

ESG-rapport, 2023



Udarbejdet af direktionsassistent,
Melita Dzafic
Prodan A/S
24-06-2024

Indhold

Environmental	3
1.1 Politik for miljø- og klimapåvirkning	3
1.1.1 Årets resultat og mål for næste år	3
Social	4
1.2 Politik for overholdelse af menneskerettighederne	4
1.2.1 Årets resultater og mål for næste år	4
1.3 Politik for sikkerhed og sundhed	4
1.3.1 Årets resultater og mål for næste år	5
1.4 Prodans seniorpolitik	5
1.5 Politik for antikorrupation og bestikkelse	5
1.5.1 Årets resultat og mål for næste år	5
Governance	6
1.6 Politik for dataetik	6
1.7 Prodans bestyrelse	6

ESG KPI'er

	2023	2022	2021
Environmental			
El-forbrug (kWh)	1.566.386	1.900.506	1.894.853
Vandforbrug (m ³)	1.243	1.522	1.318
Forbrug af råmaterialer (Tons)	3.370	4.562	4.292
Social			
Antal fuldtidsbeskæftigede medarbejdere, FTE	115	129	107
Kønsdiversitet	8%	8%	10%
Medarbejderomsætning	29%	19%	10%
Fraværprocent pr. ansat (Inkl. langtidssyge)	3,64%	4,66%	3,73%
Gennemsnitlig Anciennitet	10,7	8,7	9,2
Gennemsnitsalder	48	47	49
Antal ulykker pr. 1 mio. arbejdstimer (LTIFR)	5,3	14,8	0
Governance			
Bestyrelsesmedlemmer	4	4	3
Kønsdiversitet i bestyrelsesgruppen	25%	25%	0%
Fremmødsrate i bestyrelsen	100%	100%	100%

Kilde: Data indhentet fra Prodans ERP-system, Dynamics AX, SympaHR samt Prodans månedlige sygefraværsstatistik.

Environmental

1.1 Politik for miljø- og klimapåvirkning

Prodan overholder gældende miljølove og -bestemmelser og udvikler foranstaltninger med henblik på at minimere miljøforurening. I metalindustrien er CO₂-udledningen meget høj, og der er en miljørisiko i forbindelse hermed. Prodan oplever allerede - og forventer at opleve øget interesse fra sine interessenter til klima og generelt til bæredygtighed, som vi har til hensigt at imødekomme. For at sikre vores kunder et produkt, der er fremstillet med størst mulig omtanke for miljøet, er vi [ISO 14001](#) miljøcertificeret. Derudover anvender vi elektricitet produceret fra vedvarende energikilder for at reducere udledningen af drivhusgasser. Prodan fører kvartalsvist et miljøregnskab, over bl.a. forbrug af el, vand og råmaterialer.

1.1.1 Årets resultat og mål for næste år

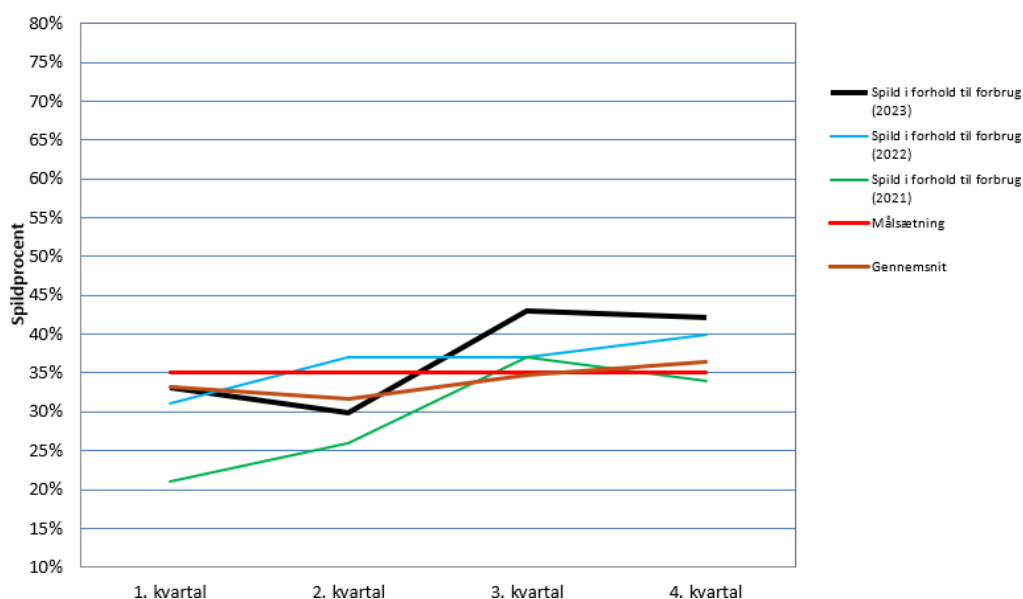
Som det fremgår af ESG nøgletallene, har Prodans el- og vandforbrug svinget op og ned i løbet af de rapporterede år. Prodan har et mål om at elforbrug pr. produktionstime ikke overstiger 16 kWh. Som det fremgår af nedenstående oversigt, er det lykkedes 2/3 år at nå målet. Målsætningen for 2024 forbliver 16 kWh.

Periode	Timer	Elforbrug	Gennemsnit	Mål
Total 2021	115.608	1.894.853	16,39	16,00
Total 2022	132.707	1.942.679	14,64	16,00
Total 2023	107.565	1.563.400	14,53	16,00

I 2023 fik virksomheden etableret et 1186 kWp solcelleanlæg på et areal, der udgør en stor del af produktionens tagflade. Ved fuld produktion genererer anlægget 800 kWh i timen, hvilket svarer til 60 procent af vores årlige forbrug.

Et andet parameter Prodan måler på, er spild af materialer i forhold til forbruget. Spildprocenten har gennemsnitligt for året været under 35%, hvilket er tilfredsstillende med plads til forbedringer.

Spild i forhold til forbrug 2023



I løbet af 2023 har Prodan desuden udvidet affaldssorteringen, så det sker i flere fragmenter. Prodan fik i samme år opdateret sin bæredygtighedsstrategi. Her er vores prioriterede fokusområder *ansvarlig drift, ansvarlige produkter og ansvarlig arbejdsplads*. For hvert fokusområde, har vi prioriteret en række indsatsområder. Vores prioriteringer er med til at realisere primært FNs verdensmål 8, 12, og 13. Prodan ønsker at følge og dokumentere sit Co2 aftryk, hvorfor vi har et mål om at udarbejde en klimarapport for 2024. Prodans klimarapportering går tilbage til år 2021.

Social

1.2 Politik for overholdelse af menneskerettighederne

Prodan tager stærk afstand fra alle former for tvangsarbejde og børnearbejde. Prodan anvender ikke nogen som helst former for tvang, trusler eller disciplinære midler med det formål at tvinge folk til at arbejde. Prodan samarbejder heller ikke med andre virksomheder, der anvender tvangsarbejde eller tilbageholder identifikationspapirer eller løn fra de ansatte med det formål at tvinge de ansatte til at arbejde. Ligeledes tages der afstand fra gældsslaveri eller transport af mennesker med det formål at tvinge dem til at arbejde. Alle Prodans ansatte kan frit forlade arbejdspladsen uden at blive holdt tilbage. De danske myndigheder kontrollerer, at virksomheden overholder den danske lovgivning på området. Ansatte, der mener, at deres rettigheder bliver krænket, har adgang til whistleblowerordningen og i sidste ende, hvis nødvendigt, domstolene. Hvis virksomheden overtræder reglerne, kan de ansvarlige blive straffet med bøde eller fængsel. Prodans [Code of Conduct](#) er med til at hjælpe ledelsen samt medarbejderne i deres daglige beslutninger, så de overholder retningslinjerne for adfærd over for kunder, leverandører og medarbejdere.

Prodan sikrer desuden, at der ikke forskelsbehandles i forbindelse med ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse, fastsættelse af løn, fastsættelse af arbejdsvilkår eller ved kompetenceudvikling. Alle beslutninger vedrørende ansættelse, forfremmelse, afskedigelse, løn og andre arbejdsvilkår baseres på relevante og objektive kriterier og ikke på baggrund af køn, race m.m.

1.2.1 Årets resultater og mål for næste år

Prodan er ikke bekendt med, at brud på adfærdskodekset eller andre krænkelser af menneskerettighederne har fundet sted i løbet af året 2023. Prodan vil fortsat fokusere på at opretholde løbende forventningsafstemning med leverandørerne vedrørende menneskerettighedsspørgsmål.

Kønsdiversiteten i Prodan ligger nogenlunde stabilt i alle 3 rapporteringsår. Den lave kønsdiversitet er et udtryk for branchekulturen, hvor det til stadighed er stor overvægt af mænd, som uddanner sig til industritekniker¹, som er en af de største faggrupper i Prodan. Vi forsøger via deltagelse i messer, uddannelsesarrangementer og åbent hus at nå ud til et bredere publikum, for at tiltrække ny arbejdskraft, som forhåbentlig på sigt kan øge kønsdiversiteten.

1.3 Politik for sikkerhed og sundhed

Hos Prodan har vi en sikkerheds- og sundhedspolitik, der skal sikre et godt og sikkert arbejdsmiljø. Den understøtter Prodans arbejde for at skabe rammerne for et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Det er vores overordnede målsætning at opnå et arbejdsmiljø uden ulykker, uheld eller erhvervssygdomme. Vores medarbejders sundhed og trivsel er vigtig for os. Bl.a. derfor har vi

¹ Tal fra [Uddannelsesstatistik.dk](#) viser, at tilgangen af kvinder på industriteknikeruddannelserne udgør 8 pct. af den samlede tilgang af elever i perioden 2021-2023.

etableret et arbejdsmiljøudvalg, der koncentrerer sig om sikkerhed og sundhed i Prodan.

1.3.1 Årets resultater og mål for næste år

Målet for 2023 var at reducere antallet af arbejdsulykker til maks. 1. De ulykker, der tæller med i denne sammenhæng, er ulykker, der iflg. lovgivningen skal anmeldes. I 2023 registrerede vi én anmeldelsespligtig ulykke. Der er gennemført fire Safety Walks i 2023. På rundringerne udfyldes et tjekskema, og der gennemføres samtaler med udvalgte medarbejdere. Inden afholdelse af hvert arbejdsmiljømøde skal der gennemføres en sikkerhedsrundring for at komme i dybden med alle relevante områder i løbet af et år, bl.a. for at styrke medarbejdernes bevidsthed om sikkerhed på arbejdspladsen. I 2023 havde vi langtidssygedom, som primært skyldtes operationer og rekonvalescens.

Målet for 2024 er at fastholde eller reducere sygefraværet yderligere ift. resultatet for 2023. Antallet af fraværdsdage på grund af anmeldelsespligtige arbejdsskader var 7 dage i 2023 sammenlignet med 160 dage i 2022. Ulykkesfrekvensen (LTIFR) er steget og faldet i løbet af de foregående år.

Sygefraværet har været et fokusområde i 2023. Ud fra de opnåede resultater ift. tidligere år, kan det udledes, at det målrettede fokus på fraværet har hjulpet, da begge måltallene er faldet.

1.4 Prodans seniorpolitik

Fra 2023 blev der implementeret en seniorpolitik i Prodan. Formålet med seniorpolitikken, der hviler på et frivillighedsprincip, er at skabe de bedste muligheder for at fastholde ældre medarbejdere på arbejdsmarkedet, så længe de har lyst og så længe de stadig kan bidrage til virksomhedens drift. Hvis medarbejdere, der nærmer sig folkepensionsalderen, ønsker det, kan der i fællesskab aftales en seniorplan med ændrede vilkår, der gælder for den enkelte. I disse tilfælde vil det ofte være relevant at drøfte en eventuel nedtrapning eller ændring af arbejdsopgaver og arbejdstid. Hvis medarbejderen giver udtryk for et ønske om at arbejde hen mod et bestemt pensioneringstidspunkt, er det mulighed for dette.

1.5 Politik for antikorrupption og bestikkelse

Prodan driver virksomhed uden at benytte bestikkelse eller anden form for korrupption. Derfor tolererer Prodan heller ikke at medarbejderne hverken modtager eller tilbyder nogen form for bestikkelse hverken direkte eller indirekte. Udveksling af gaver anses normalt som en måde at opbygge goodwill og vise påskønnelse blandt de virksomheder, vi handler med, men hvis udvekslingen af gaver bliver hyppig eller ekstravagant, tyder det dog på upassende adfærd. Den enkelte medarbejder skal sørge for at han/hun ikke handler til egen fordel og i modstrid med virksomhedens interesser, og skal i det daglige arbejde følge de gældende love og bestemmelser samt bruge sin sunde fornuft og logik. Overtrædelse af politikken vil blive anset som alvorlig og vil få konsekvenser for ansættelsesforholdet, og kan få retslige konsekvenser.

1.5.1 Årets resultat og mål for næste år

Prodan er ikke bekendt med, at der har fundet bestikkelse eller korrupption sted i løbet af 2023.

Governance

1.6 Politik for dataetik

Beskyttelse af de data der anvendes af og behandles i virksomheden – er afgørende af flere grunde. For det første for at sikre, at virksomhedens data om produkter, kunder, samarbejdspartnere og andre dele af virksomheden ikke kommer til uvedkommendes kendskab. For det andet for at sikre, at Prodan overholder kravene i persondatareglerne for beskyttelse af persondata, herunder data om medarbejdere og andre personer. Prodans IT-systemer og de data der håndteres i virksomheden, tilhører Prodan, og er kun beregnet til brug i virksomheden og i virksomhedens tjeneste. Medarbejderne bliver ved ansættelsen præsenteret for Prodans datapolitik via en personalehåndbog samt løbende info fra Prodans It-afdelingen. Prodans datapolitik evalueres af Prodans ledelse hvert år, og opdateres ved væsentlige ændringer i virksomhedens forretningsstrategi.

1.7 Prodans bestyrelse

I 2023 bestod bestyrelsen af 4 medlemmer:

Frans Bredmose Langkjær (Formand)

Per Hastrup (Adm. direktør)

Ole Jørgensen

Margrete Larsen