelse af arbejdsulykker gennem registrering af nærved-hændelser. Alle medarbejdere kan nemt indberette digitalt på flere sprog via medarbejderportalen, og vi anvender samme kategorisering som ved arbejdsulykker for at sikre ensartet analyse og opfølgning. Arbejdsmiljøorganisationen følger løbende op på indberetningerne og sikrer, at læring omsættes til konkrete forbedringer.

I 2025 modtog vi én indberetning, hvor en medarbejder blev lukket inde i et rum, da døren låste automatisk, og nøglerne var efterladt på rengøringsvognen. Medarbejderen kunne tilkalde hjælp via sin telefon, men hændelsen tydeliggjorde en vigtig sikkerhedsrisiko. Nøgler og adgangskort skal altid bæres på personen for at beskytte kundens bygning og værdier mod uautoriseret adgang, men også for at sikre medarbejderens egen tryghed.

Vi arbejder kontinuerligt med at styrke indberetningskulturen i hele organisationen, så vi får et bedre grundlag for forebyggelse. I en multikulturel medarbejderstab prioriterer vi tydelig kommunikation og tryghed i rapporteringsprocessen. Derfor styrker vi indsatsen i arbejdsmiljøorganisationen og i vores kvalitetsteam ved at øge kapaciteten og være tættere på medarbejderne i hverdagen. Målet er at skabe en åben og læringsorienteret sikkerhedskultur, hvor forebyggelse er et fælles ansvar.

Registreret arbejdsulykker

Et sikkert arbejdsmiljø er afgørende for medarbejdertrivsel og stabil drift, og derfor arbejder vi altid målrettet på at styrke arbejdssikkerheden. Vi registrerer systematisk alle arbejdsulykker og anvender data aktivt til at identificere risikomønstre og iværksætte forebyggende tiltag.

Ved opstart af nye samarbejdskontrakter gennemfører vi risikovurderinger af arbejdsstedet, herunder gennemgang af rengøringsrum, adgangsforhold, brand- og flugtveje. Resultaterne bruger vi i oplæring og instruktion af medarbejdere, og arbejdsmiljøorganisationen inddrages i

vurderingen af arbejdsstedets risici og i prioritering af de forebyggende indsatser. Vi tager altid dialogen med den kontraktansvarlige for at sikre forbedringer, hvis vi identificerer sikkerhedsudfordringer, f.eks. utilstrækkelig belysning, løse ledninger eller u hensigtsmæssige gulvforhold. Derudover gør vi kunder opmærksomme på behovet for sikre adgangsveje i vinterperioder med mørke, sne og is.

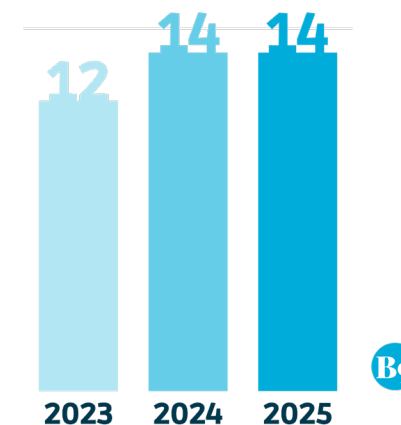
I 2025 registrerede vi 14 arbejdsulykker, hvilket er på niveau med 2024. Vi kategoriserer alle hændelser i seks hovedområder: faldskader, klemskader, stød og slag, overbelastning, snit- og skæreskader samt øvrige skader. Faldskader udgør fortsat den største andel med 8 ud af 14 registrerede ulykker mod 7 i 2024. Derudover registrerede vi to klemskader og to stød- og slag skader.

Da faldulykker fortsat er det største risikoområde, styrker vi vores forebyggende indsats målrettet på området. Gennem vores arbejde med APV og arbejdsmiljøorganisationens løbende indsats tydeliggør vi krav til korrekt og lukket fodtøj, og vi holder dialogen med kunder om vedligeholdelse af indgangspartier, containerpladser og adgangsveje. Arbejdsmiljøorganisationen følger desuden op på, om instruktioner og arbejdsgange efterleves, og om der er behov for justeringer i arbejdsmetoder eller udstyr.

I 2026 prioriterer vi yderligere styrkelse af indsatsen gennem udvidelse af kvalitetsteamet og tættere samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen med fokus på oplæring, arbejdsmiljø og systematisk opfølgning på arbejdsmetoder. Det skal sikre, at alle medarbejdere arbejder under endnu mere trygge og korrekt tilrettelagte forhold.

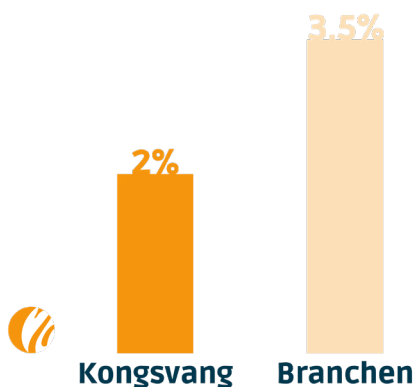
Registreret dødsulykker

Vi har aldrig haft dødsulykker i Kongsvang. Forebyggelse af alvorlige hændelser er en integreret del af vores arbejdsmiljøindsats. Gennem systematiske risikovurderinger, oplæring og løbende opfølgning arbejder vi aktivt for at minimere risikoen for alvorlige personskader og sikre trygge arbejdsforhold for alle medarbejdere.



Arbejdsulykker

Antal indmeldte arbejdsulykker.



Sygefravær

Sygefravær i 2025 målt i udbetalt sygeløn, hvor vi har lønforpligtelse, sammenlignet med branchetallet fra 2024. Vi glæder os til at sammenligne med branchetallet for 2025, når de publiceres.
 Kilde: Dansk Arbejdsgiverforening

Sygefravær

Hos Kongsvang gør vi en indsats for at reducere sygefravær, fordi vi ser det som en central indikator for både medarbejdertrivsel og driftsstabilitet. Vi skaber rammer, der forebygger arbejdsrelaterede skader og nedslidning, samtidig med at vi støtter medarbejdere, der oplever personlige udfordringer.

Det gør vi ved at gennemgå sygefraværdata hver anden uge på tværs af alle funktioner og niveauer. Når en medarbejder har haft en sygeperiode, tager vi altid dialogen gennem en struktureret omsorgs- og fraværssamtale. Samtalen handler om, hvordan vi bedst kan understøtte medarbejderens bedring og forebygge fremtidigt fravær, f.eks. gennem brug af sundhedsordningen. Referat fra samtalen er tilgængeligt for medarbejderen i medarbejderportalen, hvilket sikrer transparens og fælles forståelse.

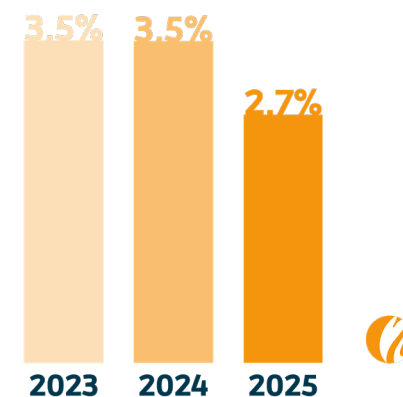
Vi integrerer vores sundhedsordning som et aktivt forebyggelsesværktøj både i samtalerne og i vores arbejdsmiljøorganisationen. Ordningen er en fast del af onboarding, arbejdsmiljøindsats og vores APV. Medarbejderne har adgang til blandt andet fysioterapi, psykologhjælp, misbrugsrådgivning, hurtig adgang til behandling og online læge. Den korte responstid gennem sundhedsordningen reducerer risikoen for langtidssygemeldinger og understøtter et sundt arbejdsliv.

Derudover spiller vores arbejdsmiljøorganisation en aktiv rolle i arbejdet med at forebygge sygefravær gennem struktureret arbejde med risikovurderinger, løbende opfølgning på APV og konkrete forbedringstiltag i driften. Vi anvender data fra sygefraværstatistikken til at identificere mønstre og afdække årsager, så vi kan styrke den forebyggende indsats. Hvis vi f.eks. identificerer gentagne belastninger, iværksætter vi hurtige målrettede indsatser til at justere arbejdsmetoder, bemanning eller instruktion, så vi reducerer risikoen fremadrettet.

Vores målrettede indsats har haft en dokumenterbar effekt. I 2025 lå vores sygefraværsporcet på 2 % opgjort efter branchemetoden (udbetalt sygeløn), hvor branchegennemsnittet i 2024 var 3,5 %.

Internt måler vi dog på det samlede antal sygetimer uanset om lønudgiften bæres af os eller refunderes via offentlig sygeløn. Vi vælger denne metode, fordi fraværet påvirker planlægning og ledelsesressourcer, ligesom det kan skabe gener for vores kunder uafhængigt af refusionsforhold. Med denne opgørelsesmetode reducerede vi sygefraværet fra 3,5 % i 2024 til 2,7 % i 2025. Resultatet afspejler vores vedvarende fokus på tidlig dialog, sunde arbejdsmetoder og aktiv brug af sundhedsordningen.

Vi betragter udviklingen som et tegn på, at vores indsats virker, og vi fortsætter arbejdet med at styrke både forebyggelse, trivsel, arbejdsmiljø og ledelsesopfølgning, så vi fastholder en sund og robust organisation.



Sygefravær

Sygefravær opgjort i timer uanset om medarbejderen får løn fra Kongsvang eller fra offentlig sygeløn. Udviklingen i 2025 skal ses i sammenhæng med vores indsats for forebyggelse, herunder ledelsesopfølgning, sundhedsordning samt målrettet arbejde med trivsel og arbejdsmiljø.



Skæve arbejdstider

I Kongsvang holder vi nøje øje med vores medarbejderes arbejdstider som en del af vores ledelsesstrategi for fastholdelse og sundhed. Vi har i flere år haft faste mål om at reducere andelen af aften- og natarbejde, fordi vi ved, at skæve arbejdstider har direkte betydning for medarbejdernes trivsel, sundhed og langsigtede tilknytning til arbejdspladsen. Derfor prioriterer vi rengøring i dagtimerne og siger nej tak til natarbejde.

Rengøring i dagtimerne, også kaldet synlig rengøring, understøtter en bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv både for medarbejdere og ledere. Samtidig styrker synlig rengøring kvaliteten: Når rengøringen foregår i dagtimerne, mødes kunde og medarbejder naturligt i hverdagen, hvilket giver mulighed for løbende forventningsafstemning, informationsoverlevering og hurtig håndtering af opgaver.

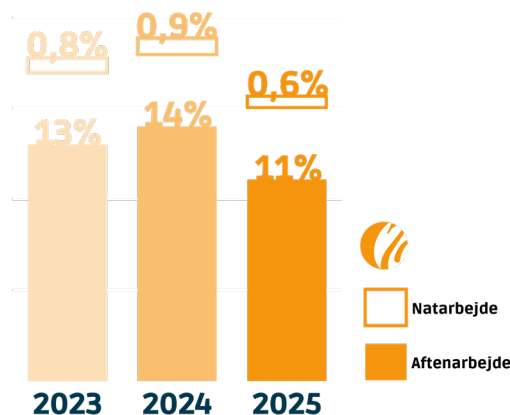
Vi arbejder målrettet for at udbrede synlig rengøring og oplever, at flere kunder anerkender fordelene ved denne tilgang. Samtidig bakker vi op om, at den nye overenskomst implementerer Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) anbefalinger for at reducere natarbejde og styrke arbejdsmiljøet. Forskning peger på, at langvarigt natarbejde kan være forbundet med øget risiko for blandt andet søvnforstyrrelser og andre helbredsrelaterede udfordringer. Ved at prioritere synlig rengøring reducerer vi denne risiko og styrker samtidig medarbejdernes sociale tilknytning til arbejdspladsen. Når medarbejderne arbejder i dagtimerne, bliver de en integreret del af fællesskabet på lokationen, opbygger relationer til kunden og får lettere adgang til dialog med kollegaer og ledelse.

Vi understøtter indsatsen gennem intern kommunikation og videndeling, herunder information om fordelene ved synlig rengøring via vores arbejdsmiljøorganisation og APV. Samtidig planlægger vi sammenhængende stillinger i tæt dialog mellem medarbejder, leder og kunder, så arbejdstiden i videst muligt omfang harmonerer med den enkeltes privatliv og kundens behov.

Vores indsats giver målbare resultater. I 2025 ser vi et markant fald fra 14% aftenarbejde og 0,9% natarbejde i 2024 til hhv. 11% og 0,6%. Udviklingen skyldes en vedvarende prioritering fra driftsledelsen og et stigende antal kunder, der vælger synlig rengøring.

Vi ser en tydelig sammenhæng mellem vores reduktion i skæve arbejdstider og den positive udvikling i både medarbejderomsætning og sygefravær. Når medarbejderne arbejder under sunde og stabile rammer, styrker vi både trivsel, relationer og kvalitet i leverancen. Den faldende medarbejderomsætning og det lavere sygefravær understøtter vores vurdering af, at sunde arbejdstider har en direkte betydning for fastholdelse og arbejdsmiljø.

Vi er dog ikke i mål. Vores klare målsætning er på maksimalt 8% aften- og 0,75% natarbejde, og derfor fastholder vi arbejdet med at reducere skæve arbejdstider yderligere. Vores strategiske fokus på synlig rengøring og reduktion af aften- og natarbejde forsætter som en integreret del af vores ansvarlige og bæredygtige forretningsmodel.



Skæve arbejdstider

Aftenarbejde bliver defineret som arbejdstimer mellem kl. 18-22, hvor natarbejde defineres som arbejdstimer mellem kl. 22-05.



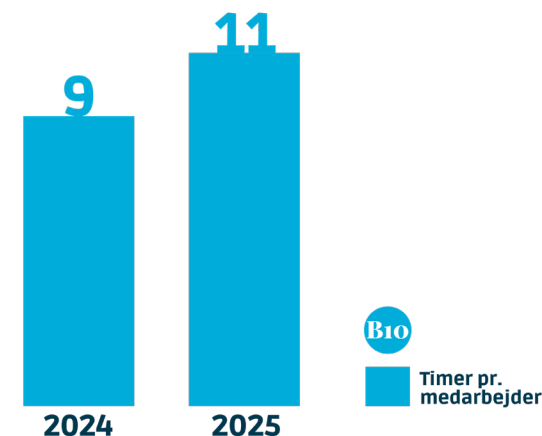
Uddannelse og udvikling

I Kongsvang ser vi kompetenceudvikling som en strategisk investering i både mennesker og forretning. I en branche, hvor kvaliteten af vores leverance direkte afhænger af medarbejdernes faglighed, arbejder vi systematisk med at styrke både sproglige, faglige og ledelsesmæssige kompetencer.

Vi tilbyder et bredt udvalg af uddannelser, som drives gennem vores interne Kongsvang Academy eller i tæt samarbejde med uddannelsesinstitutioner, branchen og sociale projekter. Det er alt fra arbejdsmiljøuddannelser, mentorordninger, driftstræner, onboarding, e-learning og diverse rengøringsfaglige kurser herunder NIR, hygiejne og insta800. Vi vurderer løbende behovet for opkvalificering for vores medarbejdergrupper, særligt i takt med højere kvalitetskrav, øget digitalisering og nye teknologiske løsninger. Vi prioriterer særligt tre centrale spor: danskundervisning, rengøringsteknikeruddannelsen og rengøringslederuddannelsen. Dem uddyber vi i særskilte afsnit herunder.

Vores fokus på uddannelse afspejles tydeligt i antallet af uddannelsestimer pr. medarbejder. I 2025 øgede vi vores samlede uddannelsesindsats til 11,16 uddannelsestimer pr. medarbejder, mod 9,16 timer i 2024. Udviklingen understøtter vores ambition om at styrke medarbejdernes trivsel, fastholdelse og langsigtede udviklingsmuligheder.

Vi ser fremgangen som et vigtigt skridt, men vi har fortsat et tydeligt forbedringspotentiale i forhold til vores interne målsætninger. Derfor fortsætter vi arbejdet med at udvide uddannelsesindsatsen og sikre, at endnu flere medarbejdere får adgang til relevante kompetenceforløb.



Uddannelsestimer pr. ansat

Gennemsnitligt antal gennemførte uddannelsestimer pr. ansat.



Danskundervisning

Hos Kongsvang betragter vi lønnet danskundervisning til medarbejdere som en grundlæggende del af vores sociale ansvar og vores tilgang til ordentlighed. Når medarbejdere får mulighed for at lære dansk, styrker vi både deres personlige og faglige udvikling og giver dem bedre forudsætninger for at navigere i det danske samfund. Danskundskaber skaber samtidig adgang til nye karriereveje og øger medarbejdernes mulighed for at tage mere ansvar i hverdagen.

Vi tilbyder danskundervisning til medarbejdere på forskellige niveauer. Medarbejdere, der allerede har et grundlæggende danskniveau, kan deltage i lønnet danskundervisning via SBA Uddannelsesfonde faciliteret af AOF eller AMU. Medarbejdere uden eller med begrænsede danskundskaber kan starte på vores frivillige basisdansk, som vi selv faciliterer med egne undervisere og med fokus på hverdagsdansk. Den tilbydes direkte ude på arbejdslokationen med både begynder- og øvede hold. Vi arbejder kontinuerligt med at gøre frivillig dansk endnu mere tilgængelig og attraktiv for vores medarbejdere.

Danskundervisning spiller også en central rolle i vores kompetencestrategi, fordi rengøringsteknikeruddannelsen udelukkende udbydes på dansk. Hvis vi skal lykkes med vores ambition om at uddanne flere faglærte rengøringsteknikere, kræver det, at flere medarbejdere opnår de nødvendige sproglige kompetencer. Derfor arbejder vi målrettet på at løfte vores medarbejders sproglige kompetencer, så flere kan tage en faglært uddannelse. I 2025 har vi indført en særskilt KPI for deltagelse i danskundervisning, så vi systematisk følger udviklingen og styrker indsatsen.

I 2025 deltog 144 medarbejdere i undervisning svarende til 6.303 timer mod 78 medarbejdere og 2.530 timer i 2024. Udviklingen dokumenterer, at lokal undervisning med faste undervisere øger tilslutningen. Men vi har et ønske for at løfte indsatsen yderligere og ser fortsat et potentiale for at genopnå niveauet fra 2023.

Derfor udvider vi i 2026 tilbuddet til flere byer og flere tidspunkter, samtidig med at vi gennem arbejdsmiljøorganisationen og vores kvalitetsteam analyserer systematisk årsagerne til manglende deltagelse, så vi kan fjerne barrierer og styrke motivationen. Derudover arbejder vi målrettet med at styrke dansk som fælles arbejdsprog, fordi et fælles sprog styrker sikkerhed, samarbejde og integration i hverdagen.

Ved at investere i danskundervisning styrker vi både medarbejdernes udviklingsmuligheder og vores egen adgang til faglært arbejdskraft. Det er en målrettet indsats, der bidrager direkte til vores sociale bæredygtighed og til en mere robust organisation på lang sigt.

Rengøringstekniker

Vi arbejder målrettet for forsat at styrke den rengøringsfaglige kvalitet i Kongsvang, fordi vi tror på, at faglighed gør en forskel både for medarbejderen og for virksomheden. Høj faglighed skaber kvalitet for vores kunder, udvikling for vores medarbejdere og robusthed i vores forretning.

Derfor har vi en klar ambition om, at så mange timelønnede medarbejdere som muligt gennemfører rengøringsteknikeruddannelsen. Uddannelsen giver medarbejderne konkrete kompetencer, øger deres faglige selvtillid og skaber bedre muligheder for intern udvikling og karriereprogression. Samtidig sikrer vi en stabil tilgang af faglært arbejdskraft, som kan imødekomme branchens stigende krav til dokumenteret kvalitet.

I 2025 oplevede vi desværre tilbagegang i antallet af gennemførte uddannelsestimer til rengøringsteknikeruddannelsen. Vi gik fra 9.597 timer i 2024 (svarende til 23,6 medarbejdere) til 7.695 timer i 2025 (svarende til 19 medarbejdere). Udviklingen hænger især sammen med, at vi fortsat har for få medarbejdere med tilstrækkelige danskundskaber til at kunne deltage i uddannelsen som nævnt i tidligere afsnit.





I 2026 intensiverer vi derfor indsatsen for at øge adgangen til rengøringsteknikeruddannelsen ved at styrke koblingen mellem danskundervisning og adgangen til uddannelsen. Vi arbejder målrettet med at løfte flere medarbejdere til det sproglige niveau, der kræves for at kunne gennemføre AOF/AMU-dansk og efterfølgende deltage i uddannelsesforløbet. Ved at forbedre adgangen til uddannelse investerer vi direkte i bedre kvalitet, større medarbejderudvikling og langsigtet konkurrencekraft.

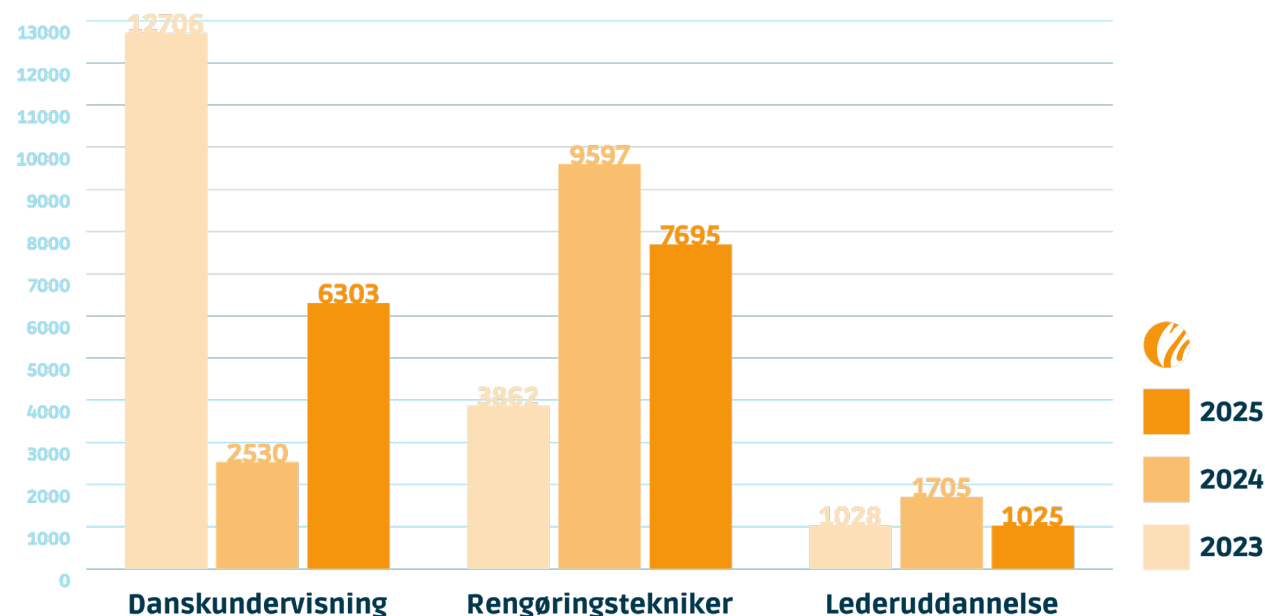
Rengøringsleder- og lederuddannelse

Kravene til vores rengøringsledere stiger i takt med at forventninger til kvalitet, dokumentation og fleksibilitet vokser. Derfor styrker vi systematisk lederkompetencerne i driften, så vores ledere forsat kan sikre stabil kvalitet og skabe stærke rammer for medarbejderne.

Alle serviceledere gennemfører rengøringslederuddannelsen, når de har opnået ét års anciennitet. Gennem ud-

dannelsen styrker vi ledernes faglige fundament, personlige ledelsesstil, kommunikation og evnen til at optimere medarbejderressourcer. Samtidig understøtter uddannelsen vores ambition om at fastholde en høj standard i en branche, hvor kravene til kvalitet og omstillingsparathed fortsat stiger.

Udover rengøringslederuddannelsen tilbyder vi ledere på tværs af organisationen en række relevante kurser, der understøtter deres faglige og ledelsesmæssige udvikling. I 2025 deltog 41 ledere i lederuddannelser svarende til 1.025 undervisningstimer. I 2024 deltog 68 ledere svarende til 1.705 timer. Udviklingen hænger sammen med vores reducerede medarbejderomsætning, og derved en større fastholdelse og mindre lederudskiftning. Det har mindsket behovet for at uddanne nye ledere og afspejler en mere stabil og erfaren ledergruppe i driften.



Uddannelse i Kongsvang

Antal registrerede uddannelsestimer fordelt på uddannelsesstyper. Lederuddannelsen omfatter bl.a. kurser i AI, bæredygtighed, sundhed og omsorg, rengøringsledelse, håndflickhåndtering, regnskab og ledelse.

Case: Fra danskundervisning til rengøringstekniker

Rejsen til en uddannelse kan være lang, når sproget står i vejen. Det var udgangspunktet for Biljana, da hun ønskede at starte på rengøringsteknikeruddannelsen. Trods solid faglighed var hendes danskundskaber ikke tilstrækkelige til at blive optaget, og drømmen så ud til at falde fra hinanden.

Men gennem Kongsvangs danskundervisning direkte ude på arbejdspladsen kunne Biljana sammen med sine kollegaer styrke sit sprog i trygge rammer. Undervisningen gjorde dansk til en del af hverdagen på arbejdspladsen og den praksisnære undervisning gav plads til dialog, grin og læring.

Den sproglige udvikling gjorde forskellen. Biljana blev optaget på rengøringsteknikeruddannelsen og gennemførte den med stort engagement og høj faglighed. I december 2025 stod hun færdiguddannet som rengøringstekniker med topkarakter. Et resultat vi er stolte af og en historie, der understreger værdien af at investere i mennesker og skabe muligheder for udvikling.





Fleksjob og praktikforløb

Vi arbejder aktivt for at skabe et mere inkluderende arbejdsmarked bl.a. gennem fleksjob og praktikforløb. Vi ønsker at give mennesker med forskellige forudsætninger mulighed for at bidrage og udvikle sig i et støttende og inkluderende arbejdsmiljø. I en fysisk krævende branche som rengøring kræver det tilpasning, tæt opfølgning og stærke partnerskaber.

I 2025 har vi fordoblet antallet af medarbejdere i fleksjob og praktik til 20 fleksjobbere og 29 praktikanter mod henholdsvis 10 og 14 i 2024. Samtidig er antallet mere end tredoblet siden 2023. Udviklingen er resultatet af en målrettet indsats med grundigere afklaringsforløb, tættere dialog med jobcentre og konkrete samarbejder med kunder, herunder en særlig indsats for at inkludere flere ikke-arbejdsparate hos en af vores større kunder.

Selvom den generelle arbejdsløshed er faldet, og målgruppen for praktikforløb dermed er mindre, har vi styrket samarbejdet med kommuner og jobcentre for at udvide mulighederne for skånejob, reducerede timetal og gradvis optrapning. I 2025 har vores instruktører desuden gennemført kurser i håndtering af medarbejdere med diagnoser, så vi kan skabe mere trygge og stabile forløb.

Vi anerkender, at vi fortsat har et forbedringspotentiale. Derfor øger vi i 2026 fokuset fra vores chef for bæredygtighed og uddannelsesteamet, så vi yderligere kan styrke uddannelsen af mentorer for praktikanter og professionaliserer onboarding af fleksjobbere. Derudover fortsætter og udvider vi det tætte samarbejde med landets jobcentre i 2026 som en integreret del af vores sociale ansvar og vores ambition om at bidrage aktivt til et mere rummeligt arbejdsmarked.



Antal i fleksjob og praktik

Vi ønsker at skabe mulighed for, at alle kan bidrage og udvikle sig, uanset individuelle forudsætninger. Vores øgede indsats i 2025 kan tydeligt aflæses i udviklingen i antallet af fleksjobbere og praktikanter.



Etik og rettigheder

Code of Conduct

Hos Kongsvang arbejder vi systematisk med ansvarlig forretningsadfærd gennem vores Code of Conduct, som blev opdateret i 2025. Den fungerer som et styringsredskab for vores sociale og etiske standarder og danner rammen for vores samarbejde med medarbejdere, kunder og samarbejdspartnere.

Code of Conduct er forankret i ledelsen og godkendt på øverste niveau. Den kommunikerer aktivt til både medarbejdere og eksterne samarbejdspartnere, samtidig med at den hænger tæt sammen med vores personalehåndbog, som vedhæftes alle ansættelseskontrakter og er tilgængelig via medarbejderportalen.

Vores Code of Conduct fastlægger klare krav og forventninger inden for:

- Respektfuld adfærd og trivsel på arbejdspladsen
- Diversitet og lige muligheder
- Nultolerance over for chikane, vold og trusler
- Arbejdsmiljø og sikre arbejdsforhold

- Overholdelse af gældende lovgivning og overenskomster
- GDPR og datasikkerhed
- Anti-korruption og integritet
- Ansvarlig dokumentation og transparens
- Fortrolighed og sikkerhedsprocedurer
- Bæredygtighed og ansvar i værdikæden

Vi håndhæver principperne gennem klare procedurer og interne kontroller. Overtrædelser kan medføre ansættelsesretlige konsekvenser eller ophør af samarbejde. Vores whistleblowerordning giver medarbejdere og eksterne parter mulighed for at indberette kritisable forhold anonymt og vi sikrer systematisk opfølgning på alle henvendelser.

Vores Code of Conduct er forankret i den øverste ledelse, som har det overordnede ansvar for, at krav, rettigheder og tiltag efterleves. Vi har desuden etableret en fast arbejdsgruppe, som mødes månedligt og løbende opdaterer vores interne personalehåndbog og øvrige politikker.





Code of Conduct tilpasses derfor løbende i takt med udviklingen i organisationen og implementeres efterfølgende i den daglige drift på tværs af organisationen.

Vi arbejder aktivt for at sikre, at alle medarbejdere kender deres rettigheder og ved, hvordan de kan bidrage til at opretholde vores fælles standarder. Som en del af onboarding og løbende opkvalificering introduceres medarbejderne til relevante politikker og personalehåndbogen som opslagsværk, samt løbende opdateringer meddeles via medarbejderportalen.

Vores etiske ramme tager udgangspunkt i FN's Verdensmål og de Ti Principper i UN Global Compact, som vi har tilsluttet os. Principperne er integreret i vores politikker og daglige drift, og understøtter vores arbejde med menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og anti-korruption. Læs mere om vores tilslutning til UN Global Compact på [s. 62](#) og vores arbejde med FNs Verdensmål på [s. 71](#).

For os går ansvarlighed og forretning hånd i hånd, og vi arbejder kontinuerligt for at sikre, at vores etiske standarder omsættes til praksis i den daglige drift.

Klagemekanismer

Hos Kongsvang arbejder vi aktivt for at sikre, at alle medarbejdere har trykke og tilgængelige muligheder for at give feedback, rejse bekymringer eller indgive klager. Med en bred international medarbejdersammensætning er vi bevidste om, at kulturelle erfaringer kan påvirke, hvor naturligt det opleves at gå til sin leder. Derfor arbejder vi kontinuerligt med at styrke tillid, åbenhed og dialog i organisationen.

Vi tydeliggør løbende, at det i Danmark er både legitimt og ønskværdigt at henvende sig til sin leder ved utilfredshed, forbedringsforslag eller oplevelser af negative hændelser. Vi understøtter dette gennem informationskampagner på medarbejderportalen, ved onboarding, synlig ledelse, tæt kontakt mellem leder og medarbejder samt en kultur præ-

get af åben og ærlig kommunikation.

Samtidig stiller vi flere alternative klagekanaler til rådighed. Medarbejdere kan:

- Benytte vores whistleblowerordning – anonymt eller med navn – ved alvorlige forhold som krænkende adfærd, korruption eller andre væsentlige uregelmæssigheder
- Kontakte vores Løn & Personale-afdeling bl.a. for rådgivning om rettigheder og arbejdsvilkår
- Skrive fortroligt til HR
- Kontakte alle ledere og direktionen direkte via medarbejderportalen

Vi har en bevidst flad struktur i organisationen, og alle medarbejdere har mulighed for at kontakte direktøren eller øvrige medlemmer af den øverste ledelse direkte via medarbejderportalen, mail eller telefon. Denne direkte adgang skal understøtte transparens, tilgængelighed og en kultur, hvor ingen oplever organisatoriske barrierer for at blive hørt.

Derudover gør vi det nemt at give uformel feedback. Via medarbejderportalen kan medarbejdere løbende kommentere på tiltag, informationer og interne initiativer. De mindre formelle kanaler bidrager til en kontinuerlig dialog og giver mulighed for at adressere mindre problemstillinger.

Vi sikrer, at alle henvendelser behandles fortroligt og professionelt, og at relevante sager følges op med klare procedurer.



Negative hændelser i egen arbejdsstyrke

Vi har aldrig registreret eller modtaget indberetninger om negative hændelser relateret til f.eks. børnearbejde, tvangsarbejde, menneskehandel, diskrimination eller lignende i egen arbejdsstyrke. Vi ansætter medarbejdere under gældende overenskomst og sikrer dermed ordnede og dokumenterede arbejdsvilkår.

Fraværet af indberetninger betragter vi som positivt, men vi arbejder samtidig løbende med at sikre, at vores rapporteringskanaler er kendte og opleves som trygge. Vi er opmærksomme på, at lav rapportering ikke nødvendigvis er ensbetydende med fravær af risici – især når det gælder diskrimination i en organisation med 72 forskellige nationaliteter.

Negative hændelser i værdikæden

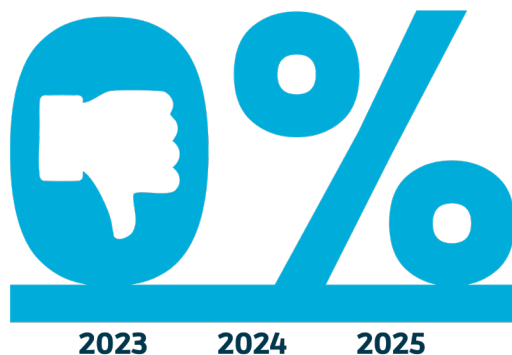
I Kongsvang arbejder vi med anerkendte branchestandarder og certificeringer, som understøtter transparens, ordnede forhold og dokumentation i hele værdikæden.

Vi er godkendt og opfylder Servicenormen af Servicebranchens Arbejdsgiverforening (SBA). Den sætter strenge krav til ordnede løn- og arbejdsvilkår, arbejdsmiljø, kvalitet, miljøhensyn og dokumentation både i egen organisation, hos leverandører og samarbejdspartnere. Uafhængige auditorer kontrollerer løbende, at kravene overholdes,

hvilket styrker vores samarbejde, transparens og troværdighed over for kunder, samarbejdspartnere og leverandører. Certificeringen er dermed en central garanti for ordnede og ansvarlige forhold i hele værdikæden.

Vi understøtter dette gennem en tydelig Code of Conduct, hvor vi stiller klare krav til vores samarbejdspartnere om overholdelse af gældende lovgivning, menneskerettigheder og ansvarlige arbejdsforhold. Vi forventer, at vores leverandører lever op til samme standarder for ansvarlighed og integritet, som vi selv arbejder efter.

Vi har aldrig registreret eller modtaget indberetninger om negative hændelser i vores værdikæde, hvilket bekræfter styrken i vores forebyggende indsats og løbende kontrol.



C7

Negative hændelser

Vi har ikke registreret nogle negative hændelser i vores egen arbejdsstyrke eller i vores værdikæde.



VI OPFYLDER

Service normen

SBA - SERVICEBRANCHENS ARBEJDSGIVERFORENING
ER EN DEL AF DI SERVICE

Sætter standarden for ordentlighed



WE SUPPORT



UN Global Compact

Ansvarlighed har altid været en integreret del af den måde, vi driver forretning på i Kongsvang. Som et naturligt led i dette arbejde har vi officielt tilsluttet os UN Global Compact, verdens største internationale initiativ for ansvarlig og bæredygtig virksomhedsdrift.

Tilslutningen indebærer, at vi sammen med mere end 20.000 virksomheder globalt forpligter os til at efterleve FN's De Ti Principper inden for menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og antikorrupition. For Kongsvang er dette ikke et nyt fokusområde, men en formalisering af de værdier og den ansvarlige forretningspraksis, som allerede er integreret i vores daglige drift. Vi sikrer ordentlige arbejdsvilkår, overenskomst-mæssig løn, investerer i vores medarbejdere gennem videreuddannelse og har nultolerance over for korrupition. Samtidig er bæredygtighed dybt forankret i vores forretning som certificeret Svanemærket virksomhed.

Hos Kongsvang tror vi på, at ansvar og forretning går hånd i hånd. Med UN Global Compact tager vi endnu et skridt mod en mere ansvarlig fremtid til gavn for både mennesker og samfund.



MENNESKERETTIGHEDER



**ARBEJDTAGER-
RETTIGHEDER**



KLIMA & MILJØ



ANTIKORRUPTION

DE TI PRINCIPPER

En principbaseret tilgang til at drive forretning.

MENNESKERETTIGHEDER

Princip 1: Virksomheder bør støtte og respektere beskyttelsen af internationalt proklamerede menneskerettigheder inden for virksomhedens indflydelsesområde

Princip 2: sikre at de ikke medvirker til krænkelse af menneskerettighederne

ARBEJDTAGERRETTIGHEDER

Princip 3: Virksomheder bør opretholde friheden til organisation og anerkende arbejdstageres ret til kollektive forhandlinger

Princip 4: støtte udryddelse af alle former for tvangsarbejde;

Princip 5: støtte afskaffelse af børnearbejde

Princip 6: eliminere diskrimination i arbejds- og ansættelsesforhold

KLIMA & MILJØ

Princip 7: Virksomheder bør støtte en forsigtighedstilgang til miljømæssige udfordringer

Princip 8: tage initiativer til at fremme større miljømæssig ansvarlighed

Princip 9: tilskynde udvikling og udbredelse af miljøvenlige teknologier

ANTIKORRUPTION

Princip 10: Virksomheder bør modarbejde alle former for korrupition, herunder afpresning og bestikkelse

Governance

Bestyrelsen

Antikorruption

Whistleblowerordning

GDPR: data- og cybersikkerhed



Ledelsesaspektet

Governance – god selskabsledelse, udgør en fundamental del af enhver virksomheds driftsmodel og er afgørende for dens langsigtede fremgang og bæredygtighed. Hos Kongsvang handler governance om at sikre, at vi opererer på en måde, der er ansvarlig, gennemsigtig og i overensstemmelse med de relevante love, reguleringer og bedste praksisser. Det handler om at fremme en kultur for integritet og etisk adfærd.

Vi vurderer ligeledes vores evne til at integrere sociale og miljømæssige hensyn i vores strategi og beslutningsprocesser som en del af den overordnede governance-ramme. Disse aspekter er nærmere beskrevet i Environment- og Social-aspekterne af denne rapport.

Hos Kongsvang er ordentlighed vores fundamentale værdi og ledestjerne. Ordentlighed skal forstås i den bredest mulige forstand, og vi ønsker, at alle vores ydelser, rammer og processer bærer præg af, at vi behandler hinanden, samfundet og naturen ordentligt.

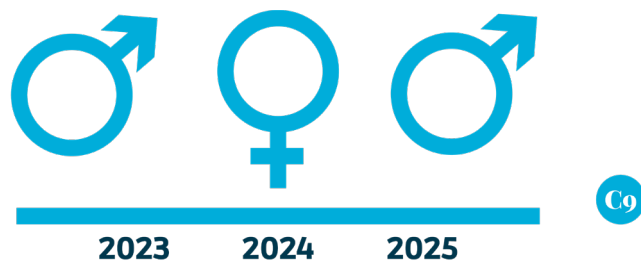




Bestyrelsen

Kongsvangs bestyrelse har det overordnede ansvar for selskabets strategiske retning, ledelsestilsyn og for at sikre en ansvarlig og langsigtet værdiskabelse. Bestyrelsen arbejder aktivt med governance, risikostyring og efterlevelse af gældende lovgivning samt med integration af ESG-hensyn i virksomhedens beslutningsprocesser.

Bestyrelsens kønssammensætning bidrager til forskellige perspektiver i bestyrelsesarbejdet og understøtter en balanceret og kvalificeret beslutningstagning.



Kønfordeling på øverste ledelsesniveau

I de sidste 3 år har kønfordelingen i bestyrelsen, som er Kongsvangs øverste ledelsesniveau, bestået af to mænd og én kvinde.



Case: Finalister til Årets Ejerleder



Nykredit | DANSK ERHVERV | Finans

Finalister i Østjylland

Claus Jørgen Larsen, DMR A/S

Christina Nyhus Hansen og Jørgen Hertz, Kongsvang Cleaning & Facility A/S

Maria Møller og Geif Møller, LM Træ og Anlæg A/S

pwc.dk/e

I 2025 blev Kongsvangs indehavere og direktører, Jørgen Hertz og Christina Nyhus, nomineret til prisen Årets Ejerleder 2025, arrangeret af PwC, og endte som finalister i region Østjylland. Nomineringen fremhævede særligt vores arbejdskultur med fokus på integration, uddannelse og ordentlige arbejdsforhold samt vores målrettede arbejde med bæredygtighed, herunder brugen af Svane-mærkede rengøringsmidler, dedikeret ESG/CSRD-rapportering og målsætningen om en fossilfri bilpark i 2030.

Vi er stolte af finalepladsen og ønsker vinderne et stort tillykke med prisen.

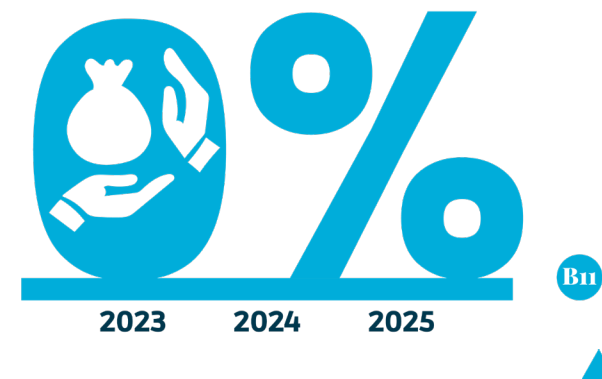


Antikorruption

Kongsvang har en nultolerancepolitik over for korruption og bestikkelse i alle vores forretningsaktiviteter. Vi træner løbende vores medarbejdere i at identificere og rapportere eventuelle mistænkelige aktiviteter.

Interne kontrolsystemer sikrer, at vores forretningsprocesser overholder gældende love og regler samt forebygger korruption. Dette indebærer løbende kontrol og rapportering fire gange årligt.

Derudover har vi funktionsopdelte arbejdsprocesser, så ingen processer kan igangsættes, godkendes og eksekveres af samme afdeling eller medarbejder. Vores høje datakvalitet understøtter samtidigt den løbende rapportering og kontrol.



Korruption og bestikkelse

Der er ikke registreret anmeldelser vedrørende korruption eller bestikkelse i perioden 2023–2025.

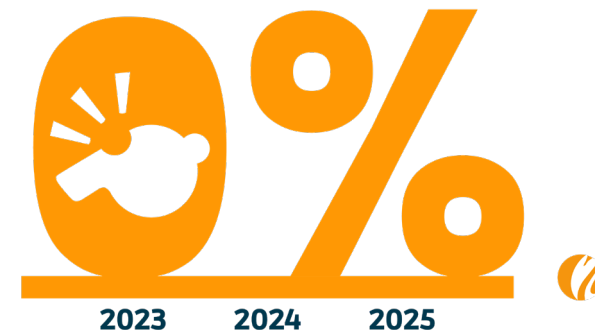


Whistleblowerordning

Medarbejdere er ofte de første til at opdage uregelmæssigheder eller ulovlige forhold på arbejdspladsen. Derfor har Kongsvang naturligvis den lovpligtige whistleblowerordning, som skal sikre, at sådanne forhold kommer frem i lyset, og at der bliver taget hånd om dem.

Alle medarbejdere introduceres til whistleblowerordningen i forbindelse med onboarding og gennemfører e-learning som en del af deres onboarding via vores medarbejderportal, hvor de lærer, hvordan hændelser indberettes anonymt, hvordan sager håndteres, samt hvilke beskyttelsesforanstaltninger der gælder for indberetteren.

Ordningsen giver mulighed for at foretage både anonyme og ikke-anonyme indberetninger om alvorlige og kritisable forhold uden frygt for negative konsekvenser. Formålet med whistleblowerordningen er desuden at sikre beskyttelse af personer, som benytter ordningen, samt at opdage fejl og forsømmelser, der kan påføre Kongsvang et økonomisk tab eller på anden måde skade vores omdømme eller arbejdsmiljø.



Whistleblowerordning

Whistleblowerordningen har ikke modtaget indberetninger i perioden 2023–2025.



GDPR



Datasikkerhed

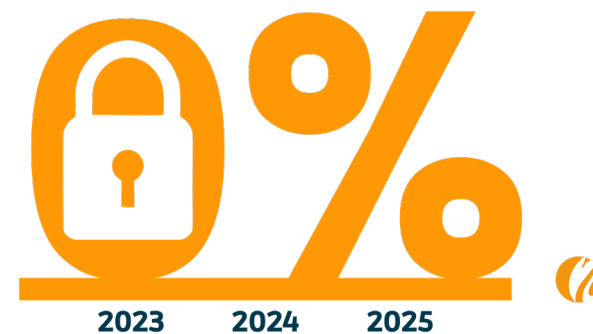
Vi behandler kunders og medarbejders personoplysninger ansvarligt og i overensstemmelse med gældende databeskyttelseslovgivning. Alle medarbejdere, der håndterer personfølsomme data, modtager løbende oplæring i korrekt databehandling og er underlagt tavshedspligt.

KongsVang har fastlagte procedurer for adgangsstyring, opbevaring og behandling af personoplysninger, og vi fører løbende kontrol med, at disse efterleves. Vores processer for databeskyttelse gennemgås og opdateres regelmæssigt for at sikre, at de tilpasses ændringer i lovgivning, risikobillede og forretningspraksis.

Vi har indgået databehandleraftaler med alle relevante samarbejdspartnere, som behandler personoplysninger på vores vegne, og stiller klare krav til deres sikkerhedsniveau og efterlevelse af GDPR. KongsVangs GDPR-politik fastlægger rammerne for ansvar, roller og procedurer og er tilgængelig for medarbejdere og relevante interessenter.

Cybersikkerhed

Cybersikkerhed har høj prioritet hos KongsVang. Vi samarbejder tæt med eksterne sikkerhedsekspertter, som overvåger og analyserer vores IT-infrastruktur døgnet rundt for at opdage unormal aktivitet og potentielle trusler.



Brud på GDPR

Der er ikke registreret nogen brud på GDPR i perioden 2023–2025.



Case: Digitale ID-kort

I 2026 glæder vi os til at lancere vores nye digitale løsning: ID-kort direkte i vores medarbejderportal. Medarbejderportalen er en app, som alle medarbejdere installerer på deres mobiltelefoner, og derfor har de altid ID-kortet lige ved hånden.

Med digitale ID-kort sætter vi punktum for brugen af hundredvis af fysiske plastikkort, som både var ressourcetrækvende at producere og upraktiske at distribuere på tværs af landet. Samtidig slipper medarbejderne for kort, der kan være i vejen i det daglige arbejde, og får i stedet en løsning, der altid er ved hånden.

Den digitale ID-kortsløsning er udviklet i tæt samarbejde med en samarbejdspartner og bliver et fælles redskab for alle medarbejdere. Udover at styrke vores interne identifikation og sikkerhed, understøtter løsningen vores ambition om at reducere miljøpåvirkningen fra unødvendigt plastikforbrug. Implementeringen forventes at gøre både onboarding og administration smidigere, samtidig med at vi reducerer fragt og materialespild.

Med digitale ID-kort tager vi endnu et skridt i retning af bedre, mere bæredygtige arbejdsgange – og en hverdag, hvor teknologi og ansvarlighed går hånd i hånd.



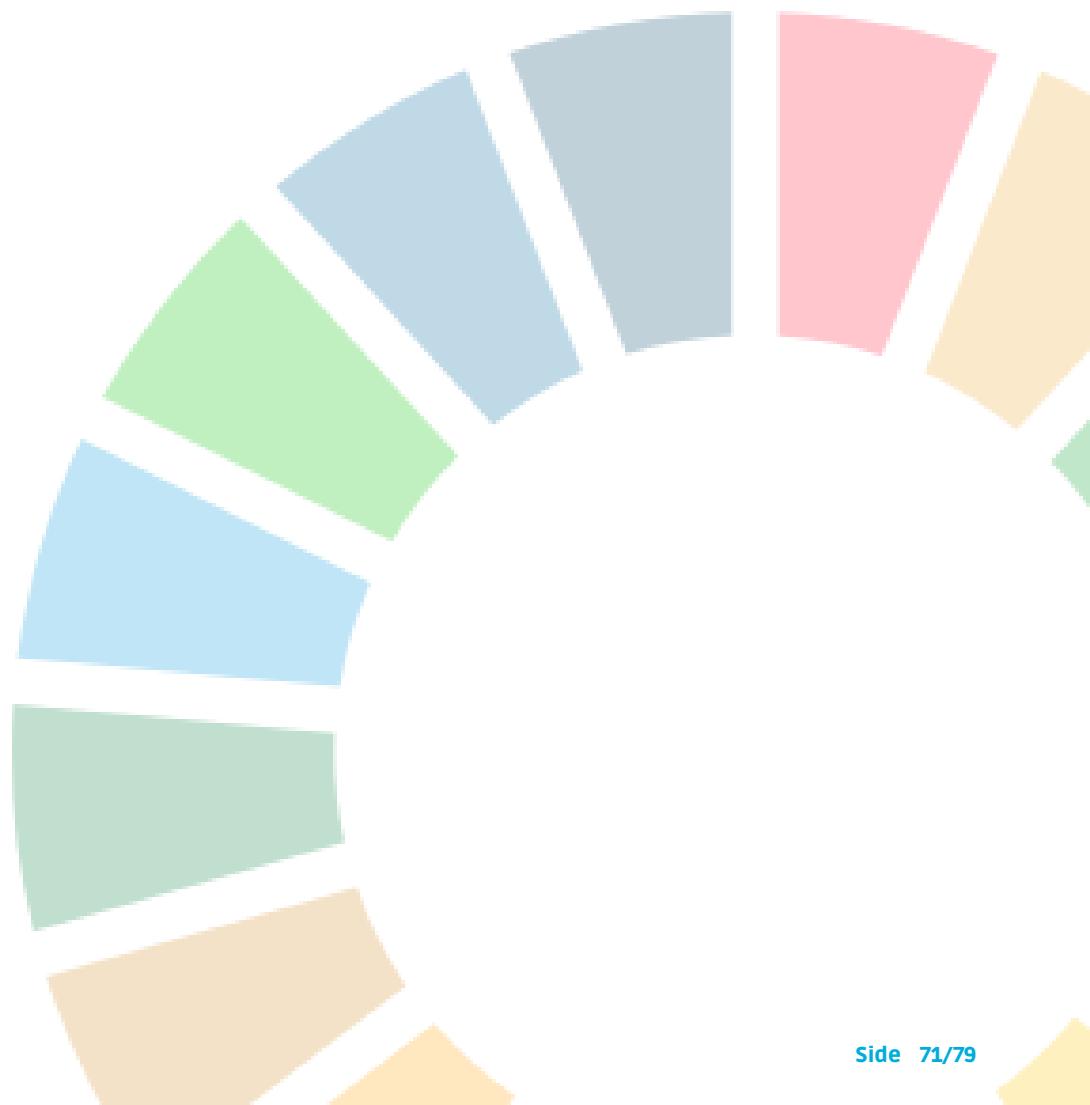


FNs Verdensmål

I Kongsvang spiller FN's Verdensmål en afgørende rolle i vores bæredygtighedsstrategi. Vores tilgang til bæredygtighed er helhedsorienteret og omfatter både hvordan vi interagerer med naturen, behandler mennesker og agerer i samfundet. Helhedsperspektivet afspejler sig i vores prioriteringer og værdier, herunder det, vi måler, prioriterer, anerkender og fejrer, samt hvordan dette omsættes til handling i hele virksomheden.

Vi har derfor forpligtet os til at bidrage til FN's Verdensmål – rammer, der understøtter en positiv udvikling for mennesker, natur og samfund. I Kongsvang har arbejdet med ti af Verdensmålene været en integreret del af vores tilgang til bæredygtighed gennem flere år. Målene fungerer som både inspirationskilde og praktisk værktøj i vores bæredygtighedsstrategi.

Vores arbejde med FN's Verdensmål er en løbende proces, hvor vi kontinuerligt iværksætter konkrete initiativer for at fremme en mere bæredygtig udvikling. Vi stræber efter gennemsigtighed i vores arbejde med Verdensmålene og har derfor udarbejdet en statusrapport, der giver et samlet overblik over vores fremskridt og indsatser i 2025 inden for de ti udvalgte Verdensmål.





”Rengøring er hårdt fysisk arbejde, for mig handler Sundhed og Trivsel i Kongsvang derfor især om at undgå nedslidning”

Annette Skov Andersen, Økonomidirektør



”Jeg tror på, at alle mennesker gerne vil lykkes, hvis de får den rigtige oplæring og bliver mødt med respekt”

Mira Surjanszki, Kvalitets- og udviklingschef

Sundhed og trivsel

Tryk start gennem nye onboardingsprocedurer

Vi har etableret en ny e-learning, personalehåndbog og faste procedurer for opfølgning, der skal sikre klarhed og øge trygheden i ansættelsesstarten for nye medarbejdere.

Omsorgs- og sygefraværssamtaler

Vores indsats med omsorgs- og sygefraværssamtaler som et ledelsesværktøj til at fastholde trivsel og sikre effektiv tilbagevenden efter fravær har båret frugt. Sygefraværsp procenten er reduceret fra 2,2 % i 2024 til 2 % i 2025. Derudover kan medarbejderne nu se referat fra samtalerne direkte i deres medarbejderportal.

Sundhedsordning og forebyggelse af arbejdsulykker

Alle medarbejdere introduceres til sundhedsordningen som en del af oplæringen, og der er implementeret digital indberetning af nærved-ulykker som forebyggelse af arbejdsulykker. Tiltagene er forankret i nye indsatser fra arbejdsmiljøorganisation og understøttet af målrettet e-learning.

Kvalitetsuddannelse

Opdaterer vores uddannelsesindsats

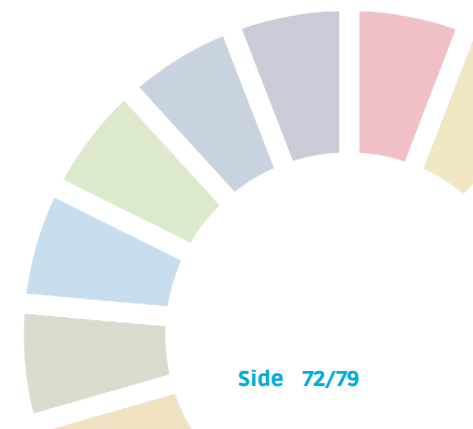
Vores interne uddannelse er styrket med e-learning og en ny online onboardingprocedure, så alle medarbejdere er godt klædt på til deres opgaver uanset rolle. I 2026 igangsættes en ny, omfattende kursusplan for alle vores instruktører og mellemledere, der skal give både medarbejdere og ledere et kompetenceløft.

Flere til rengøringsteknikeruddannelsen

Vi arbejder kontinuerligt på at få flere til at tage rengøringsteknikeruddannelsen og derved få papir på deres faglighed. Det styrker fastholdelse, arbejdsglæde og stolthed i faget. Da danskundskaber er en vigtig forudsætning, prioriterer vi indsatser, der reducerer sproglige barrierer.

Nye tilbud for danskundervisning

Vi tilbyder gratis danskundervisning flere steder i landet på medarbejdernes arbejdslokationer, så flere kan nå niveauet til AOF's sprogskole. Tilbuddet er nu også udvidet med hold til både begyndere og øvede, og fra 2026 tilbyder vi frivillig danskundervisning på flere lokationer.





”Kønsneutral kommunikation er en af de vigtigste redskaber for ligestilling, fordi den sikrer, at alle er inkluderet i fællesskabet og i de handlinger, der former vores samfund”

Emil Karstensen, Kommunikationsansvarlig

Ligestilling mellem kønnene

Vi vil gøre rengøringsbranchen attraktiv for alle køn

Vi har synlige rollemodeller i forskellige funktioner – både i den daglige drift og i ledelsen. Deres inspirerende historier formidles visuelt både internt og på vores sociale medier.

Dataindsamling for bedre ligestilling

Vi indsamler data til at undersøge interne kønsforskelle i løn, uddannelse, karriereudvikling, kendskab til rettigheder samt oplevelser af seksuel chikane og fordomme. Lønforskellen mellem mænd og kvinder er reduceret fra 2024 til 2025 som følge af, at flere kvinder og færre mænd i perioden er tiltrådt i tilsynsførende stillinger.

Vi går efter kompetencer og kvalifikationer – ikke køn

Vi formidler kønsneutralt i stillingsopslag og sikrer en inkluderende kommunikation i dialogen med både kandidater og kunder. Samtidig afspejler kønsfordelingen i vores lederroller den samlede medarbejdersammensætning og bidrager til en balanceret og retfærdig repræsentation.



”Noget af det jeg særligt lægger mærke til, er, at mange bruger mere vand eller mere rengøringsmiddel end vi skal”

Lucian-Augustin Panainte, Regionschef

Rent vand og sanitet

Fokus på afkalkning

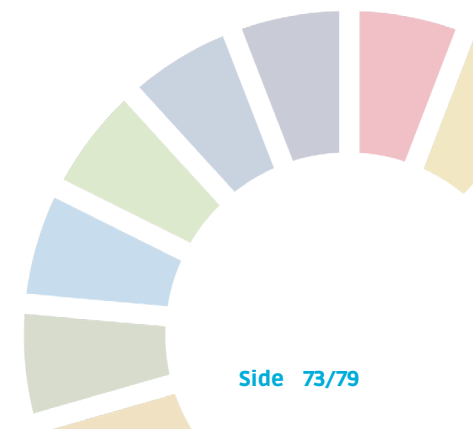
Et nyt, mere effektivt svanemærket afkalkningsmiddel har gjort det muligt udelukkende at anvende svanemærket kalkfjerner. Fra 2026 anvender vi 100 % svanemærkede midler i vores daglige rengøring.

Kemikalieforbrug

Vi overvåger løbende kemikalieforbruget på alle lokationer og anvender data til målrettede reduktionsindsatser. I 2025 reducerede vi forbruget per rengjorte kvadratmeter ift. 2024 med 0,75 % - langt fra målet på 3 % reduktion. For at forbedre indsatsen skifter vi til flydende vaskemiddel for mere præcis dosering, ligesom vi i 2026 alene benytter svanemærket kalkfjerner.

Status på innovationsprojekt om tabletløsning

Vi har nu en prototype på vores tabletløsning klar, som blev præsenteret på Børsen Bæredygtig Summit 2025 (Se [s. 26](#)). Samtidig er processen for miljømærkning igangsat med forventning om færdig certificering i 2026.





”Vi skal mindske vores energiforbrug og arbejde for at den energi vi bruger, er grøn – det gælder hele vejen rundt fra vores tørretumblere til vores computere”

Jørgen Hertz, Direktør

Bæredygtig energi

Optimering af energiforbruget ved tørretumblere

Vi arbejder forsat på at reducere elforbruget hos vores kunder ved systematisk at erstatte brugen af tørretumblere med ventilerede tørrerum. Da tørretumblere udgør en væsentlig udledningskategori, fortsætter vi dialogen med vores kunder om mere klimavenlige løsninger for tørring.

Energimærkede maskiner

Som en del af en kontinuerlig indsats prioriterer vi indkøb af maskiner og hardware med de bedste energimærker for at reducere energiforbruget på tværs af vores faciliteter. Derudover anvender vores hovedkontor udelukkende certificeret grøn strøm baseret på 100 % vedvarende energi.

Dialog med kunder om bæredygtige løsninger

Vi arbejder løbende med energieffektivisering i samarbejde med kunderne gennem en løbende dialog om anvendelsen af lyssensorer og tilrettelæggelse af rengøring i dagtimerne.



”Vi skal leve op til eget DNA om 360 graders ordentlighed, det betyder bl.a. at vores timelønsansatte bliver aflønnet 100 procent korrekt ift. overenskomst”

Christina Nyhus, Direktør

Anstændige jobs og økonomisk vækst

Styrkelse af medarbejderrettigheder

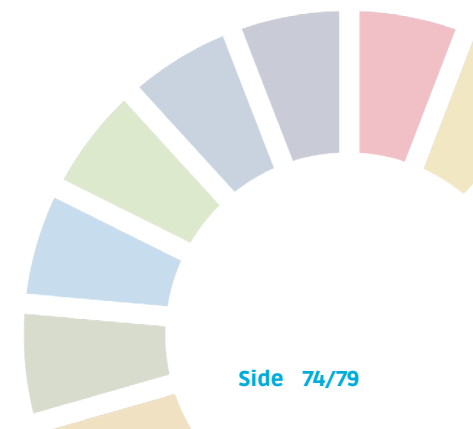
Overenskomsten mellem DI og 3F fra 2025 forbedrer medarbejdernes løn- og ansættelsesvilkår, og bidrager til branchens konkurrencedygtighed og tiltrækningskraft. Medarbejdere introduceres løbende til deres rettigheder, og lønsedler udsendes senest fem arbejdsdage før lønudbetaling for at sikre korrekt og rettidig aflønning.

Kendskab til overenskomst og ansættelseskontrakter

Vi uddanner vores serviceledere i overenskomstforståelse og korrekt håndtering af ansættelseskontrakter. Nye onboardingprocedurer sikrer, at eventuelle fejl i ansættelseskontrakter hurtigt identificeres og rettes.

Fokus på arbejdstid i dagtimerne

Vi fravælger kontrakter med natarbejde og fortsætter dialogen med vores kunder for at prioritere arbejdstid i dagtimerne og reducere aften- og natarbejde. Det bidrager til bedre work-life-balance, trivsel og sundhed blandt vores servicemedarbejdere og serviceledere.





”Vi går ind for en mere retfærdig fordeling af muligheder, hvor alle får adgang til arbejdsmarkedet og ingen ekskluderes på grund af deres baggrund”

Karima Sedik, Regionschef

Mindre ulighed

Flere i arbejde gennem nye beskæftigelsesinitiativer

Vores indsats for at skabe arbejdspladser til medarbejdere med særlige behov har båret frugt. I 2025 har vi fordoblet antallet af medarbejdere i fleksjob og praktik. Samtidig har vi styrket samarbejdet med jobcentre for at udvide mulighederne for skånejob, reducerede arbejdstimer og gradvis optrapning af timetal. Det har blandt andet ført til en særlig indsats for at få flere ikke-arbejdsparate i beskæftigelse hos en af vores større kunder.

Anerkendelse af hverdagens helte

En ny online medarbejderplatform har styrket kommunikationen mellem ledere og medarbejdere, og udbygget indsatsen for at anerkende den gode arbejdsindsats gennem medarbejdergoder, konkurrencer, medarbejderportrætter og deling af gode historier. Rengøringsassistenternes dag, den første mandag i december, er nu en fast hyldestdag, hvor vi tilbyder gratis morgenmad til alle vores servicemedarbejdere.



”Vi kan arbejde aktivt på at begrænse vores forbrug af midler, emballage, produkter mv. Men vi kan også stille krav op i forsyningskæderne til underleverandører”

Mads Høg Sørensen, Digitaliserings- og udviklingsansvarlig

Ansvarligt forbrug og produktion

Aktivitetsbaseret rengøring

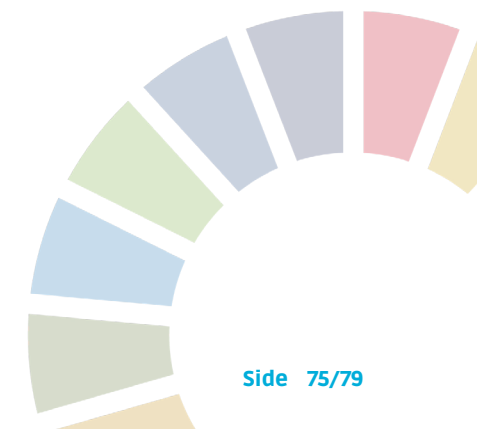
Vi anvender aktivitetsbaseret rengøring i samarbejde med udvalgte kunder, hvor sensorteknologi målretter rengøringen efter faktisk brug. Det reducerer forbruget af rengøringsmidler og vand, samt øger effektiviteten.

Reducering af plastikforbrug og tekstiler til genbrug

I dialog med vores kunder tilbyder vi affaldsløsninger med tømningintervaller og affaldsstationer, der kan reducere plastforbruget. Brugte svanemærkede klude og mopper genanvendes gennem en take-back-ordning med Nordisk Mikrofiber, og brugte uniformer genbruges via Sunwills Re:Turn-ordning.

Forlænget levetid af hardware

Vi indkøber refurbished hardware, og sikrer vedligehold og reparation for at forlænge levetiden mest muligt. Brugt hardware, som ikke længere kan anvendes i virksomheden, sælges til samarbejdspartnere, så det kan genbruges frem for at ende som elektronikaffald.





”Vi kan gøre meget for at gøre vores praksis mere klimavenlig: transportoptimering; slukke lys og maskiner uden for brug; og at genanvende affald”

Bartosz Tanona, Regionsdirektør

Klimaindsats

Fossilfri vognpark

I 2023 satte vi et ambitiøst mål om at have 25 % elbiler i 2025 som led i reduktionen af vores klimaaftryk. Det mål har vi allerede indfriet og overgået markant: Elbiler udgør i dag 40 % af vores samlede bilflåde. Den langsigtede ambition er fastlagt mod en 100 % grøn bilpark i 2030. For at understøtte omstillingen har vi etableret flere el-ladestander ved vores kontorer og hjemme hos vores medarbejdere, ligesom vi har tilbudt medarbejderrabat ved køb af elbiler hos vores leverandør.

Optimering af kørslen

Parallelt med elektrificeringen af vognparken arbejder vi løbende med at optimere kørselsmønstre og planlægning. Gennem forbedret logistik og mere effektiv planlægning reduceres antallet af kørte kilometer og dermed vores samlede CO₂e-udledning. På udvalgte lokationer har vi desuden implementeret eldrevene ladcykler og scootere for at understøtte en ressourceeffektiv og miljøvenlig drift.



”Vi kan ikke stå alene om at løse rengøringsbranchens udfordringer. Det er vigtigt, at vi tænker i radikale partnerskaber indenfor og udenfor branchen”

Lise Kallesøe, Chef for bæredygtighed

Partnerskaber for handling

Uddannelse gennem branchepartnerskaber

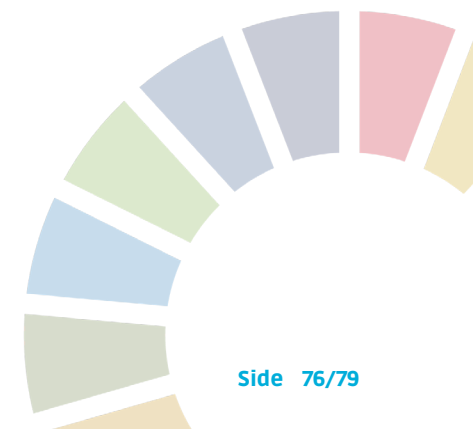
Et treårigt samarbejde med College360 styrker unges bæredygtige forretningsforståelse og kendskab til serviceindustrien. Sammen med DI's Lærlingenetværk bidrager vi aktivt til uddannelsen af fremtidens rengøringsteknikere.

Styrket samarbejde om bæredygtige løsninger

En ny intern sponsorstrategi prioriterer socialt ansvar i vores partnerskaber og sponsorater, hvor vores støtte skal bidrage til et mere retfærdigt, inkluderende og bæredygtigt samfund. Deltagelsen på Børsen Bæredygtig Summit 2025 styrkede vores netværk med virksomheder, der arbejder målrettet med bæredygtige løsninger.

Støtte til det danske arbejdsmarked

Vi udvider samarbejdet med jobcentre, kommuner og kunder for at skabe flere jobmuligheder for personer uden for arbejdsmarkedet. I 2025 har vores instruktører gennemført kurser i håndtering af medarbejdere med diagnoser, og i 2026 styrker vi indsatsen gennem nye partnerskaber.

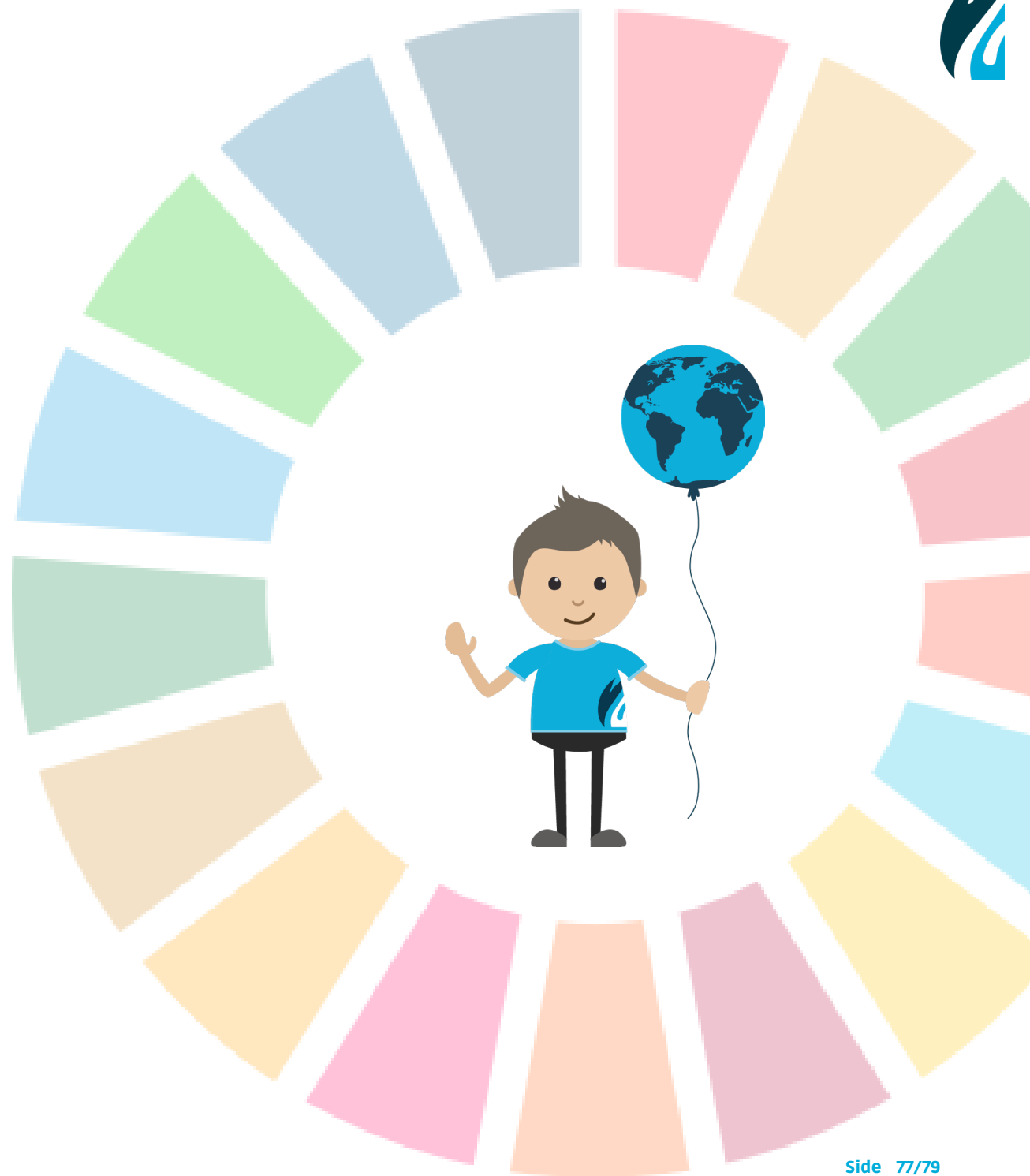




I Kongsvang er vi stolte af vores målrettede indsats for at integrere FN's Verdensmål i vores bæredygtighedsstrategi. Gennem konkrete handlinger og langsigtede initiativer har vi skabt positive forandringer for både mennesker, miljø og samfundet.

Denne status giver et indblik i vores fremskridt og de resultater, vi har opnået inden for hvert af de ti udvalgte Verdensmål. Arbejdet stopper dog ikke her – bæredygtighed er en kontinuerlig proces, der kræver engagement, innovation og et vedvarende fokus på at skabe reel forandring.

Vi vil fortsat evaluere, udvikle og forbedre indsatsen for at sikre, at vi lever op til vores ansvar og bidrager til en mere bæredygtig fremtid.





Hoved- og nøgletal

	2025	Mål 2026-2030	
Environment	Samlet CO ₂ e-udledning (ton CO ₂ e)	4.342	-
	CO ₂ e-udledning pr. medarbejder (ton CO ₂ e)	7,5	2 % årlig reduktion
	Energi og processer (ton CO ₂ e)	20	-
	Indkøb (ton CO ₂ e)	2039	25 % refurbished IT i 2027
	Transport (ton CO ₂ e)	2019	100 % elbiler i 2030
	Affald og genbrug (ton CO ₂ e)	1,1	10 % genanvendte klude og mopper i 2026 25 % miljømærkning i beklædningskategorier
	Solgte produkter (ton CO ₂ e)	263	10 % årlig reduktion på tørretumbleres strømforbrug
	Vand (m ³)	215	3 % reduktion på midler i 2026
Social	Medarbejderomsætning	39 %	<35 % i 2026
	Antal dækket af overenskomst	91,25 %	-
	Intern rekruttering (medarbejderanbefaling)	84 %	Vedligeholde
	Køn i hele virksomheden	65 % kvinder	-
	Køn i ledelsen	66 % kvinder	-
	Arbejdsulykker (antal)	14	Reduktion gennem forebyggelse
	Sygefravær	2 %	< 2% i 2026
	Uddannelsestimer pr. ansat	11	Stigning som følge af øget uddannelsesindsats
	Danskundervisning (timer)	6303	100 % stigning i 2026
	Rengøringstekniker (timer)	7695	100 % stigning i 2026
	Ledelsesuddannelse (timer)	1025	-
	Fleksjob (antal medarbejdere)	20	25 % stigning i 2026
	Praktik (antal medarbejdere)	29	100 % stigning i 2026
	Tilfælde af krænkende adfærd (antal sager)	0	Vedligeholde
Negative hændelser i egen arbejdsstyrke eller i værdikæden (antal sager)	0	Vedligeholde	
Governance	Antal sager vedr. whistleblowerordning, antikorruption og brud på GDPR	0	Vedligeholde
	Kønsfordeling i øverste ledelseslag	1/3 kvinder	-

Kongsvang Cleaning & Facility A/S

Klamsagervej 2, 8230 Åbyhøj

Tlf.: +45 86144054

CVR: 28689276

mail@kongsvang.net

Kongsvang.net

Tak for at læse med

Din feedback er vigtig for os. Vi byder alle dialoger omkring vores tiltag, mål og præstationer velkommen.

Kontakt os:

mail@kongsvang.net eller skriv til:

Christina Nyhus

Direktør og indehaver

CNH@kongsvang.net

Lise Kallesøe

Chef for bæredygtighed

LIK@Kongsvang.net

Udarbejdet af:

Emil Karstensen

Kommunikationsansvarlig

EKA@kongsvang.net

Publiceret:

24. marts 2026 af Kongsvang Cleaning & Facility A/S



KONGSVANG

CLEANING & FACILITY

