Petrowsky Gruppen A/S



2025

ESG-RAPPORT

Denne rapport omhandler Petrowsky Gruppen A/S aktiviteter for rapporteringsperioden 2025. Rapporten redegør for vores miljømæssige, sociale og ledelsesmæssige forhold (ESG). Rapporten er udarbejdet efter den frivillige EU ESG-standard VS. Rapporten er en konsolideret rapport og dækker aktiviteter på tværs af moderselskabet og dets datterselskaber: Petrowsky Vejle A/S, Petrowsky Horsens A/S, Krenk VVS A/S.

INDHOLD

32 SIDER

Introduktion 3
- Kommentar fra ledelsen 4
- Om Petrowsky Gruppen A/S (B1) 5
- Tilgang til ESG-rapportering (B1) 7
- Vores tilgang til ESG 8
- Praksis for omstilling til en mere bæredygtig økonomi (B2) 9

FN's verdensmål (SDG) 10

Environmental 13
- Vores tilgang (B3) 14
- Initiativer & tiltag (B3–B7) 15
- Affaldsdata (B7) 16
- Data (B3–B7) 17
- CO_2e-udledning (B3) 18

Social 19
- Vores tilgang 20
- Initiativer & tiltag (B8–B10) 21
- Ansatte og omsætning (data) (B8) 22
- Sundhed, løn og uddannelse (data) (B9–B10) 23

Governance 24
- Vores tilgang 25
- Korruption & bestikkelse (B11) 27

Anvendt regnskabspraksis 28



INTRODUKTION



KOMMENTAR FRA LEDELSEN

Indledning

Vi ønsker at integrere ESG som en naturlig del af den måde, vi driver og udvikler vores forretning på. ESG-arbejdet skal både styrke vores langsigtede værdiskabelse og sikre, at vi tager et tydeligt ansvar for vores påvirkning på klima, miljø og mennesker. Med denne rapport tager vi et vigtigt skridt mod en mere systematisk og datadrevet tilgang, hvor vi løbende kan følge vores udvikling, sætte konkrete mål og prioritere de indsatser, der giver størst effekt.

Environmental

På miljøområdet er vores ambition at få et stadig mere præcist billede af vores klima- og miljøpåvirkning, særligt vores CO2-udledning på tværs af koncernen. Vi vil arbejde strategisk med at nedbringe vores udledning af drivhusgasser, og reduktionsmål vil fremover være en central faktor, når vi træffer beslutninger og foretager investeringer. Samtidig ønsker vi at styrke vores fokus på energieffektivitet, ansvarligt forbrug af naturressourcer samt genbrug og genanvendelse, så vi understøtter en mere cirkulær økonomi.

Social

På det sociale område er det vores ambition at være en ansvarlig arbejdsplads og samarbejdspartner, hvor trivsel, sikkerhed og udvikling for vores medarbejdere er i fokus

. Vi arbejder løbende med at skabe et sundt og sikkert arbejdsmiljø, hvor dialog, respekt og ordentlige vilkår er grundlæggende for den måde, vi driver virksomhed på. Vi ser vores medarbejdere som en afgørende forudsætning for, at vi kan levere kvalitetsløsninger til vores kunder, og derfor prioriterer vi kompetenceudvikling, faglighed og et stærkt fællesskab højt. Vi kalder det "bæredygtig ledelse med nærvær"

Governance

På governance området er det vores ambition at arbejde langsigtet og ansvarligt med vores investeringer og ejerroller. Vi vil integrere ESG-overvejelser i vores beslutningsprocesser, så hensynet til klima, miljø og mennesker indgår på linje med finansielle og strategiske vurderinger. Vi vil løbende udvikle vores governance struktur, så den understøtter transparens, ansvarlig risikostyring og tydelige roller og ansvar i koncernen. Med denne rapport lægger vi et fundament for at kunne følge op på vores ESG-indsats og skabe endnu større værdi for vores kunder, medarbejdere og øvrige interessenter.

Simon Petrowsky

CEO

OM PETROWSKY GRUPPEN A/S

Petrowsky Gruppen

Vi har mange års erfaring som både fag- og hovedentreprenør og løser med lige stor faglighed og engagement såvel mindre som større projektopgaver. Vores kundekreds spænder bredt inden for industri, erhverv, offentlige institutioner, boligforeninger og den private sektor. Troværdighed og tillid er afgørende værdier for os. Derfor indgår vi gerne i tæt dialog med vores kunder for i fællesskab at vælge den rigtige løsning.

Petrowsky Gruppen beskæftiger ca. 65 montører, teknikere, projektledere, energivejledere, ingeniører og lærlinge. Vi brænder for vores fag og tror på, at faglig og personlig udvikling er afgørende parametre for succes og trivsel. Derfor udvikler og uddanner vi vores medarbejdere løbende, så alle er opdateret på ny teknologi, viden og løsninger.

Stolte traditioner

Siden Petrowsky blev etableret i 1973 af Erik Petrowsky i Vejle er det gået stærkt. Virksomheden har udviklet sig fra at være en traditionel VVS-installatør til en højt specialiserede installations- og servicevirksomhed, hvor vi mestrer at kombinere ny teknologi, moderne teknikker med faglig erfaring og det gode håndværk.

En virksomhed i vækst

Via en ihærdig og målrettet indsats gennem årene er det lykkedes at positionere virksomheden som en af Trekantsområdets førende tekniske installations- og servicevirksomheder.

I maj 2018 overtog Petrowsky VVS-virksomheden Chr. Beck A/S i Horsens, som i mere end 100 år har serviceret sine mange kunder i Horsens og omegn, og som er kendt for sin høje håndværksmæssige kvalitet. Chr. Beck A/S fortsætter som en selvstændig afdeling i Horsens.



OM PETROWSKY GRUPPEN A/S

I maj 2023 stiftes selskabet Petrowsky Gruppen A/S som et administrationsselskab for driftsselskaber i Vejle og Horsens, således at disse og fremtidige selskaber kan blive serviceret med alle administrative ydelser i et centralt selskab med kernekompetencer indenfor bl.a. Økonomi-, HR-, IT- og andre strategiske kerneydelser.

I oktober 2024 indgik Petrowsky Gruppen A/S et partnerskab med- og købte aktiemajoriteten i Krenk VVS A/S i Kolding. Selskabet kører som selvstændig enhed under sit eget navn. Partneringsaftalen bygger på fælles værdier omkring kvalitet og håndværk, og er et strategisk skridt for at styrke både kompetencer og tilbud til kunderne samt for at skabe en større forretningsmæssig robusthed.

TILGANG TIL ESG-RAPPORTERING

Udeladelser grundet fortrolighed

Følgende oplysningspunkter er udeladt af ESG-oplægget grundet fortrolighed:

Af fortrolige hensyn har vi valgt ikke at offentliggøre oplysninger om selskabets omsætning i ESG-rapporteringen. Denne beslutning er truffet for at beskytte forretningsmæssigt følsomme informationer, som kan have betydning for virksomhedens konkurrenceevne. Andre centrale ESG-oplysninger er inkluderet i rapporteringen, hvor det er muligt, og vi vurderer løbende balancen mellem transparens og beskyttelse af fortrolige data.



"ESG er en naturlig del af vores tilgang i Petrowsky Gruppen A/S, hvor vi arbejder for at skabe ansvarlig vækst og bæredygtige løsninger for både vores kunder, medarbejdere og samfundet omkring os."

– Keld Rasmussen

CFO, Petrowskygruppen A/S

VORES TILGANG TIL ESG

Motivation

Vores primære motivation for at arbejde med ESG er ønsket om at reducere vores CO2-aftryk og tage ansvar for klimaet. Vi ser det som en vigtig del af vores rolle at bidrage aktivt til den grønne omstilling, både gennem vores egne aktiviteter og via de virksomheder, vi investerer i og handler med. At arbejde systematisk med CO2-reduktion understøtter vores ambition om at skabe langsigtet værdi og samtidig tage hensyn til miljøet.

Dette er vores fjerde ESG-rapport, og vi ser rapporteringen som et led i en mere proaktiv og strategisk tilgang til bæredygtighed. Vi ønsker at bruge rapporteringen som et redskab til at identificere, hvor vi kan forbedre os. Vores mål er i de kommende år at integrere ESG endnu tættere i vores forretningsstrategi og investeringsbeslutninger, så vi løbende kan dokumentere vores fremskridt og sikre, at vi lever op til både interne og eksterne forventninger.

Vi oplever samtidig, at der stilles større krav fra samarbejdspartnere og samfundet om at tage ansvar for miljøet, hvilket styrker vores motivation for at arbejde målrettet og transparent med ESG.

PRAKSIS FOR OMSTILLING TIL EN MERE BÆREDYGTIG ØKONOMI

Beskrivelse af Petrowsky Gruppen A/Ss eksisterende praksisser, politikker og fremtidige initiativer, der understøtter omstillingen til en mere bæredygtig økonomi, herunder eventuelle mål, offentlig tilgængelighed og ansvarlige ledelsesniveauer.

KLIMA- OG MILJØPOLITIK

Med vores ESG rapportering vil vi løbende få fastlagt vores CO2-niveau, hvilket fremover vil fungere som den primære driver i vores indsats indenfor miljø og klima. Vi vil fremadrettet arbejde strategisk med nedbringelse af vores CO2 udledning og målsætningen om en reduktion vil være blandt de afgørende faktorer, når der skal tages beslutninger og foretages investeringer. Med en bred portefølje af energibesparende teknikløsninger har Petrowsky en positiv påvirkning i forhold til udviklingen af det danske samfund og bidrager til virksomheders, boligforeninger og offentlige institutioners grønne omstilling. For at fastholde Petrowsky's konkurrencekraft og imødekomme kundernes behov for klimavenlige løsninger, er det afgørende, at vi nedbringer vores udledning af drivhusgasser, herunder særligt CO2, men også fokuserer på forbrug af naturressourcer, genbrug og genanvendelse. Vores ambition er sikring af, at vores kunder får rådgivning omkring miljø- og bæredygtige løsninger indenfor områderne vand, luft og energi.

Mål: Vi har en ambition om en reduktion af virksomhedens samlede CO2-aftryk med 20% inden 2030.

Tiltag: Dette skal ske ved omlægning til grøn strøm, opgradering til energibesparende maskiner og reduktion af transportudledning.

Overvågning og opfølgning:

Årlig måling via NorthESG CO2-beregner og energiforbrugsdata

Gennemgang af fremdrift hvert kvartal i ESG-arbejdsgruppen

KPIer og datapunkter: CO2 scope 1 og 2 (ton) Andel af vedvarende energi (%)


FN'S VERDENSMÅL (SDG)

SUNDHED OG TRIVSEL & KVALITETSUDDANNELSE



Verdensmål 3
Sundhed og trivsel

Vi skal sikre et sundt liv for alle og fremme trivsel for alle aldersgrupper, og har iværksat følgende strategiske indsatser: * Arbejder aktivt med erstatninger af kemiske stoffer
Registrerer både ulykker og nærved ulykker og håndterer disse så gentagelser undgås
Vurderer indeklimapåvirkninger ved dimensionering og installation af ventilationssystemer.
Vurderer leverede tekniske løsninger for arbejdsmiljø og sikkerhed ved drift, service og vedligeholdelse
Fokus samt reducere sygefravær mest muligt
Årlige trivselsmålinger
2028 - Ønsker at indføre et miljøledelsessystem som ISO 14001
2028 - Ønsker at indføre et arbejdsmiljøledelsessystem som ISO 45001



Verdensmål 4
Kvalitetsuddannelse

Vi skal sikre alle lige adgang til kvalitetsuddannelse og fremme alles muligheder for livslang læring, og har iværksat følgende strategiske indsatser:
Indgår lærlingeaftaler, vi ønsker at 20 % af vores medarbejdere er elever
Vi arbejder mod en succesrate på 90 %, eleven skal ønske at forsætte hos os og vi skal ønske at fastholde efter endt uddannelse
Vi ansætter voksenlærlinge
Har indført procedure for god on-boarding af alle ny medarbejdere herunder også elever.
Rekruttere flere kvinder hvis muligt
Systematisk kompetenceudvikling af vores medarbejdere
Indgår i samarbejder med erhvervsuddannelser.
Indgår i samarbejde med lokale folkeskoler
Tilbyder erhvervspraktik til folkeskoleelever
Udvikling af stærke elevprogrammmer

REN ENERGI TIL ALLE & PARTNERSKABER FOR AT NÅ MÅLENE



Verdensmål 7
Ren energi til alle

Vi skal sikre, at alle har adgang til pålidelig, bæredygtig og moderne energi til en overkommelig pris, og har iværksat følgende strategiske indsatser:

Rådgiver om- og arbejder med installation af f.eks. fjernvarme, varmepumper samt udnyttelse af overskudsvarme fra processer i industrien

Tager dialog med bygherrer o.a. om bæredygtigt byggeri og energieffektive løsninger, herunder intelligente bygninger

Minimere og styre forbrug af energi i egne bygninger

Vi udskifter løbende biler kørende på fossile brændstoffer til elbiler



Verdensmål 17
Partnerskaber for at nå målene

Vi skal revitalisere det globale partnerskab for bæredygtig udvikling og styrke midlerne til at nå målene, og har iværksat følgende strategiske indsatser:

Indgår samarbejder med kunder og leverandører om udvikling/etablering af bæredygtige løsninger der kan reducere CO2 aftryk.

Effektive processer i samarbejdet med vores store kunder, reducere dobbelt arbejde og unødige processer for et mest muligt rentabelt samarbejde for alle parter.

Fairness i vores forretningsrelationer, der bygger på langvarige tillidsfulde relationer.

Indgår samarbejde om håndtering/tilbagetagningsordning på affalds- og spildprodukter.

Indgår samarbejde med leverandør om reduktion af papforbrug, emballage i returbar indpakning via retursystem.

Indgå samarbejde om at sikre de råvarer og materialer der indkøbes, er produceret under forhold, der lever op til basale arbejdstager- og menneskerettigheder.



ENVIRONMENTAL

MILJØ & KLIMA (E)

Vores ambitioner og tiltag for energiforbrug og CO_2e-udledninger.

I det forløbne år har vi i Petrowsky Gruppen A/S fortsat arbejdet målrettet med at forstå og reducere vores klima- og miljøaftryk. Vi har blandt andet kortlagt vores primære miljøpåvirkninger i forhold til energi- og brændstofforbrug, særligt relateret til vores kontordrift og transport. Denne kortlægning har givet os et bedre grundlag for at identificere konkrete indsatsområder.

Som led i vores strategi for bæredygtighed har vi investeret i fem nye elbiler til virksomhedens drift. Dette reducerer vores CO2-udledning fra transport og understøtter omstillingen til mere bæredygtige transportløsninger. Vi har desuden haft fokus på at vurdere energiforbruget i vores tekniske installationer, og vi arbejder løbende på at integrere energieffektive løsninger i eksisterende og nye projekter.

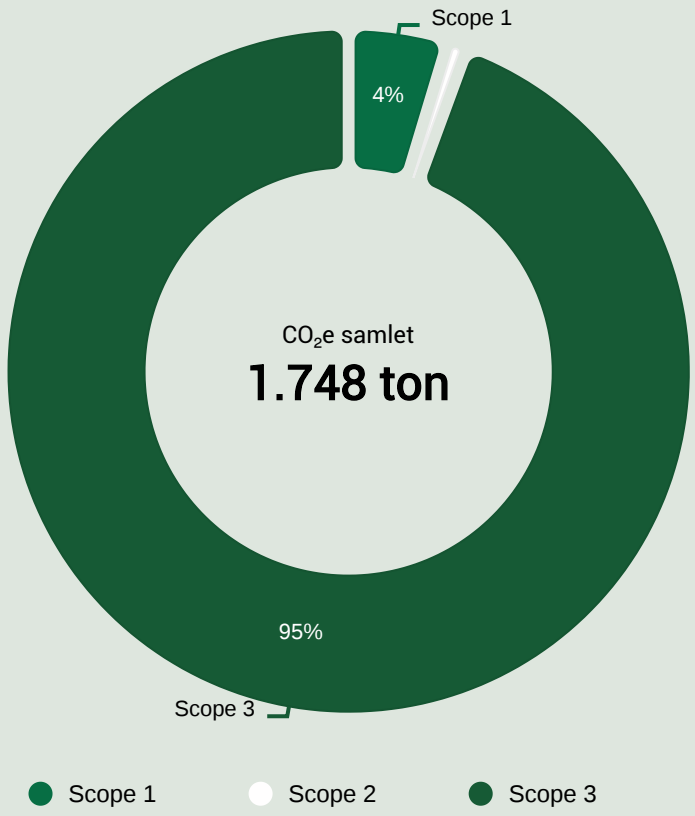
For at kunne kvantificere vores miljøaftryk arbejder vi på at indsamle og systematisere data om el-, varme- og brændstofforbrug. Dette skal danne grundlag for fremadrettet rapportering og målsætninger. Vi undersøger desuden muligheden for at udvide vores opgørelse til at inkludere indirekte udledninger, fx fra indkøb af varer og tjenesteydelser.

Fremadrettet forventer vi at supplere vores indsats med interne workshops og vidensdeling om miljøforbedringer, så alle medarbejdere engageres i arbejdet med at mindske vores miljøbelastning.

Vi benytter vores nuværende overblik over klima- og miljøpåvirkning som grundlag for at fastsætte klare ambitioner og målbare reduktionsmål. Dette overblik gør det muligt for os at identificere, hvor vores største miljøaftryk ligger, eksempelvis i forhold til energiforbrug, transport og indkøb af materialer og services i koncernen.

På baggrund af denne viden arbejder vi løbende med at identificere konkrete indsatsområder og sætte ambitiøse, men realistiske mål for reduktion. Et eksempel er, at vi har igangsat udskiftning af køretøjer til elbiler og planlægger yderligere investeringer i energieffektive løsninger i vores egne faciliteter. Samtidig undersøger vi muligheder for at stille miljøkrav til vores datterselskaber og samarbejdspartnere, så vi sikrer en bredere effekt på tværs af værdikæden.

Fordeling af CO_2e-emissioner



MILJØ & KLIMA (E) - INITIATIVER

Samlet oversigt over vores ambitioner og tiltag inden for miljøområdet.

VIRKSOMHEDENS KØRETØJER (BILPARK, VAREVOGNE, LASTBILER)

Vi har allerede i 2025 investeret i fem elbiler til virksomhedens køretøjsflåde, hvilket har reduceret vores CO_2e-udledning fra transport betydeligt.
Vi har i 2026 investeret i yderligere syv elbiler , og har som mål, at mindst 75% af virksomhedens bilpark skal bestå af elbiler inden for de kommende år.

AFFALDSDATA

Oversigt over virksomhedens affaldsproduktion, fordeling og håndtering

AFFALDSSORTERING OG GENANVENDELSE

Der sorteres i dag på alle tre lokationer ned på et højt detaljeniveau. Alt fra glas, porcelæn, træ og metal bliver lagt i hver deres container for at sikre optimal sortering og håndtering. Vi har etableret separate affaldsfraktioner og informerer løbende medarbejdere om korrekt sortering. Vi arbejder frem mod 100 % genanvendelighed af affald og har som mål, at mest muligt affald sorteres korrekt allerede ude på kundelokationer for at minimere transporten af affald tilbage til egne faciliteter. Dette skal bidrage til både øget genanvendelse og reduceret miljøbelastning fra transport.

AFFALDSTYPE	KG	%
Andet bygnings- og nedrivningsaffald (herunder blandet affald) indeholdende farlige stoffer	**67.920**	44,3 %
Jernholdigt metal	**14.829**	9,7 %
Metaller	**14.829**	9,7 %
Restaffald (blandet husholdningsaffald og lignende handels-, industri- og institutionsaffald)	**12.610**	8,2 %
Jord og sten, bortset fra affald henhørende under 17 05 03	**12.280**	8 %
Øvrige	**30.944**	20,2 %

SAMLET AFFALD	IKKE-FARLIGT AFFALD	FARLIGT AFFALD	GENANVENDELSESRATE
153.412 kg	**85.341 kg**	**68.071 kg**	**43,7 %**

MILJØ & KLIMA (E) - DATA

Environmental (E) - Data

	BESKRIVELSE	ENHED	2025	2024
ENERGI	**Total energiforbrug**	MWh	**348,51**	**505,49**
	- Elektricitet	MWh	20,2	15,04
	- Brændstof	MWh	282,68	452,23
	- Varme (fjernvarme)	MWh	45,64	38,22
	- Vedvarende energi	MWh	65,3	60,55
	- Ikke-vedvarende energi	MWh	283,21	444,93
VAND	**Samlet vandudtag**	m^3	**13,12**	**20,33**
AFFALD	**Ikke-farligt affald (alt)**	kg	**85.341**	**76.408**
	- Genbrug/genanvendelse	kg	66.966	58.009
	- Bortskaffelse	kg	18.375	18.399
	Farligt affald (alt)	kg	**68.071**	**15.778**
	- Genbrug/genanvendelse	kg	151	2.638
	- Bortskaffelse	kg	67.920	13.140
BIODIVERSITET	**Samlet arealforbrug**	m^2	**13.555,67**	**13.555,67**
	- Asfalteret areal	m^2	10.632,3	10.632,3
	- Naturorienteret på anlæg	m^2	2.923,35	2.923,23

DRIVHUSGASEMISSIONER - SCOPE 1, 2 & 3

Udledning af drivhusgasser fra scope 1, 2 og 3.

	BESKRIVELSE	ENHED	2025	2024
CO_2-UDLEDNING SCOPE 1, 2 & 3	**Scope 1**	Ton CO_2e	**72,77**	**117,99**
	Scope 2 (lokationsbaseret)	Ton CO_2e	**7,21**	**5,29**
	Scope 3	Ton CO_2e	**1.667,67**	**1.924,18**
	- Kategori 1 - Købte varer og tjenester	Ton CO_2e	1.395,44	1.567,09
	- Kategori 2 - Kapitalgoder	Ton CO_2e	51,84	57,49
	- Kategori 3 - Brændstof- og energirelaterede aktiviteter	Ton CO_2e	19,31	30,14
	- Kategori 4 - Transport og distribution (upstream)	Ton CO_2e	31,84	32,48
	- Kategori 5 - Affald	Ton CO_2e	104,92	118,34
	- Kategori 6 - Forretningsrejse	Ton CO_2e	24,29	68,46
	- Kategori 8 - Lejede aktiver (upstream)	Ton CO_2e	31,73	46,15
	Samlet	Ton CO_2e	**1.747,65**	**2.047,46**



SOCIAL

SOCIAL ANSVARLIGHED (S)

I 2025 har Petrowsky haft et særligt fokus på at udvikle virksomhedens vigtigste ressource – vores medarbejdere.
Vi investerer målrettet i vores lærlinge og ser uddannelse af fremtidens VVS-montører som et fælles ansvar. Gennem tæt faglig sparring, strukturerede udviklingsforløb og løbende opfølgning arbejder vi for at udvikle dygtige håndværkere, skabe en stærk tilknytning til virksomheden og bidrage til at sikre den fremtidige arbejdskraft i branchen.
Kompetenceudvikling har ligeledes været et centralt fokusområde i 2025. Medarbejderne har deltaget i både individuelle efteruddannelsesforløb og fælles faglige aktiviteter. Gennem kurser, certificeringer og interne fyraftensmøder har vi styrket medarbejdernes faglige kompetencer og sikret løbende videndeling om nye regler, teknologier og arbejdsmetoder.
Vi tror på, at kontinuerlig læring styrker både kvaliteten af vores leverancer, arbejdsglæden blandt medarbejderne og virksomhedens evne til at udvikle sig i takt med kundernes og branchens behov. Investering i mennesker er derfor en central del af Petrowskys langsigtede strategi og et vigtigt element i vores arbejde med social bæredygtighed.

TRIVSEL, SUNDHED OG MENTALT HELBRED

Petrowsky har gennemført en række initiativer med fokus på at styrke medarbejdernes trivsel, sundhed og mentale velbefindende i 2025.

I forbindelse med Danmarks Mentale Sundhedsuge (uge 41) afholdt vi en workshop om indre balance og mental sundhed. Formålet var at skabe større bevidsthed om mental trivsel og give medarbejderne konkrete redskaber til at styrke deres mentale robusthed.

Vi har desuden afholdt løbende faglige elevdage for virksomhedens lærlinge, hvor der har været fokus på både faglig udvikling, erfaringsudveksling og styrkelse af fællesskabet.

Derudover arbejder vi aktivt for en tryg og åben dialog om sygefravær og arbejdsulykker. Vores ledere uddannes og understøttes i at gennemføre en tidlig og konstruktiv opfølgning, så medarbejderne oplever støtte og omsorg, samtidig med at vi forebygger langvarigt fravær og gentagelse af arbejdsulykker.

TRIVSEL OG MEDARBEJDERTILFREDSHED

Petrowsky har tidligere arbejdet med trivsel som en fast del af MUS-samtalerne. I 2025 tog vi næste skridt ved at gennemføre virksomhedens første samlede og dybdegående trivselsmåling. Formålet var at opnå et mere nuanceret billede af medarbejdernes oplevelse af arbejdsmiljø, samarbejde, ledelse, udviklingsmuligheder og den samlede arbejdslyst.

Trivselsmålingen viste en samlet arbejdslystscore på 76, hvilket giver virksomheden et solidt udgangspunkt for den videre udvikling af det psykosociale arbejdsmiljø. Resultaterne er blevet gennemgået af ledelsen og danner grundlag for indsatser, hvor der er identificeret forbedringsmuligheder.

I 2026 vil Petrowsky fortsat gennemføre den årlige trivselsmåling og arbejde systematisk med de områder, der har størst betydning for medarbejdernes trivsel og engagement.

PARTNERSKABER OG LOKALSAMFUND

Petrowsky engagerer sig i lokalsamfundet gennem sponsorater til det lokale idrætsliv, herunder ungdoms cykelklub, lokale fodboldklubber samt lejlighedsvis sponsorater til foreningslivet.

SOCIAL ANSVARLIGHED (S) - INITIATIVER

Samlet oversigt over vores ambitioner og tiltag inden for socialt ansvar.

REKRUTTERING OG FASTHOLDELSE

Hos Petrowsky har vi et stort fokus på onboarding af nyansatte medarbejdere, så de lander trygt og solidt i virksomheden. Derudover investeres der i mentorforløb for vores 13 lærlinge med mentoruddannede svende med løbende opfølgning og evaluering for at sikre en godt læringsforløb og en åben dialog om samarbejdet. Ved medarbejderafgang afholdes der offboarding samtaler for at lære af de bagvedliggende årsager og udvikle på forbedringsmuligheder for medarbejderne.

Petrowsky tager ansvar for fremtidens arbejdskraft ved aktivt at uddanne lærlinge og inspirere unge til at vælge en erhvervsuddannelse. Som en del af denne indsats har vores lærlinge besøgt folkeskoler og fortalt om VVS-faget og de mange muligheder for at bidrage til den grønne omstilling.

TRIVSELSMÅLINGER OG PSYKOSOCIALT ARBEJDSMILJØ

Hos Petrowsky er et godt psykosocialt arbejdsmiljø en grundlæggende forudsætning for trivsel, samarbejde og høj kvalitet i opgaveløsningen. Vi arbejder målrettet for at skabe en arbejdsplads, hvor alle medarbejdere – uanset funktion, anciennitet eller baggrund – oplever tryghed, respekt og lige muligheder.

Vi prioriterer en åben dialog om trivsel og samarbejde og har fokus på, at medarbejderne føler sig hørt, inddraget og anerkendt i deres daglige arbejde. Gennem løbende dialog mellem ledere og medarbejdere arbejder vi aktivt med at forebygge psykisk belastning og understøtte et sundt arbejdsmiljø, hvor udfordringer håndteres tidligt og konstruktivt.

Vores personalepolitikker danner rammen for ordentlige arbejdsforhold, ligebehandling og en arbejdspladskultur præget af respekt og ansvarlighed. Chikane, diskrimination, mobning og enhver form for krænkende adfærd accepteres ikke og håndteres konsekvent, skulle de opstå.

Som supplement til den daglige dialog har alle medarbejdere mulighed for anonymt at indberette alvorlige forhold gennem virksomhedens whistleblowerordning. Dette understøtter en kultur, hvor åbenhed, integritet og tillid er centrale værdier, og hvor medarbejdere trygt kan gøre opmærksom på forhold, der ikke lever op til virksomhedens værdier eller gældende lovgivning.

Petrowsky vil fortsat arbejde systematisk med at udvikle det psykosociale arbejdsmiljø som en integreret del af virksomhedens ansvarlighed og bæredygtige udvikling.

Mål for 2026

Fastholde en høj deltagelsesgrad i trivselsmålingen

Øge den samlede arbejdslystscore fra **76**

Udarbejde og følge op på konkrete handlingsplaner på baggrund af målingens resultater

Fortsætte dialogen om trivsel gennem MUS-samtaler og den løbende ledelsesdialog

SOCIAL ANSVARLIGHED (S) - DATA

Vores indsatser for at beskytte og fremme social ansvarlighed

	BESKRIVELSE	ENHED	2025	2024
GENERELLE KARAKTERISTIKA	**Antal ansatte i alt**	Antal personer	**62**	**65**
	- Fastansatte	Antal personer	62	65
	- Midlertidige ansatte	Antal personer	0	0
KØNSFORDELING	- Mandlige	Antal personer	57	60
	- Kvindelige	Antal personer	6	5
PERSONALEOMSÆTNING	**Personaleomsætning (%)**	%	18,9	18,69
	Forladt virksomheden	Antal	12	10
	Ansatte ved periodens start	Antal	65	42
	Ansatte ved periodens slut	Antal	62	65

SOCIAL ANSVARLIGHED (S) - DATA

Vores indsatser for at beskytte og fremme arbejdsmiljø og sikkerhed

	BESKRIVELSE	ENHED	2025	2024
ARBEJDSMILJØ OG SIKKERHED	Arbejdsulykker	Antal	3	3
	Samlede arbejdstimer	Timer	103.230	108.225
	Gns. arbejdstimer/ansat	Timer	1.665	1.665
	Arbejdsulykker rate	Rate	5,81	5,54
	Dødsfald	Antal	0	0
LØN OG OVERENSKOMST	Mindstelønsaftale	Ja/Nej	Ja	Ja
	Ansatte på overenskomst	Antal	62	65
	Overenskomstandel	%	100	100



GOVERNANCE

GOVERNANCE OG ANSVARLIG LEDELSE (G)

I regnskabsåret har vi haft fokus på at styrke koncernens governance-struktur i takt med vores vækst og udvidelse af gruppen. Som ikke-finansielt holdingselskab arbejder Petrowsky Gruppen A/S målrettet med klare ejerstrategier, tydelige ansvarsfordelinger og løbende opfølgning på ledelses- og rapporteringsprocesser i de tilknyttede selskaber.
Et centralt højdepunkt har været den fortsatte integration og styring af vores datterselskaber, herunder Krenk VVS og Petrowsky Horsens A/S, hvor vi har fastholdt en model med selvstændige afdelinger under en fælles overordnet governance-ramme. Dette sikrer både lokal beslutningskraft og ensartede principper for økonomistyring, risikohåndtering og kvalitet.
Vi har desuden styrket vores finansielle og rapporteringsmæssige governance gennem samarbejdet med vores revisor, PricewaterhouseCoopers Statsautoriseret Revisionspartnerselskab (CVR 33 77 12 31), og ved at øge fokus på transparens i koncernrapportering og ESG-oplysninger. Vores ledelsespraksis er fortsat baseret på værdier som troværdighed, tillid og kontinuerlig kompetenceudvikling, hvilket understøtter ansvarlig drift og langsigtet værdiskabelse.
Endelig har vi på koncernniveau arbejdet med at formalisere vores stammaterialer, herunder forretningsorden og vedtægter m.fl. Vi har etableret og implementeret en Whistleblowerordning- samt indarbejdet nyt GDPR system i samarbejde med eksterne parterne for at få en mere ensartet og robust governance på tværs af gruppens aktiviteter.

RETNINGSLINJER FOR ANSVARLIG LEDELSE OG GOVERNANCE

Vores mål for ansvarlig ledelse og hvordan vi når dem:
Fokusérer på forretningsetik og governance – herunder modarbejdelse af korruption og bestikkelse.
Mål:
Opretholde en historik med 0 domfældelser for brud på anti-korruptions- og anti-bestikkelseslovgivning
Implementere og opdatere anti-korruptionspolitik årligt, senest 2025
Tiltag:
Gennemgang og opdatering af interne retningslinjer og medarbejdertræning i etik og adfærd
Leverandørkrav inkluderer tiltrædelse af virksomhedens etiske retningslinjer
Overvågning og opfølgning:
Intern revision og compliance-gennemgang årligt
Rapportering til ledelse og bestyrelse hvert år
KPI, datapunkter:
Antal domfældelser for brud på anti-korruptionslovgivning

GOVERNANCE-STANDARDER

Virksomheden har i samarbejdet mellem ejere og ledergruppe udarbejdet code-of-conduct for såvel ledergruppen og for vores partnerskaber. Dokumentet bliver årligt opdateret.

COMPLIANCE-PROGRAMMER

Petrowsky Gruppen A/S har etableret en række compliance-programmer for at sikre, at vi overholder gældende lovgivning og branchestandarder. Vores tilgang inkluderer blandt andet interne retningslinjer, som løbende opdateres i takt med ændringer i relevant lovgivning. Vi har et fast system for uddannelse og opdatering af vores medarbejdere, hvor vi afholder årlige workshops og informationsmøder om compliance-relaterede emner, herunder anti-hvidvask, GDPR og bestyrelsesansvar.

Vi benytter desuden eksterne rådgivere, herunder vores revisionspartner, til at gennemgå vores processer og sikre, at vi lever op til alle regulatoriske krav for vores selskaber. Eventuelle opdateringer fra myndigheder eller brancheorganisationer bliver hurtigt kommunikeret ud til relevante medarbejdere.

Vores interne kvalitetsstyring omfatter systematiske kontroller, dokumentation af væsentlige beslutninger samt opbevaring af relevante dokumenter i henhold til gældende regler. Derudover har vi

GOVERNANCE OG ANSVARLIG LEDELSE (G)

etableret en whistleblower-ordning, hvor medarbejdere anonymt kan indberette mistanke om brud på regler eller interne politikker, så vi hurtigt kan gribe ind ved eventuelle afvigelser. Vi arbejder kontinuerligt på at forbedre vores compliance-programmer og inddrager løbende feedback fra medarbejdere og eksterne partnere for at sikre et højt niveau af efterlevelse. Forhold, der er særligt relevante for vores virksomhed, bliver drøftet på ledelsesniveau mindst én gang årligt.

COMPLIANCE-PROGRAMPLANER

Petrowsky Gruppen A/S har fortsat fokus på at styrke vores arbejde inden for compliance, whistleblower-systemer og leverandørstyring. I de kommende år forventer vi at udvide vores eksisterende compliance-indsatser, blandt andet ved at opdatere interne retningslinjer og gennemføre regelmæssige træningsforløb for ledelse og medarbejdere. Vi planlægger at gennemgå vores nuværende whistleblower-ordning for at sikre, at den til enhver tid lever op til gældende lovkrav, og at medarbejdere trygt og anonymt kan indberette eventuelle bekymringer. Desuden ønsker vi at styrke dialogen og samarbejdet med vores leverandører. Det vil ske gennem løbende evalueringer, hvor vi blandt andet vil tydeliggøre vores forventninger til ansvarlighed og bæredygtighed. Fremadrettet vil vi undersøge mulighederne for at indføre et mere formaliseret leverandørstyringssystem, så vi systematisk kan følge op på, at vores leverandører overholder både vores egne krav og gældende lovgivning. Vi følger løbende udviklingen i relevante lovkrav og best practice, så vi kan sikre, at vores processer er tidssvarende og robuste. Såfremt der identificeres behov for yderligere tiltag, står vi klar til at implementere disse for at styrke vores samlede governance og ansvarlighed.

BESTYRELSESSAMMENSÆTNING

I Petrowsky Gruppen A/S arbejder vi målrettet med at fremme diversitet og ligestilling både i ledelsen og på tværs af organisationen. Vi mener, at et inkluderende arbejdsmiljø styrker innovation, trivsel og vores forretningsresultater. I bestyrelsen og ledelsesgruppen vurderer vi løbende sammensætningen for at sikre en bred repræsentation af køn, alder og kompetencer. Når vi rekrutterer til ledende stillinger, søger vi aktivt efter kandidater med forskellige baggrunde og erfaringer og opfordrer alle kvalificerede til at søge. Vi har etableret klare retningslinjer mod diskrimination og arbejder for at sikre lige muligheder for udvikling og avancement uanset køn, alder, etnicitet eller anden baggrund. Vores personalehåndbog indeholder politikker, der understøtter lige behandling og forbud mod forskelsbehandling. Vi tilbyder fleksible arbejdsforhold, så det er muligt at kombinere arbejdsliv og privatliv på tværs af livsfaser, hvilket blandt andet understøtter forældre og medarbejdere med særlige behov. Vi følger løbende op på sammensætningen af medarbejdere og ledelse for at identificere områder med potentiale for forbedring. Hvis vi oplever ubalance, drøftes dette i ledelsen med henblik på konkrete initiativer, eksempelvis målrettet rekruttering eller udviklingsforløb for underrepræsenterede grupper. Vi ser diversitet og ligestilling som en central del af vores ansvar som arbejdsgiver og bestræber os på at skabe et åbent og inkluderende arbejdsmiljø for alle.

ANSVARLIG LEDELSE (G) - DATA

Vores indsatser for at beskytte og fremme korruption og bestikkelse

	BESKRIVELSE	ENHED	2025	2024
KORRUPTION & BESTIKKELSE	Antal korruptionssager	Antal	0	0
	Samlet bødebeløb	DKK	0	0



ANVENDT REGNSKABSPRAKSIS

ANVENDT REGNSKABSPRAKSIS

ESG-nøgletal er udarbejdet på baggrund af VS-standarden (2025), som er udviklet af EFRAG på anmodning fra Europa-Kommissionen. Formålet med standarden er at give små og mellemstore virksomheder (SMV'er) et standardiseret rammeværk for ESG-rapportering. Rapporten dækker Basis-modulet med yderligere KPI'er tilføjet, hvor det har været væsentligt ift. virksomhedens aktiviteter og påvirkning på omverdenen.

KONSOLIDERINGSGRUNDLAG

Konsolideringsgrundlaget for rapporten er Petrowsky Gruppen A/S.

Til at indsamle ESG-data har vi benyttet North ESG's platform, som har styrket vores datagrundlag og datakvalitet med automatiseret dataindsamling fra relevante interne og eksterne kilder. Vi arbejder efter mere gennemsigtig rapportering og bestræber os på kontinuerligt at øge vores datakvalitet- og præcision fra regnskabsår til regnskabsår.

REGNSKABSPERIODE

ESG-regnskabsperioden følger regnskabsåret i perioden 2025.

ENVIRONMENT – MILJØDATA

KLIMAREGNSKAB

Virksomhedens klimaregnskab er udarbejdet i overensstemmelse med principperne fra Greenhouse Gas Protocol og opgjort i ton CO_2-ækvivalenter (CO_2e). Opgørelsen dækker direkte og indirekte emissioner opdelt på scope 1, 2 og 3. Den totale CO_2e-udledning beregnes som summen af emissioner fra scope 1, scope 2 og scope 3:

$$\mathrm{CO_2e} = \sum(\text{Scope 1} + \text{Scope 2} + \text{Scope 3})$$

SCOPE 1 – DIREKTE DRIVHUSGASEMISSIONER

Scope 1 er de direkte emissioner som følge af selskabets egen forbrænding af brændstoffer og materialer. Dette inkluderer virksomhedens flåde og arbejdsrelateret kørsel. I denne rapport skelnes der ikke mellem privatkørsel og arbejdsrelateret kørsel, men da størstedelen af kørslen vurderes at være arbejdsrelateret, er udledningen taget med under scope 1.

Drivhusgasser (GHG) beregnes baseret på hver enkelt brændselstype og den totale udledning er beregnet ved at gange indkøb af brændstoffer og materialer med emissionsfaktoren for den passende aktivitet.

SCOPE 2 – INDIREKTE DRIVHUSGASEMISSIONER FRA ENERGIINDKØB

Scope 2 dækker indirekte lokationsbaserede emissioner fra den energi, der anvendes til at producere elektricitet, fjernvarme eller fjernkøling, som selskabet har købt til sit forbrug. Emissioner for elektricitet er fra Energistyrelsen og er lokationsbaseret, med en detaljegrad på kommunalt niveau. Den totale udledning af indirekte drivhusgasser er beregnet ved at gange indkøbet af elektricitet og fjernvarme med emissionsfaktoren for den passende aktivitet. For elektricitetsforbruget, i kWh, udregnes udledningen for den givne kommune, som ejendommen er placeret i, og for indkøb og forbrug af fjernvarme er emissionsfaktoren baseret på landsgennemsnittet.

SCOPE 3 – ANDRE INDIREKTE DRIVHUSGASEMISSIONER

Scope 3 dækker indirekte udledninger fra virksomhedens værdi-

ANVENDT REGNSKABSPRAKSIS

kæde, fx indkøbte varer, herunder f.eks. produkter, materialer, transport- og serviceydelser, samt transport, affald, og kapitalvarer. Scope 3 emissioner er beregnet ved at kortlægge hhv. leverandørkædens emissioner forbundet med køb af goder og ydelser, samt emissioner forbundet med anvendelse og bortskaffelse af virksomhedens egne produkter, f.eks. forbrugerens affaldsforbrænding. Denne rapport inkluderer scope 3-kategorierne:

1. Køb af varer og tjenester
2. Kapitalgoder
3. Brændstof- og energirelaterede aktiviteter
4. Upstream transport og distribution
5. Affald
6. Forretningsrejse
7. Medarbejderpendling
8. Upstream-leasede aktiver

Scope 3 CO2-ækvivalenter er baseret på både den omkostningsbaseret (spend-based) samt forbrugsbaseret metode (activity-based). Forbrugsbaseret metode har taget forrang, når datakvaliteten har været velegnet til det. Hvor valide aktivitetsdata ikke foreligger, er der anvendt omkostningsbaseret metode.

Fremgangsmåden for de enkelte metoder er beskrevet nærmere i følgende afsnit:

OMKOSTNINGSBASERET

Valuta omregnes baseret på historiske kurser (årlige) og hvis der er flere tal (fra forskellige år) for emissionsfaktoren, så tages den emissionsfaktor der er nærmest forbrugsåret (mest retvisende/senest opdateret). CO2e-udledningen udregnes ved brug af nedenstående metode:

$$\mathrm{E}_{i,j,k} = \mathrm{Pris}^{\mathrm{DKK}}_{i,j,k} \times \mathrm{Emissionsfaktor}_{k}$$

$$\text{hvor } k = arg\min_{y} |y - j|$$

$\mathrm{Pris}^{\mathrm{DKK}}$ er valutaprisen konverteret til DKK.

OMREGNING AF FREMMED VALUTA

Ved transaktioner i fremmed valuta er DKK blevet kursomregnet baseret på forbrugsdatoen for hver postering. Omregningen er baseret på den årlige gennemsnitskurs, fastsat af Danmarks Nationalbank, for det pågældende år, der svarer til forbrugsdatoen

$$\mathrm{Pris}^{\mathrm{DKK}}_{i,j} = \mathrm{Pris}_{i,j} \times \frac{\mathrm{valutakurs}_{i,j}}{100}$$

Tilgodehavender, gældsforpligtelser og andre monetære poster i fremmed valuta, som ikke er afregnet på balancedagen, omregnes ligeledes til den årlige gennemsnitskurs for året. Valutakursdifferencer, der opstår som følge af omregning baseret på forbrugsdatoen og den årlige gennemsnitskurs, indregnes i resultatopgørelsen som finansielle poster. Materielle og immaterielle anlægsaktiver, varebeholdninger og andre ikke-monetære aktiver, der er købt i fremmed valuta, omregnes tilsvarende til den årlige gennemsnitskurs for købsåret, baseret på forbrugsdatoen.

FORBRUGSBASERET

Forbrugsbaseret udregning refererer til at mængden af det indkøbte materiale/produkt, indgår i udregningen af udledningen. Enheden er blevet omregnet, så den matcher emissionsfaktor-enheden, f.eks. kg til ton eller liter til m³. Samme logik, som for omkostningsbaseret, for at minimere årstalsdifferencen mellem f-

ANVENDT REGNSKABSPRAKSIS

orbrugsdato og emissionsfaktor, er også blevet brugt for forbrugsbaseret udregninger.

$$\mathrm{E}_k = \mathrm{Mængde}_u \times \mathrm{Konvertering}_{u \to v} \times \mathrm{Emissionsfaktor}_{k,v}$$

CO2-INTENSITET

CO_2e-intensiteten er den forholdsmæssige udledning ift. omsætningen. Den beregnes ved at dividere den totale udledning af CO_2e med omsætningen.

$$\mathrm{CO_2e\text{-}intensitet} = \frac{\mathrm{CO_2\text{-}ækv.\ totale\ emissioner}}{\mathrm{omsætning}}$$

EMISSIONSFAKTORER

Emissionsfaktorerne, der er brugt i rapporten, kommer fra følgende datakilder:

- Energistyrelsen (Electricity distribution and emissions)
- Klimakompasset – Dansk konsolidering af eksterne emissionsfaktor-databaser. Data er inkluderet fra følgende databaser
  - EXIOBASE
  - DEFRA
  - EEA
  - DCE
  - IPCC 6th Assessment Report

Ydermere er omkostningsbaserede emissionsfaktorer fra amerikanske og tyske databaser brugt hvor relevant.

ENERGIFORBRUG

EL- OG VARMEFORBRUG

Data for elektricitets- og varmeforbrug er primært indsamlet via Offentlige Informationsserver (OIS). Ved manglende oplysninger er dette blevet suppleret med faktura- og målerdata. For elektricitet er der blevet anvendt emissionsfaktorer og produktionsfordeling fra Energistyrelsen. Opgørelsen er lokationsbaseret og tilpasses virksomhedens adresse med kommunespecifik detaljegrad.

BRÆNDSTOFFER OG GAS

Brændstofforbrug dækker over diesel, benzin, LPG og naturgas. Forbrugsmængder i volumen- eller masseenheder er konverteret til energiforbrug (MWh) ved brug af standardiserede konverteringsfaktorer baseret på brændstoffets brændværdi. Data er indsamlet på baggrund af fakturaer. De volumen-baserede mængder er beregnet ved brug af følgende metodik:

$$\mathrm{Brændstof\ (MWh)} = \mathrm{diesel\ (L)} \times 0{,}01 + \mathrm{benzin\ (L)} \times 0{,}095 + \mathrm{gas\ (t)} \times 12{,}819 + \mathrm{naturgas\ (m^3)} \times \frac{10{,}94}{1000}$$ Det totale energiforbrug er summen af elektricitets- og varmeforbrug og brændstoffer.

VAND

Vandudtag er den totale mængde vand i m³ og er udregnet på baggrund af data fra faktura. Vandforbrug er vand brugt til drift og produktion i virksomheden og er totalt vandudtag minus total mængde spildevand.

VANDSTRESS

Vandstress er forholdet mellem vandforbrug og tilgængeligt vand i et givent område. Virksomheden opererer udelukkende i Danmark, som ifølge World Resources Institute's Aqueduct-indeks klassificeres som et lav-risikoområde for vandstress. Der er således ikke identificeret lokationer med højt vandstress i virksomhedens driftsområder.

AFFALDSFORBRUG

Affaldsdata er trukket fra Affaldsdatasystemet (ADS). ADS indhenter data fra affaldsbehandlere og konsoliderer det med nedbrud på affaldstype, behandling og farligt/ikke--

ANVENDT REGNSKABSPRAKSIS

farligt affald.

AREALFORBRUG
Arealforbruget er udgjort af fordelingen mellem grønne og grå arealer. Grå arealer udgøres af overfladeareal belagt med grus, asfalt, fliser m.m. Det grønne areal er grundarealet minus bygningsareal og gråt areal. Arealfordelingen er indsamlet via North ESG's integrationer.

BIODIVERSITETSFØLSOMME OMRÅDER
Biodiversitetsområder er indlæst og beregnet ud fra Natura2000 områder hvor der kortlægges hvorvidt ejendommens lokation, baseret på matrikelstyrelsen, ligger i eller i nærheden (100 meter radius) af et defineret område.

SOCIAL – SOCIALE FORHOLD

MEDARBEJDEROMSÆTNING
Medarbejderomsætning refererer til ansatte, der forlader virksomheden enten frivilligt eller på grund af afskedigelse, pensionering eller som følge af dødsfald pga. arbejdsulykke. Dette er indsamlet gennem spørgeskema og er antallet af ansatte der har forladt virksomheden relativt til det gennemsnitlige antal ansatte.

ARBEJDSRELATEREDE ULYKKER PER 100 ANSATTE
Frekvensen angiver antallet af arbejdsrelaterede ulykker pr. 100 fuldtidsansatte pr. år. Dette er udregnet ved at gange antallet af registrerede arbejdsulykker med 200.000, divideret med totalt antal arbejdstimer for alle ansatte. De 200.000 sikrer standardisering på tværs af EU.

ARBEJDSRELATEREDE DØDSFALD – ULYKKE & SYGDOM
Dette er dødsfald som led i arbejdsulykke og sygdom. Sundhedsproblemer som følge af rygning, stof- og alkoholmisbrug, fysisk inaktivitet, usunde kostvaner og psykosociale faktorer, der ikke er forbundet med arbejde, er ikke betragtet som arbejdsrelateret.

ANDEL UNDER KOLLEKTIV OVERENSKOMST
Overenskomsten dækker altid alle ansatte inden for den pågældende sektor og tager ikke højde for hvorvidt enkelte ansatte er medlem af en fagforening eller ej. Dette er indsamlet gennem spørgeskema og er antal ansatte under overenskomst relativt til totalt antal ansatte.

GOVERNANCE – LEDELSESMÆSSIGE FORHOLD

Governance dækker over virksomhedens ledelsesmæssige forhold og initiativer til compliance og ligestilling.

KORRUPTION & BESTIKKELSE
Sager om korruption og bestikkelse er indsamlet gennem spørgeskema og er totale antal endelige domme, der vedrører korruption, bestikkelse eller lignende økonomisk kriminalitet mod virksomheden eller dens ansatte samt beløbsstørrelsen i DKK.

DIVERSITET, LIGESTILLING OG COMPLIANCE
Diversitet, ligestilling og compliance omhandler virksomhedens tiltag for aktivt at bidrage til ligestilling og diversitet i ledelsen samt sikring af ansatte. Svar er indsamlet gennem kvalitative svar i et spørgeskema og dækker blandt andet over whistleblowerordning, leverandør-screening, compliance-programmer og interne retningslinjer for ansvarlig ledelse.