

ESG-rapport, 2025



*Udarbejdet af
Melita Dzafic, ESG-ansvarlig
Prodan A/S*

24-04-2026

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 antikorrupktion 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

	2025	2024	2023
Environmental			
El-forbrug (kWh)	2.143.807	1.861.415	1.566.202
El-forbrug excl. varmepumper (kWh)	1.514.103	1.660.927	1.566.202
Varmepumper (kWh)	629.704	200.488	0
Vandforbrug (m ³)	1.229	1.242	1.243
Gasforbrug (m ³)	4	55.623	76.484
Forbrug af råmaterialer (tons)	2.692	2.930	3.370
Social			
Antal fuldtidsbeskæftigede medarb. (FTE)	107	101	113
Kønsdiversitet	10%	15%	12%
Medarbejderomsætning	7%	12%	29%
Fraværsprocent pr. ansat (inkl. langtidssyge)	3,45%	3,40%	3,64%
Gennemsnitlig Ancenitet	11,7	11,2	10,7
Gennemsnitsalder	47,4	48,5	48,2
Antal ulykker pr. pr. 1.000.000 arbejdstimer (LTIFR)	16,5	23,4	5,3
Governance			
Bestyrelsesmedlemmer	4	4	4
Kønsdiversitet i bestyrelsesgruppen	0%	25%	25%
Fremmødsrate i bestyrelsen	100%	87,5%	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 fortsat gældende miljølove og arbejder systematisk og løbende på at reducere virksomhedens samlede miljøbelastning. Som en del af metalindustrien er CO2-udledning en væsentlig udfordring, og vi oplever og vi oplever samtidig en stigende forventning fra kunder, samarbejdspartnere og øvrige interessenter om dokumentation og handling inden for klima og bæredygtighed. Dette ønsker vi aktivt at imødekomme gennem konkrete initiativer og løbende forbedringer.

For at sikre vores kunder, at vores produktion foregår med størst mulig omtanke for miljøet, er vi **ISO 14001-certificeret**. Certificeringen understøtter en struktureret tilgang til miljøarbejdet og sikrer, at vi kontinuerligt arbejder med forbedringer og opfølgning på vores miljøpåvirkning.

Derudover anvender vi elektricitet produceret fra vedvarende energikilder med henblik på at reducere udledningen af drivhusgasser. Prodan fører kvartalsvist et miljøregnskab over blandt andet forbrug af el, vand, råmaterialer og affald. Disse data danner grundlag for vores løbende arbejde med optimering og reduktion af ressourceforbrug.

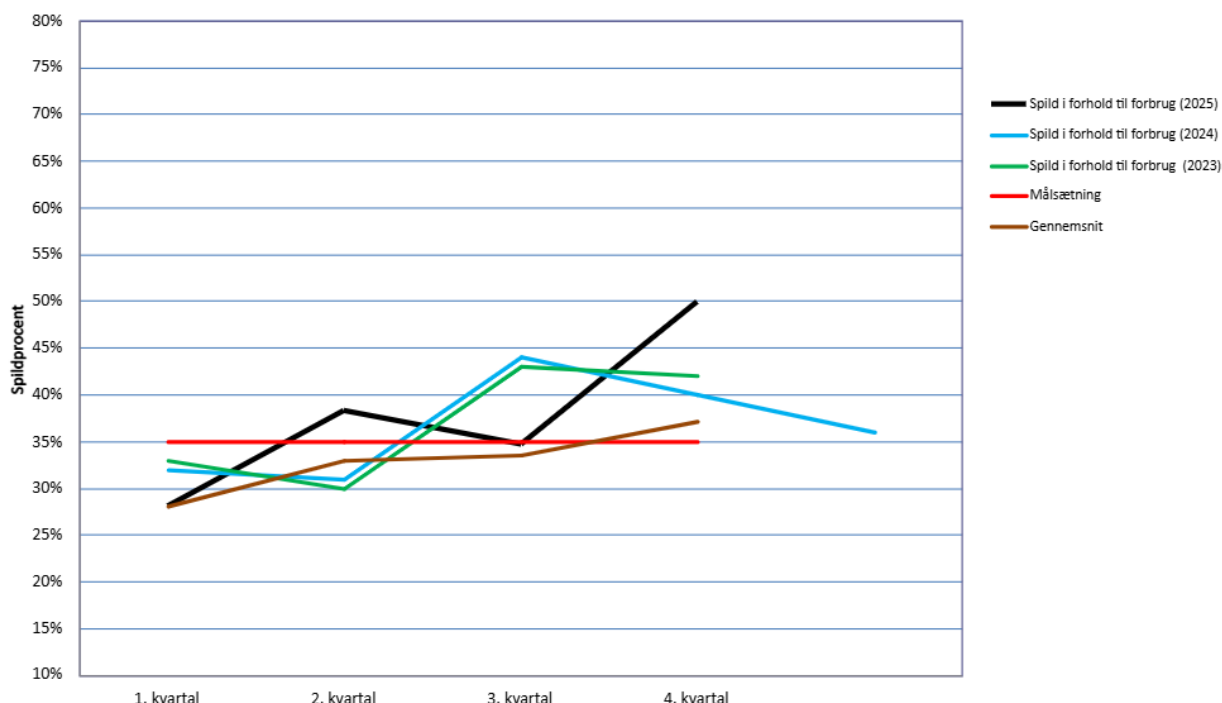
1.1.1 Resultat og mål for næste år

Elforbruget i 2025 er faldet siden 2024, hvilket primært skyldes et højere antal produktionstimer og samtidig et lavere samlet el-forbrug sammenlignet med året før. En stor del af energiforbruget dækkes af Prodans solcelleanlæg. Anlægget blev etableret i 2023, og har en størrelse på 1186 kWp. Målsætningen for 2026 er fortsat 16 kWh.

Periode	Timer	Elforbrug	Gennemsnit	Mål
Total 2023	107.565	1.566.386	14,56	16,00
Total 2024	93.543	1.660.927	17,75	16,00
Total 2025	106.851	1.514.103	14,17	16,00

Prodan måler desuden på spildprocenten af råmaterialer i forhold til forbruget. I 4. kvartal har spildprocenten været på sit højeste – helt op på 50 %, mens den de øvrige perioder har holdt sig under eller lige omkring målsætningen på 35 %, hvilket alt i alt er et tilfredsstillende resultat.

Spild i forhold til forbrug 2025



I 2023 fik Prodan udvidet sin affaldssortering, så det sorteres i flere fragmenter. Der er klare retningslinjer for sortering, så plast sorteres i henholdsvis farvet, klar blød og hård plast. Derudover sorteres der i pap, papir, brændbart, bio-, træ- og farligt affald. Derudover sorteres alt metalskrot, og sendes til genanvendelse.

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 FN's verdensmål 8, 12, og 13.

Prodan følger og dokumenterer sit CO₂-aftryk, hvorfor vi nu er i gang med at udarbejde rapporten for 2025. 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 former for 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 2025. 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. I 2025 gennemførte 19 kvinder industriteknikeruddannelsen i Danmark. Kigger man på de sidste 3 år blev der i gennemsnit uddannet 19 kvinder. I tilsvarende periode gennemførte i gennemsnit 224 mænd uddannelsen.² Prodan forsøger via deltagelse i messer, uddannelsesarangementer 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 erhvervs sygdomme. For at sikre løbende fokus på

² [Statistik om Elevtal | Børne- og undervisningsministeriet](#)

(Antal fuldførelser fordelt på de enkelte erhvervsuddannelser)

medarbejderes sikkerhed, sundhed og trivsel, har vi etableret et arbejdsmiljøudvalg.

1.3.1 Resultat og mål for næste år

Den gennemsnitlige fraværsprocent inkl. langtidssyge lander i 2025 på 3,45 %, hvilket er en lille stigning sammenlignet med 2024, hvilket ikke giver anledning til bekymring. Prodan har fortsat en ambition om at fokusere på at nedbringe sygefraværet.

I 2025 blev der registreret tre arbejdsulykker.

Der er gennemført fire Safety Walks i 2025.

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 2025 havde vi en del langtidssygdom, som primært bestod af helbredsproblemer relateret til overbelastning, livsstilssygdom, kræft og stress.

Antallet af fraværdsdage på grund af anmeldelsespligtige arbejdsskader i 2025 var 13 dage, sammenlignet med 41 dage i 2024. Dette betyder, at ulykkesfrekvensen (LTIFR) er faldet væsentligt sammenlignet med forrige år. Den er dog stadig høj sammenlignet med 2023, hvor LTIFR var på 5,3. Håndtering og forebyggelse af arbejdsulykker er derfor et fokusområde for de kommende år.

1.4 Prodans seniorpolitik

I 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, så er der mulighed for det.

1.5 Politik for antikorruption og bestikkelse

Prodan driver virksomhed uden at benytte bestikkelse eller anden form for korrupsion. 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 korrupsion sted i løbet af 2025.

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-afdeling. Prodans datapolitik evalueres af Prodans ledelse hvert år, og opdateres ved væsentlige ændringer i virksomhedens forretningsstrategi.

1.7 Prodans bestyrelse

I 2025 bestod bestyrelsen af 4 medlemmer:

Frans Bredmose Langkjær (Formand)

Per Hastrup (CEO)

Ole Jørgensen

Michael Wilkens

Margrete Larsen trådte ud af bestyrelsen i 2025. Hendes indtræden havde blandt andet til formål at styrke virksomhedens arbejde med ESG og rapportering. Da Prodan nu har opnået et solidt fundament på dette område, blev der i stedet valgt at styrke bestyrelsen med kompetencer inden for salgsstrategi og forretningsudvikling, hvilket Michael Wilkens bidrager med.

