

ESG-rapport, 2024



Udarbejdet af

Melita Dzafic, ESG-ansvarlig

Prodan A/S

21-05-2025

Indholdsfortegnelse

ESG KPI'er	2
Environmental	3
1.1 Politik for miljø- og klimapåvirkning	3
1.1.1 Resultat og mål for næste år	3
Social	4
1.2 Politik for overholdelse af menneskerettighederne	4
1.2.1 Resultat og mål for næste år	4
1.3 Politik for sikkerhed og sundhed	4
1.3.1 Resultat og mål for næste år	5
1.4 Prodans seniorpolitik	5
1.5 Politik for antikorrupition og bestikkelse	5
1.5.1 Resultat og mål for næste år	5
Governance	6
1.6 Politik for dataetik	6
1.7 Prodans bestyrelse	6

ESG KPI'er¹

	2024	2023	2022
Enviromental			
El-forbrug (kWh)	1.861.415	1.566.202	1.904.901
El-forbrug excl. varmepumper (kWh)	1.660.927	1.566.202	1.904.901
Varmepumper (kWh)	200.488	0	0
Vandforbrug (m³)	1.242	1.243	1.522
Gasforbrug (m³)	55.623	76.484	80.805
Forbrug af råmaterialer (tons)	2.930	3.370	4.562
Social			
Antal fuldtidsbeskæftigede medarb. (FTE)	101	113	125
Kønsdiversitet	15%	12%	10%
Medarbejderomsætning	12%	29%	28%
Fraværsprocent pr. ansat (inkl. langtidssyge?)	3,40	3,64%	4,66%
Gennemsnitlig Anciinitet	11,2	10,7	8,7
Gennemsnitsalder	48,5	48,2	47,7
Antal ulykker pr. pr. 1.000.000 arbejdstimer	23,4	5,3	14,8
Goverance			
Bestyrelsesmedlemmer	4	4	4
Kønsdiversitet i bestyrelsesgruppen	25%	25%	25%
Fremmødsrate i bestyrelsen	87,50%	100%	100%

¹ Data til beregning af KPI'er er indhentet fra Prodans ERP- og HR system samt Prodans månedlige sygefraværstatistik.

Environmental

1.1 Politik for miljø- og klimapåvirkning

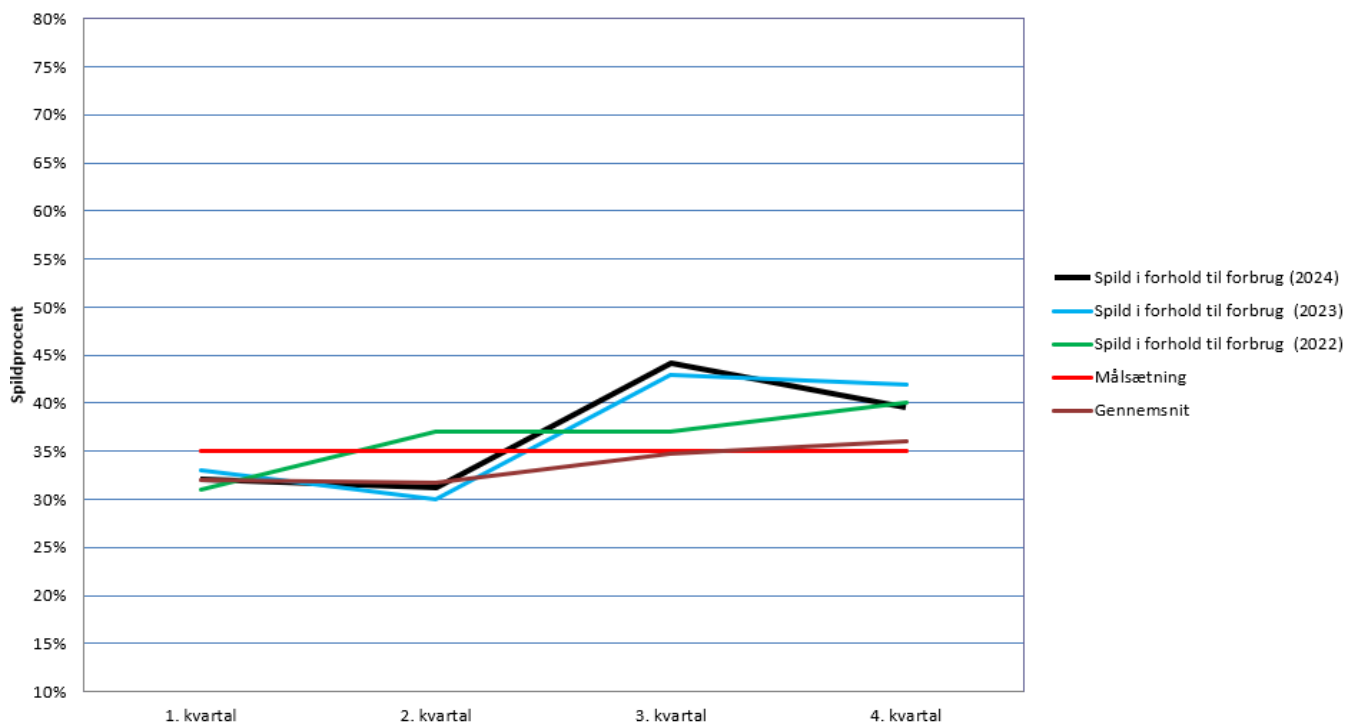
Prodan efterlever alle gældende miljølove og arbejder løbende på at reducere miljøbelastende aktiviteter. Som en del af metalindustrien er vores Co2-udledning en vigtig udfordring. Vi mærker en stigende interesse for klima og bæredygtighed fra vores interessenter – en udvikling vi imødekommer med konkrete initiativer. For at sikre vores kunder, at vores fabrik kan producere med størst mulig omtanke for miljøet, er vi [ISO 14001-certificeret](#). 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, råmaterialer og affald, som vi arbejder ud fra.

1.1.1 Resultat og mål for næste år

Elforbruget i 2024 oversteg niveauet fra 2023, hvilket primært skyldes skiftet fra naturgas til varmepumper som opvarmingskilde samt færre produktionstimer. Til gengæld dækkes en stor del af energiforbruget nu af Prodans solcelleanlæg. Anlægget blev etableret i 2023, og har en størrelse på 1186 kWp. Målsætningen for 2025 er fortsat 16 kWh.

Periode	Timer	Elforbrug	Gennemsnit	Mål
Total 2022	132.707	1.900.506	14,32	16,00
Total 2023	107.565	1.566.386	14,56	16,00
Total 2024	93.543	1.861.415	19,90	16,00

Et andet parameter Prodan måler på, er spild af materialer i forhold til forbruget. Den gennemsnitlige spildprocent har til og med 3. kvartal været tilfredsstillende. I 4. kvartal har den bevæget sig 1% over målsætningen på 35%, hvilket alt i alt er et tilfredsstillende resultat.



I 2023 fik Prodan udvidet sin affaldssortering, så det sorteres i flere fragmenter. I løbet 2024 blev der lagt fokus på den udvidede affaldssortering, bl.a. for at følge op på, at medarbejderne var indforstået med hvordan affaldet skulle sorteres. Det blev vurderet, at der skal arbejdes på "udefinerbart" affald, som ofte sorteres forkert.

Prodans ESG-strategi bygger fortsat på fokusområderne: **Ansvarlig drift, ansvarlige produkter og ansvarlig arbejdsplads**. For hvert fokusområde, har Prodan prioriteret en række indsatsområder. Vores prioriteringer er med til at realisere primært FNs verdensmål 8, 12, og 13. Prodan følger og dokumenterer fortsat sit Co2 aftryk, hvorfor vi nu er i gang med at udarbejde rapporten for 2024. Klimarapporteringen 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 og 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 en whistleblowerordning 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 Resultat 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 2024. Prodan vil fortsat fokusere på at opretholde løbende forventningsafstemning med leverandørerne vedrørende menneskerettighedsspørgsmål.

Kønsdiversiteten er steget sammenlignet med de to forrige år. Kønsdiversiteten er svagt forbedret, men kvinder udgør stadig en mindre del af medarbejderstaben. Dette afspejler et generelt mønster i industrien. Der uddannes årligt kun 20 kvindelige industritekniker i Danmark, svarende til 6,6 pct.² Prodan forsøger via deltagelse i messer, uddannelsesarrangementer og åbent hus at nå ud til både unge og ældre samt mænd og kvinder.

1.3 Politik for sikkerhed og sundhed

Hos Prodan har vi en sikkerheds- og sundhedspolitik, der skal sikre et godt og sikkert arbejdsmiljø. Politikken er tilgængelig for alle medarbejdere. 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. For at sikre løbende fokus på medarbejderes sikkerhed, sundhed og trivsel, har vi etableret et arbejdsmiljøudvalg.

² [Statistik om Elevtal | Børne- og undervisningsministeriet](#) (Antal fuldførelser fordelt på de enkelte erhvervsuddannelser)

1.3.1 Resultat og mål for næste år

Målet for 2024 var at fastholde eller reducere sygefraværet yderligere ift. resultatet for 2023, som lå på 3,64 pct. Det lykkedes at nå målet med en fraværprocent på 3,40 i 2024.

I 2023 blev der registreret én anmeldelsespligtig ulykke. I 2024 blev der registreret fire.

Der er gennemført fire Safety Walks i 2024.

På rundringer udfyldes et tjekskema, og der gennemføres samtaler med udvalgte medarbejdere. Inden afholdelse af hvert arbejdsmiljømøde blev der gennemført en sikkerhedsrundring for at komme i dybden med alle relevante områder i løbet af året, bl.a. for at styrke medarbejdernes bevidsthed om sikkerhed på arbejdspladsen.

Der følges op på sygefraværet månedligt, og medarbejdere med mange sygedage indkaldes til omsorgssamtaler, for evt. at finde ud af hvad fraværet skyldes, og om virksomheden kan hjælpe på den ene eller den anden måde.

I 2024 havde vi en del langtidssygdom, som primært skyldes kræftforløb, operationer og rekonvalescens efter disse.

Antallet af fraværsdage på grund af anmeldelsespligtige arbejdsskader i 2024 var 41 dage sammenlignet med 7 dage i 2023. Denne stigning resulterer i, at ulykkesfrekvensen (LTIFR) er steget væsentligt sammenlignet med de forrige år. Håndtering og forebyggelse af arbejdsulykker er derfor blevet et fokusområde for de kommende år.

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 antikorruption og bestikkelse

Prodan driver virksomhed uden at benytte bestikkelse eller anden form for korrupcion. 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 Resultat og mål for næste år

Prodan er ikke bekendt med, at der har fundet bestikkelse eller korrupcion sted i løbet af 2024.

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 2024 bestod bestyrelsen af 4 medlemmer:

Frans Bredmose Langkjær (Formand)

Per Hastrup (CEO)

Ole Jørgensen

Margrete Larsen