2024 ESG-rapport

creating solutions together

Dialog og feedback
Vi opfordrer alle interessenter til at rette henvendelse, såfremt der måtte være spørgsmål, indsigter eller refleksioner vedrørende vores ESG-arbejde. Al feedback betragtes som værdifuldt input til vores kontinuerlige forbedringsproces.

Henvendelser kan rettes til forfatter af denne ESG-rapport,

Josephine Olesen
ESG- & HR-ansvarlig

jol@ksn.dk
+45 87 99 77 31

Indhold

Introduktion

5 En hilsen fra direktøren
6 Den uventede gnist der tændte KSN
7 Dette er KSN
8 De første skridt
9 Bæredygtighed i bevægelse

Miljøpåvirkning

11 Klima og miljø
12 Bæredygtig tilgang
14 Ressourceforbrug
16 Materialer
17 Affaldshåndtering & cirkularitet

Social ansvarlighed

19 Mennesker i fokus
21 Medarbejdertrivsel
23 Faglighed
24 Sikkerhed på arbejdspladsen

Governance

26 Ansvarlig virksomhedspraksis
27 Procesoptimering
28 Compliance
29 Ansvarlig leverandørstyring

Appendix

31 Data for miljømæssige forhold
32 Data for sociale forhold
32 Data for ledelsesmæssige forhold
33 Metodepraksis

INTRODUKTION

5 En hilsen fra direktøren
6 Den uventede gnist der tændte KSN
7 Dette er KSN
8 De første skridt
9 Bæredygtighed i bevægelse

En hilsen fra direktøren

Vi står over for betydelige globale udfordringer. Klimaforandringer, ressourceknaphed og miljøforringelse er ikke længere fjerne trusler, men realiteter der kræver øjeblikkelig handling. De ekstreme vejrfænomener, stigende havniveauer og det accelererende tab af biodiversitet er tydelige vidnesbyrd om konsekvenserne af vores adfærd. I dette afgørende øjeblik står vi ved en skillevej: Vi kan enten forholde os passive og acceptere status quo, eller vi kan vælge at handle målrettet inden for de områder, hvor vi som individer og virksomheder kan gøre en reel forskel. Jeg er overbevist om, at ansvaret for at handle påhviler os alle. Det starter med de individuelle valg og handlinger, som hver især bidrager til den større forandring. Når vi alle tager ansvar og handler - både som enkeltpersoner og i fællesskab - kan vi skabe den nødvendige forandring.

Som virksomhed skabes vores største miljøbidrag hos vores kunder. Ved at udvikle effektive løsninger hjælper vi virksomheder med at reducere deres energiforbrug og ressourcespild. Det er i den daglige drift hos vores kunder, at vores løsninger gør en reel forskel for miljøet. I en tid hvor ressourceknaphed bliver stadig mere udtalt, er det afgørende at udvikle teknologier, der både optimerer energiforbruget og sikrer effektiv ressourceudnyttelse. Vores kerneformål, *Creating Solutions Together*, er mere end blot ord - det er en forpligtelse til at samarbejde på tværs af hele værdikæden. Ved at inddrage medarbejdere, kunder, leverandører og endda konkurrenter skaber vi løsninger med et 360-graders perspektiv.

Dette afspejles konkret i vores produkter, som er designet med fokus på energieffektivitet og intelligent forbrugsovervågning. Vi prioriterer lang levetid og udvikler løsninger, der er nemme at servicere og opgradere gennem modulært design. Den lette adskillelse af komponenter understøtter den cirkulære økonomi og sikrer optimal udnyttelse af ressourcerne.

Medarbejderne i KSN er fundamentet for vores succes. Fra vores dygtige maskinbyggere på værkstedet til vores maskinkonstruktører forener vi forskellige kompetencer i udviklingen af innovative løsninger. Det er netop denne synergi mellem håndværksmæssig kunnen og teknisk viden, der gør os i stand til at imødekomme komplekse udfordringer og skabe praktiske, gennemtænkte løsninger for vores kunder.

Vi ønsker at agere som en ansvarlig aktør i samfundet og tager aktiv del i at forme fremtidens arbejdsstyrke. Gennem vores omfattende lærlingeprogram uddanner vi næste generation af faglige specialister, hvilket ikke kun styrker KSN, men bidrager til hele branchens udvikling. I KSN har vi altid sat en ære i at skabe optimale rammer for vores medarbejderes udvikling og trivsel – en prioritet vi kontinuerligt styrker og udbygger.

Mens klimadebatten ofte centrerer sig om CO2-udledning, har ESG-tilgangen et bredere perspektiv, hvor både miljømæssig og social bæredygtighed samt god virksomhedsledelse spiller afgørende roller. Vores ESG-indsats er forankret i en ambition om fuld gennemsigtighed omkring KSN's udvikling. Ved systematisk at dokumentere og rapportere på væsentlige parametre demonstrerer vi vores forpligtelse til ansvarlig virksomhedspraksis. Med denne tilgang skaber vi et klart billede af, hvor vi står i dag, og hvor vi kan forbedre os i fremtiden.

Bedste hilsner,

Bjarne Fjeldsted
Administrerende direktør, CEO

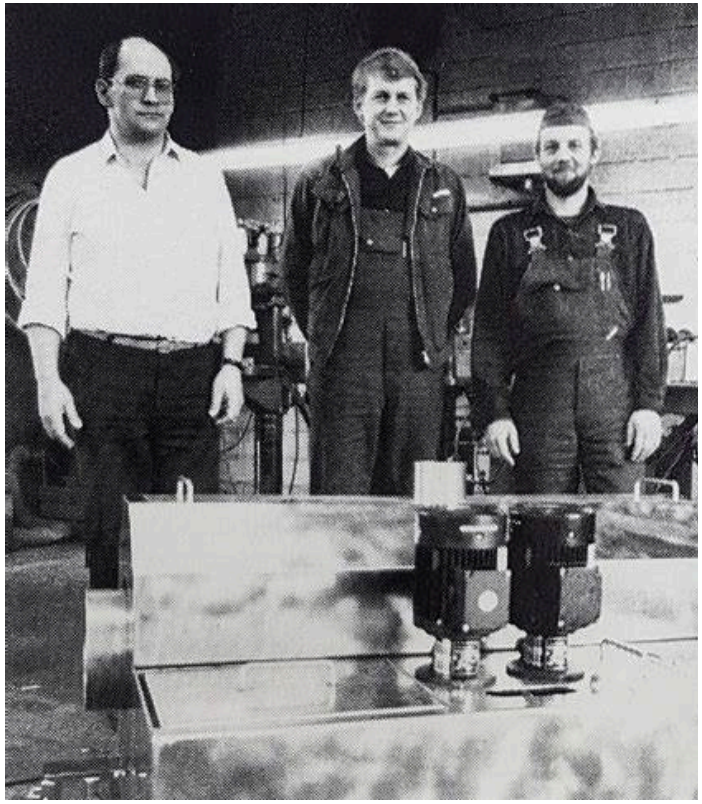
"Det er i den daglige drift hos vores kunder, at vores løsninger gør en reel forskel for miljøet."

Den uventede gnist der tændte KSN

Når én dør lukker, åbner en anden. I sommeren 1988 stod Niels **K**lode Larsen, Jørn **S**kovhus Jørgensen og Erik **N**yhus pludselig uden arbejde, da PV-maskiner måtte dreje nøglen om. Men skæbnen havde andre planer. Danfoss, som havde bestilt to vaskeanlæg hos den nu lukkede virksomhed, kontaktede Niels direkte for at høre, om han kunne lave anlæggene. Dette enkle spørgsmål blev gnisten, der tændte et industrieventyr. Med mod og teknisk snilde slog de tre tidligere kolleger sig sammen og lejede sig ind i det gamle Elektrogården i Bjerring. Med et enkelt delt kontor og en beskeden produktionshal som udgangspunkt, kastede de sig ud i det. Niels tegnede og konstruerede med præcision, mens Jørn og Erik forvandlede tegningerne til virkelighed i værkstedet. Inden længe ansatte de deres første medarbejder, og gradvist tog eventyret fart.

Kvalitet skaber sin egen vej. I mange år opererede KSN uden nogen form for markedsføring. "*Vi havde ikke markedsføring i mange år. Store virksomheder henvendte sig, når de havde fået en ny medarbejder, som anbefalede os fra projekter fra sit tidligere arbejde*," fortæller Erik. De tre grundlæggere fokuserede i stedet på det essentielle: at levere kvalitetsløsninger og opbygge stærke relationer til deres kunder. De investerede utallige timer i deres håndværk og i at forstå kundernes behov til mindste detalje. Denne dedikation til både produkt og partnerskab bar frugt. Tilfredse kunder, der skiftede arbejdsplads, blev KSN's uofficielle ambassadører og åbnede døre til nye muligheder. En sådan mulighed markerede en afgørende milepæl i 1991, da virksomheden landede sin første ordre på testanlæg og vaskeanlæg til Grundfos – dette samarbejde skulle vise sig at blive skelsættende for KSN's fremtid.

Dette er historien om KSN – en virksomhed upsprunget af et løfte mellem tre håndværkere, der turde drømme stort. En virksomhed der i dag står som et vidnesbyrd om, at når ekspertise møder samarbejde, skabes der resultater, der rækker langt ud over de to oprindelige vaskeanlæg fra sommeren 1988.



1988
KSN blev grundlagt af Niels Klode Larsen, Jørn Skovhus Jørgensen og Erik Nyhus

1991
Første ordre på testanlæg og vaskeanlæg til Grundfos.

Første ordre fra Tyskland, Sverige og England.

1990s
De første lærlinge bedyndte i KSN.

1993
Flyttede til større faciliteter i Bjerringbro.

Begyndte at tilbyde el-tavler, PLC-programmering og el-tekniske ydelser i **1998**.

1999
Underskrev første aftale med en distributør i Tyskland.

2004
Tilføjede endnu en produktionshal og lager til vores faciliteter.

2006
Etablerede en separat el-afdeling på en anden adresse.

2007
Ejerskiftet blev påbegyndt. Henrik Larsen & Carsten Brødsgaard overtog ledelsen.

2015
Leverede et stort pumpetestanlæg til Ungarn med 70 lastbiler.

2015
Introducerede nyt purpose – *Creating Solutions Together.*

2016
Leverede vores nummer 500 vaskeanlæg.

2017
Ejerskiftet blev afsluttet – seks nøglemedarbejdere blev gjort til medejere.

2019
Flyttede til vores nuværende faciliteter i Bjerring.

2021
Per Rasmussen overtog som administrerende direktør.

2024
Bjarne Fjeldsted overtog som administrerende direktør.

Dette er KSN

KSN's kunder findes inden for flere sektorer i industrien, herunder: vind, pumper og ventiler, automotive og metalbearbejdning. Vores produktprogram omfatter fire specialiserede produktgrupper: industrielle vaskeanlæg, testanlæg, robotteknologi og automation samt kundetilpassede specialmaskiner.

Vores tilgang
Vores purpose *Creating Solutions Together* er fundamentet for alt, vi gør. Vores løsninger er forankret i et tæt samarbejde med kunden, hvor vi anvender et 360-graders perspektiv ved at samarbejde med vores interessenter: kunder, medarbejdere, leverandører og sågar konkurrenter. Vi tror på, at de bedste løsninger skabes i samspil mellem de førnævnte interessenter. Forskellige perspektiver afdækker blinde vinkler, udfordrer vanetænkning og skaber innovative løsninger, der gør en reel forskel for vores kunders konkurrenceevne.

Organisation og kompetencer
I dag har KSN 39 medarbejdere med en bred vifte af fagligheder. Heraf kan nævnes rustfri klejnsmede, tekniske designere, maskinkonstruktører, elektrikere, programmører og ingeniører.

KSN har en flad organisationsstruktur med korte beslutningsveje. Dette sikrer effektiv kommunikation og hurtig implementering af beslutninger. Medarbejdere tildeles betydeligt ansvar og inddrages løbende i relevante beslutningsprocesser. Vi arbejder i tværfaglige teams, hvor forskellige kompetencer og fagområder mødes. Dette understøtter vores purpose og fremmer vidensdeling på tværs af fagligheder.

Kvalitetsløsninger
Fælles for vores produktgrupper er udviklingen af kvalitetsløsninger, der er kendetegnet ved energieffektivitet, lang levetid og optimal servicevenlighed. Vores DNA er stadig præget af grundlæggernes pionerånd og håndværksmæssige stolthed - i dag forenet med moderne teknologi og innovativ tankegang.

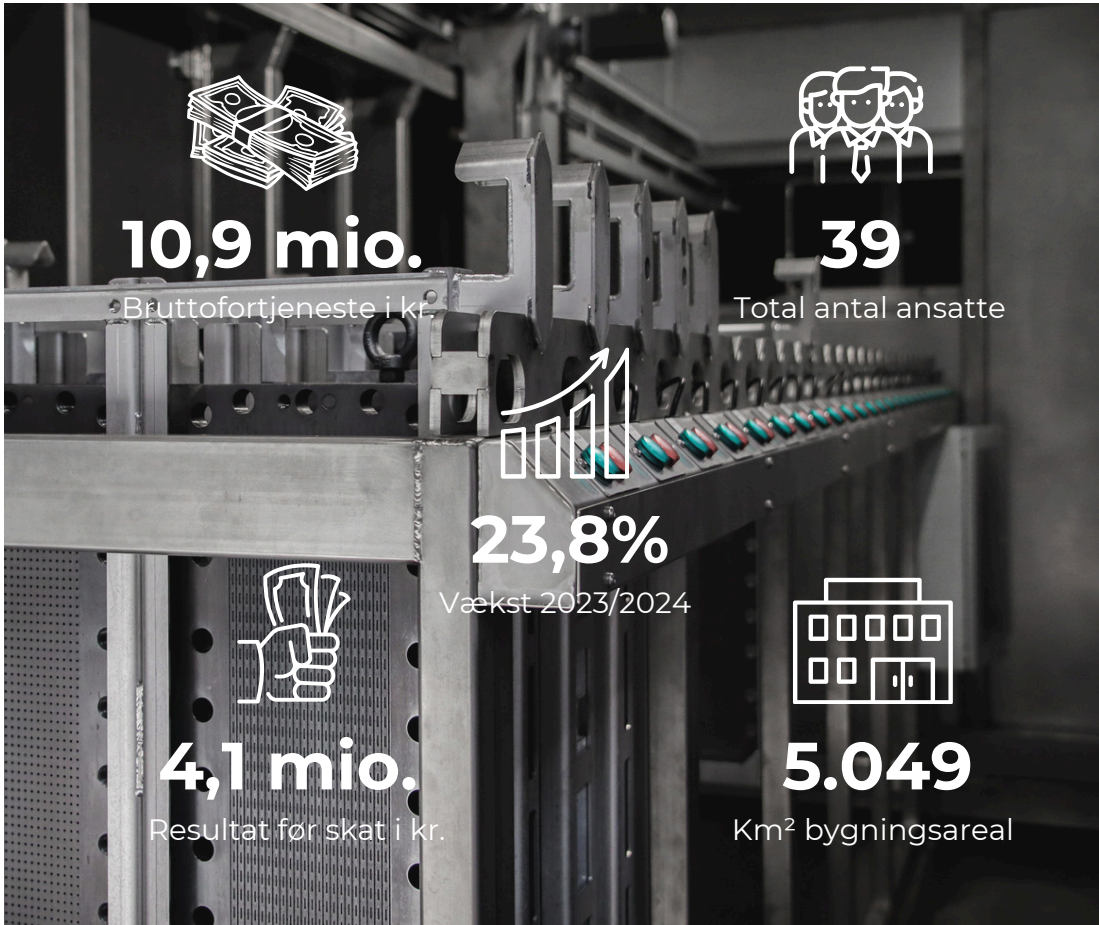
Global tilstedeværelse
Gennem vores internationale kunder og samarbejdspartnere har vi installeret KSN's specialudviklede anlæg i produktionsmiljøer på flere kontinenter. Den globale erfaring har betydeligt styrket vores innovationsevne og tekniske kompetencer.

Direktion
Bjarne Fjeldsted, administrerende direktør

Ejere
Carsten Brødsgaard (51%)
Seks medarbejdere (fordelt ud på 39%)
KSN Industri (10%)

Bestyrelsesformand
Carsten Brødsgaard (intern)

Bestyrelsesmedlemmer
Bjarne Fjeldsted (intern)
Anders Holm Laustsen (ekstern)
Nicolai Tolstrup (ekstern)



De første skridt ...

KSN efterstræber ansvarlig virksomhedspraksis i et samfund præget af kontinuerlig forandring. Vi anerkender vores position i den bredere samfundskontekst og forpligter os til at bidrage konstruktivt til bæredygtig udvikling. Parallelt hermed oplever vi en stigende efterspørgsel fra vores kunderelationer efter dokumentation af vores bæredygtighedsinitiativer.

Vores ESG-engagement udspringer af en ambition om at drive positiv forandring samtidig med, at vi imødekommer stigende forventninger fra både eksisterende og potentielle kunder. Vi finder en struktureret tilgang til miljømæssige, sociale og ledelsesmæssige aspekter som en strategisk nødvendighed for at sikre fremtidig markedsadgang. I en tid hvor fokus på bæredygtighed i stigende grad bliver en konkurrenceparameter, anser vi integration af ESG-principper som et fundament for langsigtet kommerciel succes. Vores ESG-engagement er således både forankret i værdimæssige overvejelser, og udgør samtidig en integreret del af vores forretningsstrategi, der både adresserer risici og identificerer nye forretningsmuligheder i den grønne omstilling.

Med vores første ESG-rapport ønsker vi at demonstrere over for vores interessenter, at vi har implementeret konkrete initiativer, der adresserer centrale bæredygtighedsudfordringer i vores branche. Vi tilstræber samtidig at inspirere andre virksomheder, der befinder sig i en lignende udviklingsfase. Vi anser det som essentielt at igangsætte processen frem for at afvente perfektion. Efter vores vurdering er den fuldt udviklede ESG-rapport sjældent realiserbar ved første forsøg – det afgørende er at påbegynde transformationen og kontinuerligt raffinere praksis gennem systematisk erfaringsopbygning og løbende evaluering.

Vi er bevidste om, at rapportens datagrundlag rummer udviklingspotentiale. Dette repræsenterer imidlertid et velovervejet første skridt i en længerevarende strategisk indsats. Vi prioriterer handlingsorientering og fuld gennemsigtighed omkring både implementerede ESG-tiltag og planlagte forbedringsmuligheder.

Regnskabsår og timing
Rapporten omfatter regnskabsåret 2023/2024 (1. maj 2023 - 30. april 2024) som vores basisår. Vi refererer til denne periode som 2024. På udgivelsestidspunktet marts 2025 er flere beskrevne tiltag allerede implementeret eller under implementering. Vi har valgt at tydeliggøre denne tidsmæssige forskydning for at sikre gennemsigtighed.

Metodiske overvejsler og begrænsninger
Rapportens datagrundlag er primært baseret på vores interne systemer. Vi har implementeret systematiske processer for at sikre datas integritet, men anerkender samtidig behovet for kontinuerlig optimering af vores dataindsamlingsmetoder.

I forhold til miljømæssige data fokuserer denne første rapport specifikt på Scope 1 & 2 emissioner. Scope 3 udgør en betydelig kompleks opgave, hvad angår data-indsamling. Vi har allerede været i dialog med flere af vores leverandører for at afdække deres modenhed omkring klimadata. Vores foreløbige undersøgelser viser et broget billede, hvor nogle leverandører kan levere produktspecifikke data, mens andre endnu ikke er i stand til at tilvejebringe de nødvendige informationer.

Vi tilstræber at inkludere Scope 3-data i vores ESG-rapport for regnskabsåret 2026/2027. Indtil da vil vi i 2025/2026 begynde indsamlingsprocessen og etablere systematiske procedurer for at sikre datakvalitet. Dette omfatter udvikling af leverandørdialoger og metodeudvikling for emissionsberegninger. Denne gradvise tilgang giver os mulighed for at opbygge et solidt fundament for omfattende Scope 3-rapportering. For nuværende er fokus på at etablere et pålideligt fundament for vores direkte klimaaftryk gennem Scope 1 & 2. Det er ligeledes væsentligt for os at demonstrere, at vi tager vores miljømæssige ansvar seriøst og har gjort os grundige overvejelser omkring vores samlede klimapåvirkning – også selvom datagrundlaget fortsat er under udvikling.

Til beregning af CO_2e-emissioner har vi anvendt Erhvervsstyrelsens standardiserede værktøj, Klimakompasset, som følger principperne i den internationalt anerkendte GHG-protokol. Vi er dog bevidste om værktøjets begrænsninger og potentielle unøjagtigheder i beregningsmodellen. Beregningerne bør betragtes som estimater, der giver et overordnet billede af vores miljøpåvirkning, snarere end eksakte værdier. Vi arbejder målrettet på at identificere områder med særlig usikkerhed og forbedre dataindsamlingsmetoder og beregningsgrundlag for at øge nøjagtigheden i fremtidige rapporteringer.

Under hvert emne kommer vi med vores vurdering af, hvilke verdensmål vores kommende tiltag vil bidrage til.

I slutningen af rapporten under *appendix* beskriver vi vores datagrundlag, beregningsmetoder og definitioner.

Bæredygtighed i bevægelse

ESG-styregruppe
Vi har sammensat en ESG-styregruppe bestående af administrerende direktør Bjarne Fjeldsted, regnskabschef Frank Pedersen, salgs- & marketingchef Michael Jacobsen og ESG- & HR-ansvarlig Josephine Olesen. Denne sammensætning med brede tværfaglige kompetenceprofiler skaber et dynamisk krydsfelt af perspektiver, der effektivt adresserer bæredygtighedsudfordringer fra forskellige vinkler.

Styregruppens formål er at definere KSN's ESG-strategi, prioritere indsatsområder, fastsætte målsætninger og følge op på fremskridt. Gennem regelmæssige møder evaluerer gruppen igangværende initiativer, identificerer nye muligheder og sikrer integration af bæredygtighedsprincipper i forretningsprocesser på tværs af organisationen. Sammensætningen sikrer, at beslutninger træffes med indsigt fra både ledelse, økonomi, salg, indkøb samt HR-perspektiver, hvilket understøtter en holistisk tilgang til vores ESG-arbejde. Dette danner grundlag for en helhedsorienteret implementering i hele virksomheden og forankrer ESG-initiativer strategisk i alle relevante forretningsområder.

Det overordnede ansvar for vores ESG-aktiviteter er forankret hos den administrerende direktør i samspil med bestyrelsen, der involveres i alle strategiske beslutninger af væsentlig karakter. Samtidig praktiserer vi princippet om decentraliseret implementering, hvor ejerskabet for specifikke ESG-initiativer placeres i de afdelinger, hvor de kan eksekveres med størst effektivitet og faglig indsigt. Denne governance-struktur sikrer både strategisk forankring på topledelsesniveau og operationel handlekraft i organisationen.

Fra venstre: Michael Jacobsen, Josephine Olesen, Bjarne Fjeldsted & Frank Pedersen.

Det startede således
Vi indledte vores ESG-arbejde med en struktureret interessentundersøgelse for at indhente eksterne perspektiver på væsentlige bæredygtighedsaspekter. Det har været essentielt for os at inddrage vores interessenter, da dette sikrer, at vores bæredygtighedsindsats adresserer relevante problemstillinger og skaber værdi både for vores virksomhed og omverden. Med afsæt i disse indsigter gennemførte vi en dobbelt væsentlighedsanalyse for at identificere de mest relevante ESG-emner for vores virksomhed og interessenter.

Denne rapport er struktureret i de tre hovedkapitler *Miljøpåvirkning*, *Social ansvarlighed* og *Governance*, der afspejler den traditionelle ESG-opdeling. Inden for hvert kapitel har vi organiseret indholdet efter de specifikke emner, som vores dobbelte væsentlighedsanalyse har identificeret som betydningsfulde. Denne struktur sikrer, at rapporten fokuserer på de områder, der har størst betydning for både vores forretning og vores interessenter.

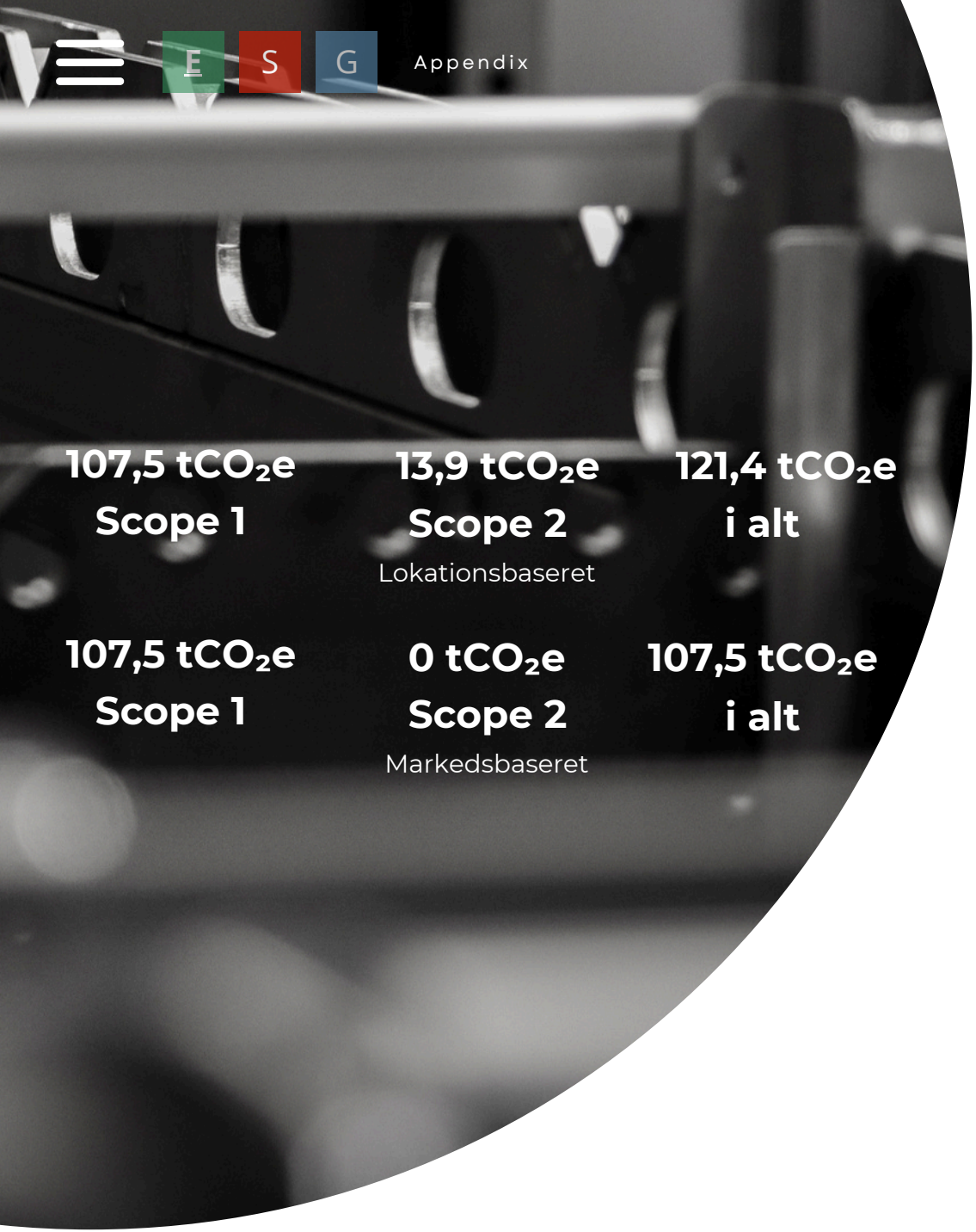
På baggrund af dobbelt væsentlighedsanalysen har vi kortlagt eksisterende initiativer og identificeret forbedringsmuligheder. I denne proces har vi anvendt relevante elementer fra CSRD-principperne (Corporate Sustainability Reporting Directive) som vejledende referenceramme, idet vi gradvist arbejder hen imod fuld overensstemmelse. Det bør fremhæves, at KSN endnu ikke er omfattet af lovmæssige rapporteringskrav, og denne ESG-rapportering gennemføres således som et proaktivt tiltag. Vi anerkender, at vi ikke efterlever alle CSRD-krav på nuværende tidspunkt, særligt hvad angår Scope 3-data, men vi har implementeret relevante elementer og leverer data på de områder, hvor vi har etableret pålidelige målinger.

Vi foretager løbende revurdering af de identificerede dobbelt væsentlige emner for at sikre, at vores ESG-indsats forbliver relevant og afspejler både virksomhedens udvikling og ændringer i omverdenens forventninger. Denne iterative proces sikrer, at vi kontinuerligt tilpasser vores strategi til de mest aktuelle bæredygtighedsudfordringer.

Det skal bemærkes, at denne rapport ikke har været genstand for ekstern verifikation. Vi vil se ind i ekstern verifikation af ESG-rapporten i takt med modningen af vores bæredygtighedsarbejde.

MILJØPÅVIRKNING

11 Klima og miljø
12 Bæredygtig tilgang
14 Ressourceforbrug
16 Materialer
17 Affaldshåndtering & cirkularitet



Klima og miljø

Som produktionsvirksomhed anerkender vi vigtigheden af at adressere vores klimapåvirkning og bidrage til den grønne omstilling. Dette kapitel beskriver vores nuværende status og vores overvejelser inden for reduktion af drivhusgasemissioner og klimarelaterede miljøpåvirkninger.

Vi er bevidste om, at vi endnu har lang vej igen i vores bæredygtighedsrejse, og denne rapport afspejler både vores nuværende indsatser og de mange overvejelser, vi gør os om fremtidige forbedringer. Vi tilstræber at være transparente om både vores fremskridt og udfordringer. Vores tilgang til bæredygtighed skal nødvendigvis balanceres med økonomiske hensyn og praktiske realiteter. Vi ønsker at træffe ansvarlige valg, der både gavner miljøet og sikrer virksomhedens fortsatte konkurrenceevne og bæredygtige økonomi.

Ansvar for vores påvirkning
Vores produktion har en miljømæssig påvirkning blandt andet gennem energiforbrug, materialeanvendelse og affaldsgenerering. Samtidig ser vi muligheder for at reducere denne påvirkning gennem bevidste valg og løbende optimeringer.

Vores klimaindsats har hidtil været drevet af kombination af økonomiske overvejelser og et ønske om et mindre energiforbrug. Med et mere struktureret fokus på miljø og klima ønsker vi nu at tage mere systematiske skridt mod at reducere vores samlede miljøaftryk.

Dobbelt værdiskabelse
Vi ser ikke klimaindsatsen som en modsætning til forretningsmæssig succes. Tværtimod mener vi, at ansvarlig ressourceanvendelse, energieffektivitet og cirkulære tilgange ofte går hånd i hånd med økonomisk effektivitet. Ved at fokusere på materialeoptimering, energibesparelser og længere produktlevetid skaber vi værdi for både miljøet og vores forretning.

Denne dobbelte værdiskabelse er særligt tydelig i vores fokus på servicevenlige produkter med lang levetid, hvilket både reducerer ressourceforbruget og giver vores kunder lavere totalomkostninger over tid (TCO).

Vi ser klimaindsatsen som en langsigtet proces, hvor vi tager ét skridt ad gangen og kontinuerligt forbedrer vores praksis baseret på nye indsigter og muligheder.

Som direkte svar på efterspørgsel fra flere af vores kunder deltager vi i EcoVadis- og SAQ-vurderinger af vores bæredygtighedsindsats. I regnskabsåret 2024 opnåede vi en EcoVadis-score på 50 point, og vi har sat et mål om at forbedre denne score til minimum 60 point i den kommende regnskabsperiode.

Dette vil vi realisere gennem formalisering af politikker og dokumentation samt ved at etablere effektive rapporteringskanaler, som beskrevet under *compliance.*

I dette kapitel fokuserer vi primært på vores direkte og indirekte emissioner (Scope 1 og 2), mens Scope 3-emissioner berøres mere kortfattet.

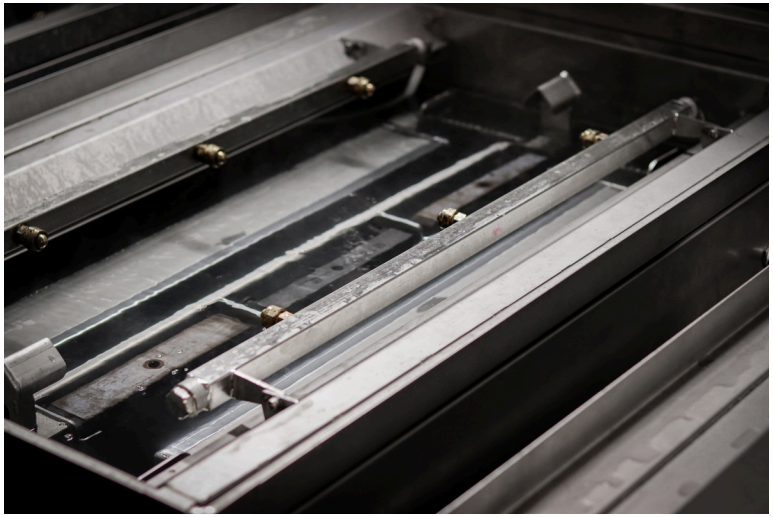
Bæredygtig tilgang

Vi har en klar ambition om at styrke vores virksomheds miljømæssige, sociale og økonomiske ansvarlighed gennem konkrete initiativer. Dette indebærer, at bæredygtige refleksioner løbende skal integreres i alle vores processer – fra produktudvikling og indkøb til produktion og administration. Vi erkender, at denne transformation ikke sker fra den ene dag til den anden, men vi møder udfordringen med optimisme og realisme.

Fra modstand til naturlig praksis
Vi anerkender, at den mindset-transformation, som er nødvendig for at integrere bæredygtig tænkning i KSN, kan vise sig at være en væsentlig udfordring. At ændre etablerede tankemønstre og arbejdsrutiner er sjældent enkelt, og processen kræver både tålmodighed og en realistisk tilgang. Vi må være forberedte på, at denne forandring vil tage tid og muligvis møde modstand undervejs – noget der også er set ved andre store samfundsmæssige omstillinger.

Tænk blot på indførelsen af affaldssortering i de danske hjem. I begyndelsen var der modstand og frustration. Flere oplevede det som besværligt og unødvendigt, men gradvist blev det en selvfølgelighed – en naturlig del af hverdagen. I dag reagerer mange med forundring, når vi befinder os steder, hvor affaldssortering ikke er muligt. Det, der engang var fremmed, er nu blevet en selvfølgelig vane, som vi ikke stiller spørgsmålstegn ved.

Forskellige stadier af bæredygtig tænkning
Det er højest sandsynligt, at medarbejdere i KSN har forskellige tilgange til bæredygtighed. På samme måde som vi ser en mindset-transformation i vores virksomhed, erkender vi, at mennesker naturligt befinder sig på forskellige stadier i deres bæredygtige tænkning.



Nogle medarbejdere integrerer sandsynligvis allerede miljøhensyn i deres daglige beslutninger, mens andre måske først begynder at udforske dette område.

Denne variation i tilgange er ikke en hindring, men et vigtigt udgangspunkt for vores fælles udvikling. Transformation af tankesæt sker ikke øjeblikkeligt, men gennem inspiration, meningsfuld involvering og synlige resultater. Vores mål er at skabe en inkluderende kultur med fokus på bæredygtighed, hvor alle kan bidrage på meningsfulde måder, og hvor hver medarbejder har mulighed for at udvikle deres engagement i et naturligt tempo.

Ressourcer og måling
Med denne rapport demonstrerer vi, at KSN allerede er begyndt at afsætte ressourcer til vores fokus på bæredygtighed. Vi anerkender, at succesfulde bæredygtighedsinitiativer kræver både tid, viden og fokus. Derfor fortsætter vi med at styrke vores ESG-kompetencer i virksomheden og udvikle vores evne til at implementere og rapportere om bæredygtighedsinitiativer.

En af udfordringerne ved bæredygtighedsarbejde er etableringen af pålidelige baselines og målemetoder. Hvordan måler man fremskridt inden for områder, der kan være vanskelige at kvantificere? Vi arbejder aktivt med denne udfordring ved at fokusere på, hvordan vi kan måle konkrete adfærdsændringer. Formålet er at sikre, at vores indsatser giver reel værdi gennem regelmæssig opfølgning og justering af måleparametre, så vi kontinuerligt kan forbedre vores bæredygtighedsindsats.

Vidensdeling og kompetenceopbygning

Bæredygtighed er et komplekst fagområde. En udfordring ved at arbejde systematisk med bæredygtighed er at opbygge den nødvendige viden om, hvordan principperne kan integreres i vores processer. Det kræver både overblik og indsigt at vurdere, hvilke initiativer der skaber mest værdi.

ESG-styregruppen vil deltage i relevante kurser, seminarer og faglige netværk, når det giver mening for vores udvikling. Denne gruppe skal fungere som KSN's videnscenter med ansvar for at opbygge faglig indsigt, udvikle værktøjer, facilitere videndeling, guide prioriteringen af initiativer og tilrettelægge interne læringsforløb.

ESG-styregruppen fungerer således som brobyggere, der kan omsætte bæredygtighedsviden til konkrete anvisninger tilpasset vores kontekst. Dette understøtter, at vores bæredygtighedsindsats bygger på relevant viden, der kan forankres bredt i KSN.

Derudover planlægger vi at oprette et udvalg

bestående af medarbejdere fra forskellige afdelinger. Dette tværfaglige udvalg vil bringe forskellige perspektiver og idéer ind i arbejdet for at sikre, at initiativerne giver mening og bliver implementeret effektivt. Ved at give medarbejderne ejerskab og medansvar håber vi at øge engagementet og skabe en positiv afsmitning på hele organisationen.

Et fælles sprog for bæredygtighed
For at lykkes med denne ambition er det afgørende, at vi udvikler et fælles sprog og fælles forståelse for bæredygtighed. Ved at etablere denne fælles platform kan vi ikke blot optimere vores processer, men også opbygge en kollektiv bevidsthed om vigtigheden af bæredygtige valg. Det handler om at gøre bæredygtighed til en naturlig refleksion i enhver beslutningsproces – ikke som et påtvunget krav, men som en værdifuld dimension i vores professionelle dømmekraft.

Bæredygtighed som forretningsmulighed
Vores indsats for at reducere vores miljøpåvirkning og styrke vores sociale ansvar er både en forretningsmæssig nødvendighed og en mulighed for at skabe positive forandringer. Når vi sammen lykkes med at integrere bæredygtig tænkning i vores daglige arbejde, vil vi ikke blot reducere vores miljøaftryk, men også fremtidssikre vores virksomhed i en verden, hvor bæredygtighed i stigende grad bliver en konkurrenceparameter og et fælles ansvar.

Forbedringsmuligheder

- Sætte fokus på bæredygtighed blandt alle medarbejdere gennem oplæg/kurser
- Facilitere bæredygtighedsworkshops
- Oprette et udvalg der består af medarbejdere fra forskellige afdelinger
- Oprette en idékasse for medarbejdere
- Synliggørelse af bæredygtig tænkning på væggene
- Tydeliggøre ESG som en business driver
- Udarbejde en intern kommunikationsplan

Målsætninger for 2025

Klimaændringer (ESRS E1)

- Tydeliggøre ESG som en business driver
- Oprette en idékasse for medarbejdere

Verdensmål

Ressourceforbrug

50.854 m³
Naturgas

171.713 KWh
El-forbrug

539 m³
Vandforbrug

Varmeforbrug
Da KSN overtog produktionsbygningerne i Bjerring i 2019, stod vi over for en væsentlig energimæssig udfordring. Bygningerne var opvarmet via oliefyr, og der var mangelfuld isolering i bygningerne, især på ventilationsanlægget, hvilket resulterede i et ineffektivt og omkostningstungt varmesystem. Samtidig var alle porte utætte og bidrog til varmetab, ligesom de gamle ovenlysvinduer i produktionshallerne både var utætte og gav utilstrækkeligt lysindfald. Da fjernvarme ikke var en mulighed i området på daværende tidspunkt, valgte vi at udskifte de forældede oliefyr med den mest effektive tilgængelige løsning, erstatte alle porte med energieffektive alternativer, og installere nye ovenlysvinduer for både at reducere varmetab og forbedre det naturlige lysindfald i produktionshallerne.
I samarbejde med Dansk Energi-rådgivning har vi implementeret strålevarme i samtlige produktionshaller og i den nybyggede hovedbygning fra 2019 er der ligeledes naturgasopvarmning. Dette system giver os mulighed for hurtig og præcis temperaturregulering. Samtidig er ventilationssystemet blevet energioptimeret med behovsreguleret ventilation og isolerede rør for at minimere varmetabet.

Fjernvarme er sidenhen kommet til Bjerring, men det er vores vurdering, at strålevarme giver en markant bedre og mere effektiv opvarmning af vores store produktionshaller. Med strålevarme kan vi regulere temperaturen præcist og hurtigt, hvilket er afgørende for at sikre gode arbejdsforhold for vores medarbejdere i de store rum. En yderligere fordel ved at anvende strålevarme er, at vi undgår opvarmning ved cirkulation af varmluft, som ville medføre støvpartikler i luften.

For at optimere energiforbruget yderligere har vi integreret varmestyringen i vores avancerede Building Management System (BMS). Dette muliggøre intelligent varmestyring, hvor temperaturen automatisk sænkes med to grader i alle områder af virksomheden under aften- og nattetimerne. Systemet er desuden intelligent nok til at registrere, hvis en medarbejder arbejder over i en af produktionshallerne, hvorved temperatursænkningen først aktiveres, når vedkommende har forladt bygningen.

Vores BMS-system giver os mulighed for løbende at monitorere gasforbruget. KSN har fem forskellige varmezoner i virksomheden, og hver zone er forsynet med sin egen gasmåler. Alle data logges automatisk, så vi kan følge forbruget dag for dag og time for time. Dette giver os mulighed for hurtigt at identificere og reagere på eventuelle uregelmæssigheder i forbruget.

Vi anerkender miljøpåvirkningen fra vores opvarmning og undersøger forskellige muligheder for at mindske vores reelle CO_2-udledninger fremadrettet. En kortsigtet løsning kunne være at købe biogas-oprindelsesgarantier. Vi er bevidste om, at biogas-oprindelsesgarantier ikke reducerer den faktiske klimapåvirkning i samme grad som direkte tiltag, men vi undersøger dette som et supplement til vores øvrige indsatser.

El-forbrug
Vi har siden 2021 købt oprindelsesgarantier for hele vores elforbrug. Dette afspejles i vores scope 2-emissioner: Med oprindelsesgarantier medregnet har vi udledninger på 0 tCO_2-emissioner, mens vi uden disse garantier har udledt 13,9 tCO_2-ækvivalenter.

Vi er bevidste om, at køb af oprindelsesgarantier har begrænsninger. Det ændrer ikke på, at strømmen vi forbruger kommer fra det kollektive elnet med dets blanding af både fossile og vedvarende energikilder. Vi ser installation af solceller som en mulighed med et ønske om at reducere vores CO2-udledning. Vi har indhentet et tilbud på et solcelleanlæg og vurderer løbende denne mulighed, da det ville give os mulighed for at producere en del af vores eget elforbrug direkte på vores adresse.

For at sikre et effektivt elforbrug har vi implementeret en række tiltag gennem vores Building Management System (BMS). I både produktionshaller og hovedbygning styres belysningen af PIR-sensorer, der automatisk tænder og slukker lyset baseret på aktivitet. Alle vores bygninger er udstyret med sensor-styret LED-belysning for energioptimering. Vi har koblet vores alarmsystem til BMS-systemet, så når sidste medarbejder forlader virksomheden og slår alarmen til, slukkes al strøm automatisk i både produktionshaller og hovedbygning. Systemet kommunikerer med samtlige undertavler og sikrer, at alt udstyr slukkes fuldstændigt.

Gennem BMS-systemet overvåger vi løbende vores elforbrug, hvilket giver os mulighed for at identificere forbrugsmønstre og potentielle besparelsesområder, så vi kontinuerligt kan optimere vores energieffektivitet.

Vandforbrug
Vores samlede vandforbrug udgør 539 m³ årligt, hvilket vi vurderer er et relativt lavt niveau sammenlignet med andre produktionsvirksomheder af vores størrelse. Dette skyldes primært, at vores produktionsprocesser ikke er vandintensive. Vandet anvendes hovedsageligt til sanitære formål, rengøring og mindre procesbehov.

For at sikre et effektivt vandforbrug har vi implementeret overvågning gennem vores Building Management System (BMS). Fire strategisk placerede vandmålere opsamler data trådløst, hvilket giver os mulighed for at følge forbrugsmønstre og hurtigt identificere eventuelle uregelmæssigheder. Systemet giver alarm ved vedvarende forbrug over 24 timer, så vi hurtigt kan opdage og afhjælpe problemer som utætte vandrør eller toiletter, der løber. Selvom vores vandforbrug allerede er relativt lavt, arbejder vi kontinuerligt på at identificere områder for yderligere reduktion.

Transport og logistik
KSN Industri har i regnskabsåret 2023/2024 foretaget en omfattende fornyelse af vores bilpark. Størstedelen af vores varebiler blev udskiftet i december 2023. Ved fornyelsen af bilparken overvejede vi forskellige drivmidler, herunder elbiler. Vi valgte at prioritere driftssikkerhed og rækkevidde for størstedelen af bilparken, da udvalget af elbiler til vores behov på daværende tidspunkt var begrænset.

Vores geografiske placering og transportbehov stiller særlige krav til køretøjernes rækkevidde, hvilket var en afgørende faktor i beslutningsprocessen. Vi vurderede, at der fortsat er praktiske udfordringer forbundet med udelukkende at anvende elbiler i vores drift. Særligt på de længere køreture, som udgør en væsentlig del af vores transportbehov, har nuværende elbilmodeller begrænsninger i forhold til rækkevidde og opladningsmuligheder. Vi har dog introduceret én elbil i vores bilpark i juni 2023, som anvendes til korte distancer.

Da vores bilpark nu er relativt ny, planlægger vi ikke yderligere udskiftninger på kort sigt. Dette er både af økonomiske og miljømæssige hensyn, da vi er bevidste om det betydelige CO_2-aftryk, der er forbundet med produktionen af elbiler, særligt batterierne. Vi vurderer, at det er mere bæredygtigt at udnytte den fulde levetid af vores nuværende køretøjer, før vi overvejer yderligere udskiftninger.

For at imødekomme forskellige transportbehov overvejer vi at etablere ladestandere på vores parkeringsplads. Dette ville give medarbejdere og kunder mulighed for at oplade deres elektriske køretøjer under besøg hos os, uanset vores egen bilparks sammensætning. Vi planlægger at kortlægge behovet blandt vores medarbejdere og hyppige besøgende for at sikre, at en eventuel investering i ladeinfrastruktur matcher de faktiske behov.

Dette kunne omfatte en undersøgelse af, hvilke typer el-biler vores medarbejdere anvender eller overvejer at anskaffe, hvilke ladehastighedsbehov der foretrækkes, samt præferencer for forskellige betalings- og abonnementsløsninger. Da markedet for ladeløsninger har forskellige udbydere og betalingssystemer, er det vigtigt at implementere en løsning, der er kompatibel med de mest udbredte abonnementer og betalingsformer blandt vores brugere.

Selvom vi for nuværende har valgt en mere afventende tilgang til elektrificering af vores egen bilpark, ønsker vi at støtte de medarbejdere og kunder, der har truffet eller i fremtiden vil træffe dette valg. Ved at tilbyde lademuligheder kan vi fremme brugen af lavemissionskøretøjer, også før vores egen bilpark er klar til en mere omfattende elektrificering.

Vi vil løbende følge vores brændstofforbrug og arbejde på at optimere kørselsplanlægningen for at minimere unødvendig transport. I denne rapport har vi valgt at begrænse vores transportafsnit til kun at omfatte egne køretøjer og ikke udvide med yderligere transportrelaterede aktiviteter såsom transport i forbindelse med modtagelse af varer, aflevering af varer, service og forretningsrejser, som hører under Scope 3. Disse transport-aspekter vil blive adresseret i fremtidige rapporteringer, når vi udvider omfanget af vores ESG-rapportering.

Forbedringsmuligheder

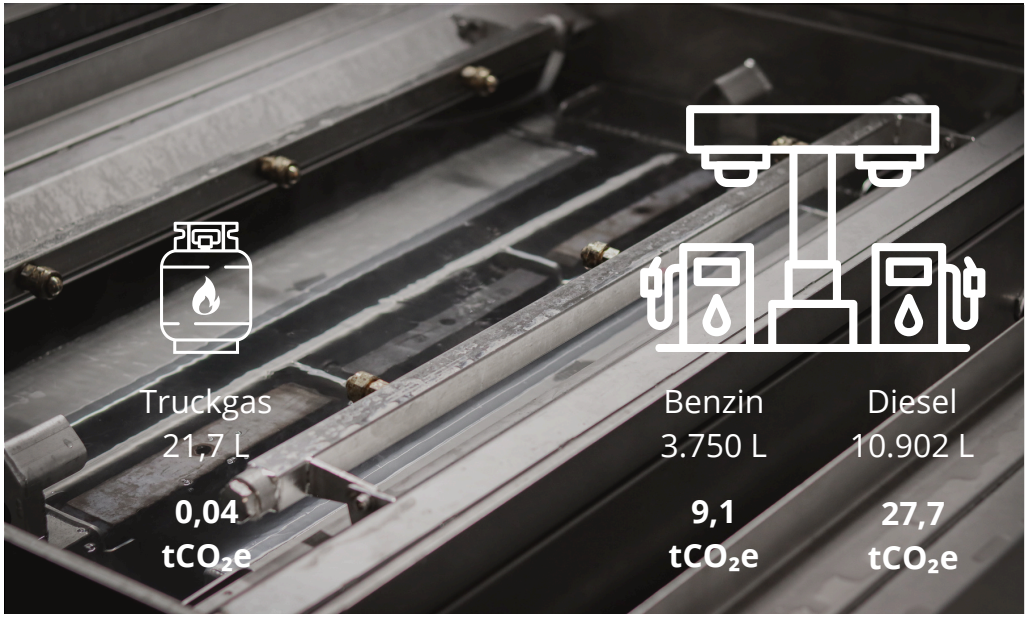
- Indkøbe bio-gas oprindelsesgarantier
- Generere egen el fra solcelleanlæg
- Klare retningslinjer for slukning af PC
- Bevidstgørelse blandt medarbejdere om vigtigheden af vandbesparelser gennem interne informationskampagner
- Evaluering af potentialet for opsamling af regnvand til brug ved ikke-kritiske funktioner
- Etablere ladestandere på vores parkeringsplads til gavn for medarbejdere og kunder
- Optimering af kørselsplanlægning for at minimere unødvendig transport

Målsætninger for 2025

Klimaændringer (ESRS E1) og vand & havressourcer (ESRS E3)

- Undersøge mulighederne for køb af biogas-oprindelsesgarantier
- Undersøge det faktiske behov for etablering af elladestandere

Verdensmål



Materialer

Da materialeindkøb og -forbrug primært hører under Scope 3-emissioner, berører vi kun dette område kortfattet i indeværende rapport, hvor hovedfokus er på vores Scope 1- og Scope 2-emissioner.

Rustfrit stål
Rustfrit stål udgør den væsentligste del af vores materialeindkøb. På nuværende tidspunkt indkøber vi dette materiale fra både aiastiske og europæiske leverandører.

Som led i vores bestræbelser på at reducere vores indirekte CO_2-udledninger planlægger vi at gennemføre en grundig analyse af vores forsyningskæde for rustfrit stål. Målet er at prioritere samarbejdet med leverandører, som kan dokumentere deres CO_2-aftryk og andel af genanvendt materiale. Vi vil fremadrettet i højere grad vælge leverandører, der anvender mest muligt genanvendt rustfrit stål i deres produktion, da dette generelt er forbundet med lavere CO_2-udledning.

Denne tilgang skal naturligvis balanceres med andre forretningshensyn som leveringssikkerhed, kvalitet og økonomisk bæredygtighed. I kommende ESG-rapporter forventer vi at kunne præsentere en mere detaljeret redegørelse for vores materialestrømme samt konkrete initiativer til reduktion af vores Scope 3-emissioner fra materialeforbrug.

Samarbejde med Bio-Circle
Siden 2022 har KSN haft et samarbejde med Bio-Circle, som er specialiseret i vandbaserede affedtningsprodukter.

Et centralt element i dette samarbejde er, at vi aktivt har valgt at forhandle Bio-Circles produkter til vores kunders vaskeanlæg. Dette valg understøtter vores ambition om at tilbyde vores kunder mulighed for at vælge produkter med mindre miljøpåvirkning. Partnerskabet med Bio-Circle giver os mulighed for at levere alternative løsninger, der kan reducere kundernes påvirkning af miljøet.

Sideløbende med vores forhandlerrolle har vi også integreret disse miljøvenlige affedtningsprodukter i vores interne vaskeprocesser samt i forskellige arbejdsprocesser, hvilket afspejler vores ønske om at praktisere de samme miljøhensyn, som vi anbefaler til vores kunder.

Vi erkender, at implementering af nye produkter altid indebærer en vis tilvænningsperiode. I takt med at vores bæredygtighedsfokus forankres dybere i organisationen, arbejder vi målrettet på at udskifte flere af vores konventionelle produkter med Bio-Circles løsninger, der har en reduceret miljøpåvirkning.

Uddannelse og oplysning
I KSN er vi fast besluttet på at reducere vores miljøpåvirkning og styrke vores sociale ansvar gennem integration af konkrete praksisser i hele virksomheden. Vi anerkender, at en velinformeret og engageret arbejdsstyrke er afgørende for at opnå vores ambitioner og for at skabe en positiv forandring i vores forsyningskæde og produktionsprocesser. Derfor undersøger vi aktuelt mulighederne for at implementere en række uddannelsesinitiativer, der skal sikre, at vores medarbejdere får den nødvendige forståelse, baggrundsviden og bevidsthed omkring blandt andet materialevalg.

Vi overvejer at udvikle følgende initiativer:
Interne workshops, som vil dække emner som

bæredygtigt materialevalg, energieffektivitet og reduktion af affald. Disse workshops vil være designet til at være interaktive og engagerende, så vores medarbejdere kan lære og dele deres erfaringer.

Online-uddannelsesmoduler: I 2025 får alle medarbejdere adgang til en online læringsplatform. Vi vil undersøge mulighederne for at tilbyde både grundlæggende og avancerede kurser inden for bæredygtighed. Dette vil give medarbejderne mulighed for selvstudium, og vi vil opmuntre dem til at gennemgå disse kurser.

Forbedringsmuligheder
- Indkøb af rustfrit stål med mindst mindst muligt CO_2-aftryk
- Interne workshops, som vil dække emner som materialevalg, energieffektivitet og reduktion af affald
- Kortlægning og materialestrømme
- Undersøge hvilke leverandører der kan levere CO_2-data på deres produkter
- Implementering af flere materialer med mindst muligt CO_2-aftryk
- Uddannelse og oplysning: øge medarbejdernes bevidsthed og forståelse for bæredygtige praksisser og materialevalg

Målsætninger for 2025
Klimaændringer (ESRS E1)

- Kortlægning af muligheder for udelukkende at indkøbe rustfrit stål med mindst mindst muligt CO_2-aftryk
- Introduktion af Bio-Circles produkter til medarbejdere

Verdensmål

Affaldshåndtering & cirkularitet

I KSN er vi dedikerede til at reducere vores miljøpåvirkning gennem ansvarlig affaldshåndtering og cirkulære designprincipper. Vores tilgang strækker sig fra ansvarlig affaldssortering i daglig drift til udvikling af løsninger med fokus på lang levetid og servicevenligt design.

Affaldssortering
Ud over at følge de lovpligtige krav til affaldssortering, har vi hos KSN valgt at implementere en mere detaljeret tilgang til vores affaldshåndtering. Vi sorterer systematisk vores metalliske materialer i flere specifikke fraktioner - rustfrit stål, sort jern, messing, kabler og aluminium holdes adskilt i separate beholdere.
Denne opdeling af metalliske materialer sikrer, at materialerne der sendes til genanvendelse, har højere kvalitet og renhed. Det medfører både en forbedret genanvendelsesprocent og resulterer samtidig i en højere økonomisk værdi af vores metalrester - et godt eksempel på hvordan miljøhensyn og økonomisk værdiskabelse kan gå hånd i hånd.

For at optimere transporteffektiviteten samler vi affaldet, indtil der er tilstrækkeligt til at køre til genbrugsstationen. Tilsvarende arrangerer vi afhentning, når vi har akkumuleret en betydelig mængde, og der er et reelt behov, hvilket reducerer antallet af transporter og dermed mindsker CO_2-udledningen. Der er fortsat muligheder for forbedring i vores interne affaldshåndtering. På nuværende tidspunkt har vi ikke implementeret samme omfattende grad af affaldssortering på kontorer og i kantinen, som der findes i mange private hjem, men vi planlægger at undersøge implementeringsmuligheder for dette i fremtiden.

Vi gemmer emballagen fra modtagne varer og genanvender den, når vi sender varer til vores kunder.

Servicevenlige løsninger
Princippet om let adskillelige produkter har været et grundlæggende element i vores designproces længe før bæredygtighed blev et fokusområde i branchen. Denne langvarige praksis har ikke blot gavnet vores kunder gennem øget servicevenlig vedligeholdelse, men viser sig nu også at være en betydelig miljømæssig fordel.

Løsninger med lang levetid
Vores løsninger er designet og bygget med øje for kvalitet. Dette kombineret med servicevenlighed betyder, at de har en lang levetid. Den langsigtede levetid af vores produkter har flere fordele: Det reducerer behovet for hyppige udskiftninger, hvilket både minimerer ressourceforbruget og affaldsgenereringen. For vores kunder betyder det lavere totalomkostninger over tid, da udgifter til nyanskaffelser begrænses. Samtidig reduceres den miljømæssige påvirkning gennem færre produktionscyklusser og mindre transportbehov for nye produkter. Vores fokus på kvalitet og holdbarhed er dermed både en økonomisk og miljømæssig fordel.

Take-back-ordning som en mulighed
Vi undersøger aktivt potentialet for implementering af en take-back-ordning med bred dækning. Denne ordning ville omfatte både egne vaskeanlæg og ældre anlæg fra andre producenter, når kunder ønsker at investere i nye løsninger fra os. Ligeledes ville vi tilbyde at tage tidligere leverede produkter retur fra kunder, uafhængigt af om disse kunder ønsker at købe nye anlæg fra os.

Denne bredspektrede tilgang rummer flere strategiske fordele. Primært vil det give os mulighed for at genanvende værdifulde materialer, især rustfrit stål, som udgør hovedparten af KSN's vaskeanlæg. Dette kan reducere behovet for nyudvundne materialer.

Fra et kundeperspektiv kan en take-back-ordning tilbyde betydelig merværdi, da kunderne fritages for ansvaret og omkostningerne ved bortskaffelse af udtjente produkter, uanset om de oprindeligt er købt hos os eller ej. Dette kan styrke vores kundeforhold. Derudover ser vi et væsentligt læringspotentiale i at modtage og analysere udtjente produkter, både egne og konkurrenters. Denne indsigt kan give os værdifuld viden om produkternes reelle levetid, typiske slidmønstre og potentielle designforbedringer, som kan implementeres i fremtidige produktgenerationer.

Vi erkender, at implementeringen af en så omfattende take-back-ordning kræver grundig planlægning og ressourceallokering. Den potentielle omstilling evalueres derfor nøje i forhold til andre forretningshensyn, herunder særligt den økonomiske bæredygtighed. I de kommende år vil vi fortsætte med at udvikle og forfine konceptet med henblik på en eventuel fremtidig implementering.

Forbedringsmuligheder
- Affaldssortering på kontorerne og i kantinen
- Take-back-ordning

Målsætninger for 2025
Cirkulær økonomi (ESRS E5)

- Undersøge mulighederne for affaldssortering på kontorerne og i kantinen

Verdensmål

SOCIAL ANSVARLIGHED

19 Mennesker i fokus
21 Medarbejdertrivsel
23 Faglighed
24 Sikkerhed på arbejdspladsen

Mennesker i fokus

Social bæredygtighed er efter vores vurdering en central del af fundamentet for en sund og velfungerende arbejdsplads samt et ansvarligt samfund. Det inkluderer mennesker – deres arbejdsmiljø, udviklingsmuligheder og den kultur, der skaber rammerne for deres trivsel.

Hos KSN har menneskelige hensyn altid været grundlæggende for vores virksomhedskultur, men som i mange andre virksomheder kan eksisterende initiativer nemt tages for givet, fordi de har været en naturlig praksis i årevis. Ved at anskue vores virksomhed gennem et ESG-perspektiv opnår vi et klarere billede af de sociale initiativer, vi allerede arbejder med, samtidig med at vi identificerer potentielle områder, hvor vi kan styrke vores indsats yderligere.

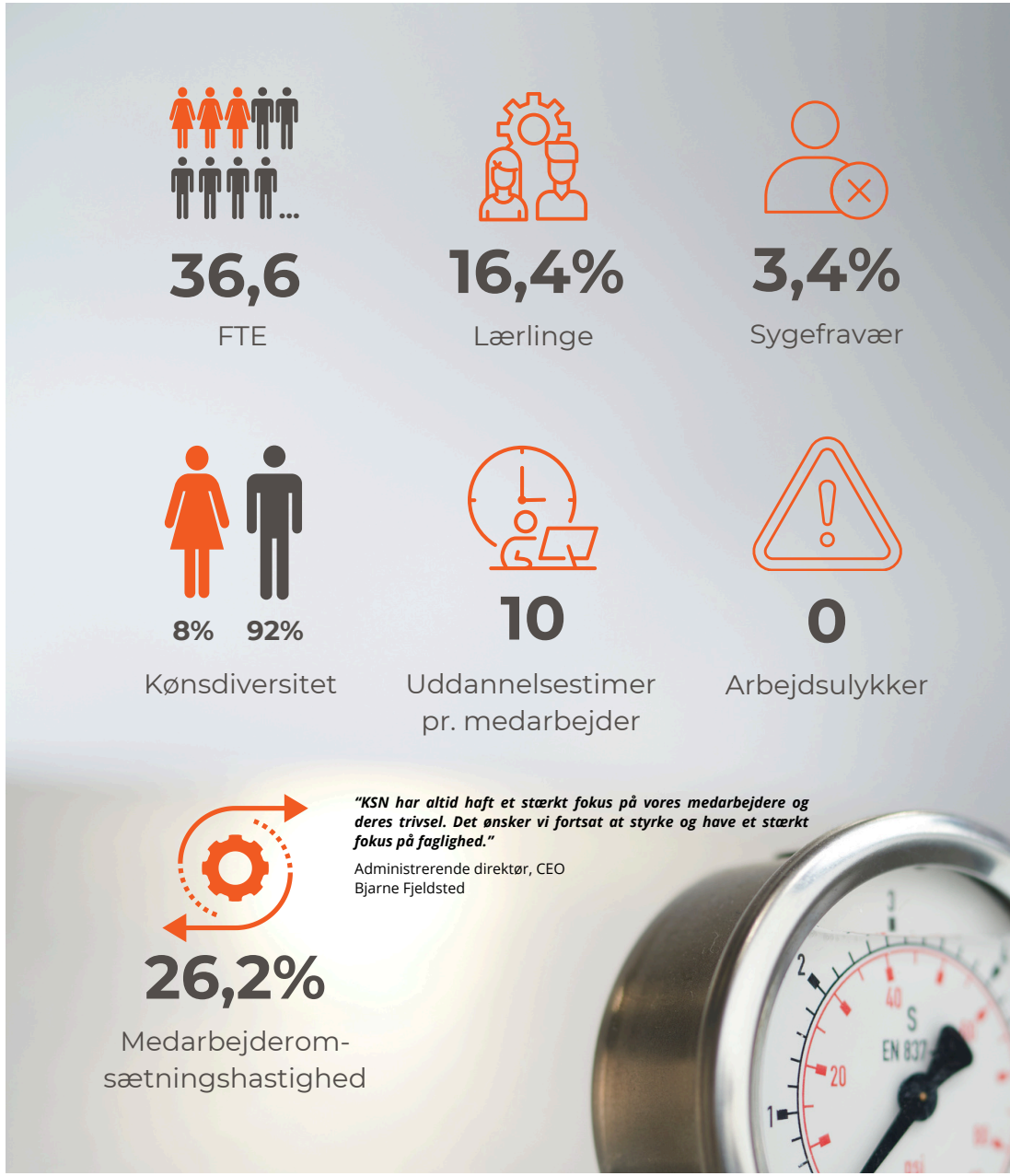
Socialt engagement
Vi anser det sociale ansvar som en central del af vores forretningsansvar. Vores ambition er at skabe rammer, hvor mennesker trives og behandles med respekt. Det er en løbende proces, hvor vi kontinuerligt stræber efter at udvikle os og tager ansvar for vores medarbejdere, virksomhed og omverden. En stærk social indsats gør os ikke kun til en bedre arbejdsplads, men også til en stærkere og mere ansvarlig virksomhed.

Bæredygtighed starter med mennesker
I vores tilgang til ESG finder vi det væsentligt at fremhæve betydningen af de sociale aspekter, som ofte kan være mindre synlige end de miljømæssige faktorer. Selvom reducering af emissioner er et væsentligt fokusområde, og vi ikke underkender dets betydning, mener vi, at social bæredygtighed er lige så afgørende for at skabe en ansvarlig og succesfuld virksomhed. Medarbejderne i KSN er vores vigtigste ressource. Deres dedikation, faglige styrker og samarbejdsevner skaber fundamentet for vores succes. Det er gennem sammenspillet af forskellige kompetencer, erfaringer og perspektiver, at vi driver vores innovation og udvikling. Uden medarbejdere, der trives og udvikler sig har vi ingen bæredygtig forretning.

Trivsel, fællesskab og balance
Vi mener, at stærke relationer, en inkluderende kultur og balance mellem arbejde og privatliv er centrale elementer for både medarbejdertrivsel og forretningsmæssig udvikling. Gennem investeringer i vores medarbejdere ønsker vi at opbygge en organisation og et fællesskab, der kan understøtte innovation og samarbejde.

Ud over egen rækkevidde
I KSN anerkender vi, at social bæredygtighed rækker ud over vores interne organisation. Som virksomhed indgår vi i en bredere samfundsmæssig kontekst med et ansvar for at drive virksomhed etisk og engagere os i vores omgivelser. Vi ønsker at bidrage med værdi, ikke kun for virksomheden, men også for de mennesker og samfund, vi interagerer med.

De tre fokusområder
I de følgende afsnit belyser vi centrale aspekter af vores arbejde med social ansvarlighed og identificerer potentielle udviklingsområder. Gennem vores dobbelte væsentlighedsanalyse har vi identificeret *Medarbejdertrivsel*, *Faglig udvikling* og *Sikkerhed på arbejdspladsen* som dobbelt væsentlige emner. Vi arbejder mod at udvikle en sikker arbejdsplads med fokus på trivsel, udvikling og respekt, samtidig med at vi gradvist søger at udvide vores sociale ansvar i en bredere samfundsmæssig sammenhæng.



Performance
til perfektion.
Hvordan
lyder det?
ksn
creating tomorrows solutions together
creating
tomorrows
solutions
together
ksn

Medarbejdertrivsel

Hos KSN anser vi medarbejdertrivsel som fundamentet for en sund arbejdsplads. Det er vores erfaring, at dette er direkte forbundet med engagement, produktivitet og innovation. Et arbejdsmiljø, hvor medarbejdere oplever at blive respekteret og har mulighed for faglig og personlig udvikling, styrker både den enkeltes trivsel og virksomhedens resultater. Vi ser, at dette skabes gennem en kombination af gode arbejdsforhold, stærke relationer og et inkluderende fællesskab, hvor der er plads til alle. Det er vores erfaring, at når medarbejdere møder forståelse for deres individuelle livssituation i et understøttende miljø, fremmes engagement og arbejdsglæde. Sociale aktiviteter og samarbejde på tværs af organisationen bidrager til at skabe en dynamisk arbejdsplads. Vi ønsker at skabe en virksomhedskultur, hvor trivsel er til stede både fagligt og socialt - til gavn for både den enkelte medarbejder og virksomheden som helhed.

Høj medarbejderomsætningshastighed
Vi har gennem det seneste år identificeret en høj medarbejderomsætningshastighed sammenlignet med tidligere år. Dette har medført en beslutning om at implementere systematiske trivselsundersøgelser for bedre at kunne forstå og adressere de underliggende årsager.

Trivselsdialog
I august 2023 gennemførte vi vores første trivselsdialog som respons på organisatoriske forandringer og et ønske om at få indblik i medarbejdernes trivsel. Dialogen blev gennemført som individuelle samtaler med 15 udvalgte medarbejdere. Vi erkender, at dette format havde væsentlige begrænsninger: samtalerne var ikke anonyme, og deltagelsesprocenten på 38% påvirker data-grundlagets repræsentativitet. Trods disse metodiske begrænsninger viste dialogen en gennemsnitlig tilfredshedsscore på 7,7 ud af 10.
For at adressere disse begrænsninger og sikre et mere retvisende billede af medarbejdertrivslen implementerer vi fra 2024 en ny struktur for trivselsundersøgelser. Den nye tilgang omfatter anonyme undersøgelser åbne for alle medarbejdere. Formålet er at opnå et omfattende, nuanceret og repræsentativt datagrundlag, som kan bidrage til en mere præcis identificering af styrker og forbedringsområder, der understøtter vores arbejde med at udvikle et stærkt og inkluderende arbejdsmiljø.

Fremadrettet vil vi gennemføre én årlig trivselsundersøgelse. Resultaterne herfra vil danne grundlag for en vurdering af mulige tiltag, der kan styrke trivsel, engagement og arbejdsglæde på tværs af KSN.

Medarbejderfastholdelse starter fra dag ét
I dag har vi ingen formaliserede procedurer for, hvordan vi introducerer nye medarbejdere til KSN. Dette betyder, at den første tid hos KSN kan variere afhængigt af afdeling og leder, hvilket kan resultere i en uensartet opstart. Vi ser en struktureret on-boardingproces som afgørende for at sikre en god start, effektiv integration og et stærkt tilhørsforhold til virksomheden. På denne baggrund vil vi udvikle et pre- og onboardingprogram, der skaber kontinuitet fra første kontakt med KSN til medarbejderen er fuldt integreret. En velfungerende onboarding er ikke blot en praktisk introduktion, men også en investering i engagement, trivsel og langsigtet fastholdelse.

Parallelt hermed vil vi implementere en offboarding-procedure, der sikrer, at vi lærer af fratrædende medarbejderes erfaringer og systematisk indsamler indsigt til forbedring af vores arbejdsmiljø og processer.

Gennem hele processen vil vi inddrage medarbejdernes erfaringer og perspektiver. Hvem er bedre at spørge end dem, der selv har gennemgået forløbet? Med denne tilgang skaber vi det bedste grundlag for en stærk, inkluderende og professionel medarbejderrejse – fra første dag til sidste.

Anerkendelse i handling
Vi mener, at anerkendelse er en central faktor for medarbejdertrivsel, motivation og fastholdelse. Det er vores erfaring, at når medarbejdere føler sig værdsatte for deres indsats og engagement, bidrager det til et positivt arbejds

miljø, øget loyalitet og højere arbejdsglæde. Vi ønsker derfor at styrke vores anerkendelseskultur gennem flere initiativer, herunder mere systematiske og attraktive gratialeordninger, der tydeligt værdsætter medarbejdernes indsats, dedikation og loyalitet.

Gennem disse konkrete tiltag ønsker vi at styrke både fastholdelsen og KSN's kultur som en arbejdsplads, hvor medarbejdernes indsats og engagement værdsættes og anerkendes.

Investering i fællesskabet
Relationen til kollegaer opnåede den højeste score i trivselsdialogen med en gennemsnitlig vurdering på 9,1. Det vidner om, at størstedelen værdsætter sine kollegaer og fællesskabet. Vi anerkender, at stærke kollegiale relationer er fundamentale for et velfungerende arbejdsmiljø. Det er vores erfaring, at når medarbejdere kender hinanden godt, fremmes både kommunikation, forståelse og samarbejde på tværs af organisationen.

Vores engagerede personaleforening arrangerer flere årlige begivenheder, herunder sommerfest, sommerafslutning, personaletur, julefrokost og juleafslutning. Ved julefrokosten inviterer vi medarbejdernes ledsagere med for at styrke de sociale relationer uden for de almindelige arbejdsrammer. Ved at investere i fællesskabet gennem sociale aktiviteter styrker vi både de kollegiale bånd og fundamentet for et effektivt og trivselsfremmende samarbejde.

Vi husker de særlige dage
I KSN prioriterer vi at markere og fejre vores medarbejderes særlige dage i fællesskab. Vi samles i kantinen til morgenbasser for at fejre vores lærlinge, der afslutter deres uddannelse, medarbejderjubilæer og runde fødselsdage. Det er en årevis lang tradition, og det er vores erfaring, at disse fælles fejringer bidrager til at styrke sammenholdet og anerkende vigtige milepæle i vores medarbejderes liv og karriere. Ved at samle kollegaer på tværs af organisationen til disse uformelle morgenstunder skabes der naturlige rum for at udvise gensidig anerkendelse og styrke de kollegiale bånd.

Faciliteter og medarbejdergoder
Vi prioriterer at skabe indbydende rammer for vores medarbejdere gennem forskellige faciliteter og goder. I køleskabene er der fri adgang til drikkevarer, og hver fredag morgen samles vi til rundstykker - en værdsat tradition, der bidrager til det kollegiale fællesskab.

Aktivitetsrummet med bar danner rammen om uformelt samvær efter arbejdstid, særligt om fredagen, hvor medarbejdere har mulighed for at mødes i afslappede omgivelser. Som en særlig medarbejderfordel stiller vi desuden vores værkstedsfaciliteter til rådighed uden for normal arbejdstid. Her kan medarbejderne benytte vores område og værksted til forskellige private formål og projekter. Dette understøtter både medarbejdernes forskellige interesser og skaber fleksibilitet i deres fritid.

Work-life-balance
Hos KSN anerkender vi, at balance mellem arbejdsliv og privatliv er afgørende for medarbejdernes trivsel og effektivitet. Vi tilstræber derfor at skabe fleksible arbejdsrammer, der kan tilpasses forskellige livssituationer og behov.

For medarbejdere i administrationen omfatter dette fleksible arbejdstider og mulighed for hjemmearbejde. I produktionen, hvor fysisk tilstedeværelse er nødvendig, tilbyder vi fleksibilitet inden for de fastlagte produktionstider. Her kan medarbejdere efter aftale med nærmeste leder møde forskudt, hvis det passer bedre til deres individuelle behov. På denne måde sikrer vi, at der skabes balance og trivsel for alle medarbejdere uanset deres arbejdsfunktion.

Vi har udviklet en kultur, hvor der er forståelse og respekt for forskellige livssituationer. Hvis en medarbejder melder sig syg eller har et sygt barn, mødes det med omsorg og forståelse. Det er vores erfaring, at denne tilgang til medarbejdertrivsel skaber et arbejdsmiljø, hvor medarbejdere ikke oplever unødig bekymring ved kortere fraværsperioder. Denne kultur af gensidig forståelse og fleksibilitet styrker ikke kun den enkeltes arbejdsglæde, men bidrager også til et mere robust og sundt arbejdsmiljø.

Sygefravær
Vores sygefraværsprocent på 3,4, beregnet ud fra FTE, afspejler efter vores vurdering en generel god trivsel på arbejdspladsen. Vi er opmærksomme på vigtigheden af at monitorere fraværsprocenten løbende som en indikator for arbejdsmiljøet og vil fortsætte med at følge udviklingen nøje. Gennem vores systematiske trivselsarbejde stræber vi efter at fastholde et sundt fraværsniveau, der afspejler en arbejdsplads i balance.

Forbedringsmuligheder
- Lavere medarbejderomsætningshastighed
- Årlig trivselsundersøgelse og opfølgning
- Oplæg om god adfærd og bias-træning
- Implementere pre-, on- & offboarding procedurer
- Førøge størrelsen og hyppigheden af anciennitetsgratialer
- Medarbejderinddragelse i beslutninger
- Udarbejde klare retningslinjer for fleksible arbejdstider i alle afdelinger
- Indføre formaliseret feedbackkultur
- Sociale ansættelser
- Samarbejde med lokale institutioner

Målsætninger for 2025
Egen arbejdsstyrke (ESRS S1)

- Gennemføre en trivselsundersøgelse og opfølgning
- Implementering af pre-, on- & offboarding procedurer
- Forøge størrelsen og hyppigheden af anciennitetsgratialer

Verdensmål

Faglighed

Hos KSN er faglighed og kompetencer grundstenen i vores virksomhed. Det er den faglige stolthed, der driver vores medarbejdere og skaber fundamentet for vores fælles kultur. Vi oplever dagligt, hvordan håndværkets kvalitet og den faglige ekspertise er centrale værdier, der motiverer og engagerer på tværs af organisationen. Gennem forskellige initiativer arbejder vi på at understøtte denne faglige stolthed, og vi stræber efter at styrke og udvikle vores indsatser til gavn for både den enkelte medarbejder, virksomheden og det omkringliggende samfund.

Lærlinge
I mere end tre årtier har KSN haft fokus på at uddanne og udvikle lærlinge. Vi mener, at uddannelse er sund fornuft og en vigtig del af vores samfundsansvar. At uddanne lærlinge er ikke kun en investering i fremtiden, men også et bidrag til at styrke dansk produktion og sikre høje kompetencer i industrien.

Siden vores grundlæggelse i 1988 har vi arbejdet målrettet med at uddanne lærlinge og efterfølgende fastholde dem som værdifulde kolleger. Gennem tiden har vi uddannet 40 lærlinge, og i rapporteringsperioden havde vi 6 lærlinge under uddannelse, svarende til 16,4% af vores samlede FTE. Dette afspejler vores ambition om at være en foregangsvirksomhed inden for uddannelse af medarbejdere med praktiskteknisk baggrund inden for maskiner, styring og automation. Vi prioriterer kontinuerligt at have et betydeligt antal lærlinge som en integreret del af vores organisation og kompetenceudvikling.

Det er med stor glæde og stolthed, at vi følger vores lærlinges udvikling. Vi ser, hvordan de gradvist vokser med opgaverne, tager større ansvar og udvikler sig til dygtige, selvstændige fagfolk. Denne personlige og faglige udvikling bekræfter os i værdien af vores uddannelsesindsats og vores ønske om at tage et konkret, lokalt samfundsansvar ved at uddanne unge mennesker til et højt kompetenceniveau inden for den industrielle sektor.

For yderligere at styrke vores lærlingeprogram og sikre den bedst mulige start for nye lærlinge, arbejder vi på at implementere strukturerede pre- og onboardingprocedurer. Dette skal sikre en tryg og professionel opstart, hvor lærlingene fra dag ét føler sig som en værdsat del af KSN og får det bedste fundament for deres uddannelse og udvikling hos os.

Medarbejderudvikling
Vi vil øge vores fokus på medarbejderudvikling, da vi ser dette som et centralt element i både fastholdelse og medarbejdertrivsel.

I rapporteringsperioden har det gennemsnitlige antal uddannelsestimer været 10 timer pr. medarbejder, hvilket vi vurderer som lavt. Dette tal kan dog være misvisende, da vi endnu ikke har implementeret ensartede procedurer for registrering af uddannelsesaktiviteter - et område vi ønsker at forbedre for at sikre mere præcis dokumentation fremadrettet.

Vi erkender, at der hidtil ikke har været tilstrækkelig fokus på og synlighed om uddannelsesmuligheder i virksomheden. Fraværet af systematiske medarbejderudviklingssamtaler (MUS) har betydet, at vi ikke har haft en struktureret dialog om medarbejdernes udviklingsønsker og -muligheder. For at styrke vores indsats på dette område vil vi derfor implementere flere nye initiativer. Vi indfører årlige MUS-samtaler, hvor vi gennem systematisk kompetencemapping vil afdække hver enkelt medarbejders faglige styrker og udviklingspotentialer. Dette skal danne grundlag for målrettede udviklingsplaner, der understøtter både medarbejdernes personlige vækst og virksomhedens behov for kompetencer.

Derudover vil vi undersøge mulighederne for at implementere en online læringsplatform, der kan give medarbejderne fleksibel adgang til et bredt udvalg af kurser og uddannelsesmuligheder. Vi ønsker at investere i medarbejderudvikling, da vi ser det som afgørende for både at fastholde dygtige medarbejdere og sikre, at vi som virksomhed fortsat kan møde fremtidens krav til teknisk ekspertise og innovation.

Diversitet
Qua et mandsdomineret smedefag er vores største udfordring i forhold til kønsdiversitet at rekruttere kvindelige smedelærlinge og generelt kvindelig arbejdskraft til produktionen. For at adressere denne udfordring ønsker vi at etablere samarbejde med lokale folkeskoler, efterskoler og erhvervsskoler. Gennem dette potentielle samarbejde er vores hensigt at motivere alle køn til at søge en læreplads ud fra interesse og lyst.

Som led i denne indsats for øget diversitet vil vi fremadrettet sikre, at vores jobannoncer skrives i et inkluderende sprog, der appellerer til bredde og forskellighed i både profil og kompetencer. I rekrutteringsprocesserne fokuserer vi på kompetencer og ikke ydre faktorer.

Vi anerkender værdien af aldersdiversitet og har en medarbejderstab med en gennemsnitsalder på 38 år, som spænder fra lærlinge til erfarne medarbejdere med årtiers erfaring. Vi ser også styrken i neurodiversitet og arbejder aktivt med at skabe rammer, hvor medarbejdere med forskellige baggrunde, herunder personer med diagnoser, kan bidrage med deres unikke perspektiver og kompetencer. Som led i vores inkluderende tilgang anmoder vi ikke om straffeattester i vores rekrutteringsproces, da vi mener, at alle fortjener en chance for at blive vurderet på deres kompetencer og potentiale.

Forbedringsmuligheder
- Implementere årlige MUS-samtaler
- Gennemføre kompetencemapping
- Udvikle individuelle udviklingsplaner
- Synlighed om uddannelsesmuligheder
- Øge det gennemsnitlige antal uddannelsestimer pr. medarbejder
- Implementere ensartede procedurer for registrering af uddannelsestimer
- Implementere online læringsplatform med kursustilbud
- Lederudvikling

Målsætninger for 2025
Egen arbejdsstyrke (ESRS S1)

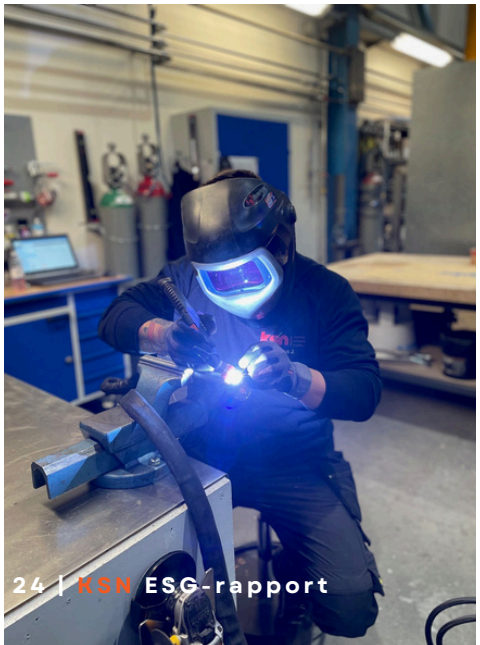
- Implementere MUS-samtaler
- Gennemføre kompetencemapping
- Implementere en online læringsplatform for alle ansatte
- Implementere ensartede procedurer for registrering af uddannelsestimer

Verdensmål

Sikkerhed på arbejdspladsen

Hos KSN er medarbejdernes sikkerhed og sundhed en kernepriorietering. Vi er forpligtet til at sikre et arbejdsmiljø, der både fysisk og psykisk er sikkert og sundt. Gennem målrettede indsatser arbejder vi på at skabe arbejdsforhold, der ikke blot opfylder lovkrav, men aktivt forebygger arbejdsrelaterede risici og fremmer arbejdsglæde.

Som produktionsvirksomhed er vi særligt opmærksomme på de sikkerhedsmæssige aspekter i vores daglige arbejde. Vores medarbejdere arbejder med avanceret produktionsudstyr, og det stiller høje krav til både sikkerhedsprocedurer og den enkeltes kompetencer. Vi har derfor implementeret omfattende sikkerhedsrutiner og stiller nødvendigt sikkerhedsudstyr til rådighed for alle medarbejdere. Det er afgørende for os, at vores medarbejdere føler sig trygge på arbejdspladsen og har de rette forudsætninger for at udføre deres arbejde sikkert og forsvarligt.



Ingen arbejdsulykker
I rapporteringsperioden har vi ikke haft arbejdsulykker med fravær. Der er registreret én mindre hændelse, som ikke medførte fravær, da medarbejderen kunne møde på arbejde dagen efter. Arbejdsulykker registreres som ulykker med fravær, når de medfører minimum én dags fravær ud over tilskadekomstdagen.

Vores medarbejdere har kendskab til indberetningspligten ved arbejdsulykker og er bevidste om de korrekte kontaktpersoner i tilfælde af en hændelse. For at bygge videre på dette fundament og sikre, at viden er tilgængelig for alle, vil vi yderligere formalisere vores procedurer for indrapportering og håndtering af arbejdsulykker. Dette omfatter implementering af skriftlige procedurer for indrapportering, målrettet medarbejderuddannelse, systematisk opfølgning samt forebyggende analysearbejde. Gennem denne strukturerede tilgang styrker vi vores proaktive sikkerhedskultur og forbedrer vores evne til at identificere og minimere potentielle risici på arbejdspladsen, før de udvikler sig til egentlige hændelser.

I forhold til sikkerhedskurser og -certifikater sikrer vi naturligvis, at medarbejdere der arbejder med udstyr, som kræver særlige kurser eller certifikater, har de nødvendige kompetencer. Som led i vores kommende kompetencemapping vil vi skabe et samlet overblik over sikkerhedsrelaterede kurser og certificeringer. Dette vil gøre det lettere at identificere eventuelle behov for yderligere sikkerhedskurser og sikre en proaktiv tilgang til opkvalificering af vores medarbejdere.

Sikkerhedsorganisation og -systemer
Vores sikkerhedsudvalg, bestående af en arbejdsmiljørepræsentant, tillidsrepræsentant, en ledelsesrepræsentant og en ekstern arbejdsmiljøkonsulent, mødes kvartalsvist for at drøfte og udvikle vores sikkerhedsindsats. Næste år vil det være den administrerende direktør, der repræsenterer ledelsen til alle møder. Sikkerhedsudvalget identificerer og evaluerer løbende vores arbejdsmiljøpåvirkninger og -risici, hvilket giver os de bedste forudsætninger for at undgå ulykker og arbejdsbetingede lidelser samt sikre vedholdent fokus på lovkrav og andre krav relevante for udviklingen af vores arbejdsmiljø.

Som støtte til sikkerhedsarbejdet har vi implementeret SOSWEB som vores centrale platform for arbejdsmiljø og sikkerhedsdokumentation. Systemet giver adgang til vigtig information om sikkerhedsprocedurer, farlige stoffer og nødvendigt sikkerhedsudstyr. Vi erkender, at den faktiske anvendelse af systemet kan styrkes, og vi vil derfor arbejde på at integrere SOSWEB-introduktion i vores kommende onboardingprocedurer, forbedre den løbende kommunikation om systemets værdi og anvendelse, samt systematisere registreringen af sikkerhedskurser og -certifikater. Dette skal understøtte sikkerhedsudvalgets arbejde og sikre, at alle medarbejdere har let adgang til relevant sikkerhedsinformation.

Forbedringsmuligheder
- Implementere formelle procedurer for indrapportering af arbejdsulykker
- Etablere systematisk proces for opfølgning og analyse af sikkerhedshændelser
- Gennemføre komplet kortlægning af sikkerhedsrelaterede kompetencer og certifikater
- Øge medarbejdernes engagement i sikkerhedsarbejdet gennem bedre kommunikation og vidensdeling
- Udvikle klare retningslinjer for sikkerhedsadfærd og -ansvar
- Implementere forebyggende sikkerhedsrutiner baseret på risikovurderinger
- Formaliseret retningslinjer om sikkerhed ved ophold i værkstedet efter arbejdstid
- Udvikle struktureret oplæringsprogram i sikkerhedsprocedurer
- Styrke kendskabet til SOSWEB
- Integrere SOSWEB i kommende onboardingproces

Målsætninger for 2025
Egen arbejdsstyrke (ESRS S1)

- Implementere formelle procedurer for indrapportering af arbejdsulykker
- Integrere SOSWEB i kommende onboardingproces
- Udvikle klare retningslinjer for sikkerhedsadfærd og -ansvar
- Formaliseret retningslinjer om sikkerhed ved ophold i værkstedet efter arbejdstid

Verdensmål

GOVERNANCE

26 Ansvarlig virksomhedspraksis
27 Procesoptimering
28 Compliance
27 Ansvarlig leverandørstyring

Ansvarlig virksomhedspraksis

I KSN anser god virksomhedssledelse som grundlaget for en ansvarlig og sund virksomhed. Vi betragter stærke governance-strukturer som afgørende for at sikre både langsigtet forretningssucces og vores evne til at agere ansvarligt i forhold til både miljømæssige- og sociale forhold.

Vi mener, at governance handler om mere end blot at følge regler og lovgivning. Det handler om den måde, vi strukturerer, leder og kontrollerer vores organisation på. Det er gennem velovervejet governance, at vi kan sikre transparens, ansvarlighed og etisk forretningsførelse i alle vores aktiviteter.

I KSN har vi altid bestræbt os på at drive virksomhed med integritet og høje etiske standarder. Mens mange af vores praksisser hidtil har været baseret på uskrevne værdier og normer, erkender vi nu behovet for at formalisere og systematisere vores tilgang til governance. Dette er ikke blot en respons på eksterne krav og forventninger, men også et skridt mod at styrke vores interne processer og beslutningstagning.

Effektive rammer for ansvarlig ledelse
Vi betragter god governance som det, der skaber rammerne for, at vi kan træffe de rigtige beslutninger på tværs af organisationen. Det giver os mulighed for at identificere og håndtere risici proaktivt, sikre overholdelse af lovgivning og regler, og fremme en kultur, hvor ansvarlighed og etik er integreret i alle vores aktiviteter.

For os i KSN er governance-strukturer fundamentet, der understøtter både vores miljømæssige og sociale indsatser. Uden solid governance ville vores bestræbelser på disse områder mangle den nødvendige forankring og systematik.

Processer og politikker som strategiske værktøjer
Governance er for os ikke blot et spørgsmål om compliance. Vi betragter politikker, processer og rapporteringsmekanismer som strategiske værktøjer, der kan hjælpe os med at skabe værdi for alle vores interessenter.

Gennem vores kommende arbejde med procesoptimering stræber vi efter at øge effektiviteten og kvaliteten i vores arbejde, hvilket ikke kun gavner vores forretning, men efter vores mening også skaber bedre arbejdsvilkår for vores medarbejdere. Samtidig anerkender vi vigtigheden af formaliserede politikker og tydelige rapporteringskanaler for at sikre, at vi lever op til vores værdier om respekt, ansvarlighed og integritet.

De tre fokusområder
I de følgende afsnit beskriver vi vores primære fokusområder inden for governance. Gennem vores dobbelte væsentlighedsanalyse har vi identificeret *procesoptimering*, *compliance* og *ansvarlig leverandørstyring* som særligt vigtige områder for vores fortsatte udvikling.

I den kommende periode vil vi derudover sætte særligt fokus på lederskab. Vi mener, at kontinuerlig udvikling af vores ledere er afgørende for at skabe en stærk organisationskultur og sikre implementeringen af vores bæredygtighedsinitiativer. Efter vores vurdering er stærkt lederskab en forudsætning for både vellykket procesoptimering og effektiv compliance.

Vi er bevidste om, at vores rejse mod stærkere governance-strukturer er en kontinuerlig proces. Med den første formelle ESG-rapport tager vi et skridt i retning af øget transparens og systematik i vores tilgang til ansvarlig virksomhedspraksis.

Procesoptimering

Trivselsdialogen bekræftede en velkendt udfordring: kommunikationen mellem projektdeltagere er ofte utilstrækkelig og præget af ineffektive informationsflows. Vores interne evaluering har identificeret flere kritiske områder, hvor manglen på strukturerede processer resulterer i reduceret effektivitet, øget fejlrisiko og utilstrækkelig ressourceudnyttelse.

Medarbejdernes efterspørgsel på procesoptimeringer er en central drivkraft i dette initiativ, da forbedrede arbejdsgange ikke blot øger produktiviteten, men også bidrager væsentligt til medarbejdertrivslen. En systematisk tilgang til procesoptimering er afgørende for at styrke vores operationelle præstation og sikre konsistente resultater på tværs af KSN.

Vi erkender, at implementeringen af disse ændringer repræsenterer en gradvis transformation snarere end en umiddelbar omstilling. Medarbejderinvolvering er et bærende princip i denne proces, da forskellighed i perspektiver og erfaringer skaber et solidt fundament for udviklingen af robuste og velfungerende processer. Ved at integrere indsigt fra forskellige organisatoriske niveauer og funktioner sikrer vi, at de implementerede løsninger adresserer de reelle behov og udfordringer i vores daglige drift.

Manglende ensartede procedurer
Den nuværende projektimplementering præges af en mangel på standardiserede tilgange, hvilket resulterer i varierende metoder for projektinitiering, -udførelse og løbende håndtering. Fraværet af konsistente procedurer repræsenterer et betydeligt potentiale for effektivisering. Implementering af ensartede procedurer forventes at reducere de procesrelaterede frustrationer, der kan opstå under projektforløb - et behov der er blevet fremført af flere medarbejdere på tværs af organisationen.

Strategisk procesimplementering
For at adressere de identificerede udfordringer vil vi etablere en dedikeret governance struktur, der sikrer effektiv implementering af optimerede arbejdsgange. Dette inkluderer oprettelsen af et procesteam med repræsentanter fra forskellige afdelinger, som får ansvaret for at udvikle og forankre standardiserede metoder for projektgennemførelse.

Gennem en systematiske transformation af vores arbejdsprocesser forventer vi ikke blot at opnå umiddelbare effektivitetsgevinster, men også at etablere en organisationskultur præget af kontinuerlig procesoptimering og videndeling.

Fokusområder for procesoptimering
En mere konsistent og gennemskuelig datastruktur vil blive implementeret for at sikre, at alle projektinformationer er let tilgængelige og ensartet organiseret. Dette omfatter standardiserede mappestrukturer, navngivningskonventioner og versionsstyring.

Der vil blive udarbejdet detaljerede vejledninger for projektopstart i alle relevante programmer og systemer. Disse vejledninger vil indeholde trin-for-trin instruktioner, tjeklister og ansvarsfordelinger for at sikre en konsistent og effektiv projektopstart.

For at minimere fejl og misforståelser vil vi etablere faste kommunikationskanaler og -rutiner mellem værksted og kontorpersonale. Vi vil indføre regelmæssige projektmøder mellem nøglepersoner og implementere et fælles projektstyringssystem, som alle relevante medarbejdere har adgang til. Derudover ønsker vi at etablere klare procedurer for ændringshåndtering og afvigelsesrapportering samt sikrer øget involvering af maskinbyggere i projektplanlægningsfasen for at udnytte deres praktiske ekspertise.

Derudover vil vi implementere en formaliseret proces for projektevalueringer, hvor alle involverede parter samles efter projektafslutning for at reflektere over forløbet. Denne strukturerede tilgang til erfaringsopsamling sikrer dokumentation af både succesfulde processer og udfordringer, identifikation af effektiviseringsmuligheder, udarbejdelse af konkrete handlingsplaner for fremtidige projekter samt opbygning af en organisatorisk videnbase, der faciliterer kontinuerlig forbedring. Systematisk dokumentation af disse evalueringer vil være et centralt element, da vi historisk ikke har været tilstrækkeligt disciplinerede omkring denne praksis.

Ønsket effekt
Gennem denne målrettede indsats for procesoptimering forventer vi at opnå flere fordele: reduceret tidsforbrug ved projektopstart og -gennemførelse, færre fejl og misforståelser i projektforløbet, øget medarbejdertrivsel og reduceret frustration, forbedret vidensdeling på tværs af organisationen samt styrket professionalisme i vores leverancer til kunder.

Forbedringsmuligheder
- Allokering af ressourcer til at iværksætte procesoptimering
- Udvikle standardiserede projektprocesser
- Implementering af digital projektplatform og forbedret datastruktur
- Styrke kommunikation og videndeling – etablering af faste kommunikationsrutiner mellem værksted og kontor
- Systematisk projektevaluering og læringskultur – Indførelse af obligatoriske evalueringsmøder efter projekter med dokumentation af erfaringer og læringspunkter til fremtidig optimering.

Målsætninger for 2025

Egen arbejdsstyrke (ESRS G1)

- Allokering af ressourcer til at iværksætte procesoptimering
- Iværksætte procesoptimering
- Udvikle standardiserede projektprocesser
- Styrke kommunikationen mellem produktion og kontor
- Indførelse af evalueringsmøder

Verdensmål

Compliance

I takt med den stigende opmærksomhed på virksomheders sociale og miljømæssige ansvar erkender vi i KSN, at vi internt har manglet formaliserede politikker og tydeligere rapporteringskanaler. Ansvarlig virksomhedspraksis og dokumenterede politikker er blevet en vigtig konkurrenceparameter i vores branche. Dette ses særligt i mødet med kunder, som anvender vurderingsplatforme som EcoVadis og SAQ til at evaluere deres eksisterende eller potentielle leverandørers bæredygtighedsindsats og ansvarlighed. Selvom vores værdier altid har afspejlet respekt for menneskerettigheder og etisk forretningsførelse, har vi identificeret et behov for at formalisere og dokumentere disse principper, eftersom det er blevet en vigtig konkurrenceparameter.

Planlagte politikker
I det kommende år vil vi udvikle en omfattende arbejdsmiljøpolitik. Denne politik vil sikre, at vi respekterer internationale menneskerettighedsstandarder i alle vores aktiviteter og fremmer et mangfoldigt, inkluderende og respektfuldt arbejdsmiljø. Politikken vil indeholde retningslinjer for diversitet og inklusion samt klare procedurer vedrørende anti-diskrimination og anti-chikane på arbejdspladsen. Derudover udvikler vi en intern Code of Conduct, der definerer de etiske standarder og forventninger til adfærd for alle i KSN.

For regnskabsperioden 2026 planlægger vi at udvikle og implementere en Supplier's Code of Conduct, der skal sikre at vores leverandørkæde lever op til vores standarder for ansvarlig forretningspraksis. Vi vil også formalisere vores tilgang til miljømæssige bæredygtighed gennem en miljøpolitik.

Whistleblowerordning
I regnskabsperioden 2025 vil vi implementere en whistleblowerordning. Dette initiativ er centralt for vores compliance-strategi, da det vil skabe en kanal for alle interessenter til at rapportere potentielle overtrædelser af vores politikker eller lovgivning - naturligvis med mulighed for anonymitet. Ordningen vil fremme en kultur med åbenhed og ansvarlighed samt hjælpe os med tidligt at identificere og håndtere problematiske forhold.

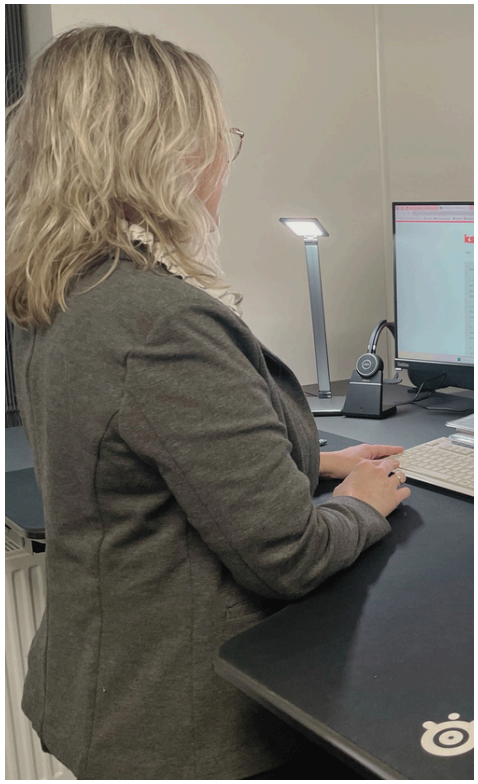
Whistleblowerordningen vil være tilgængelig for alle medarbejdere, leverandører, kunder og andre interessenter. Vi opfordrer alle til at anvende ordningen, hvis de observerer eller har mistanke om uetisk adfærd, overtrædelser af vores politikker eller lovgivning. For at sikre maksimal tilgængelighed vil whistleblowerordningen blive gjort tilgængelig på vores hjemmeside, hvor alle interessenter let kan finde information om, hvordan de kan indberette bekymringer.

Implementering af politikker
For at sikre fuld tilgængelighed og gennemsigtighed for alle medarbejdere vil samtlige politikker blive gjort tilgængelige på vores intranet. Vi er opmærksomme på, at politikker i sig selv kan virke formelle og måske ikke altid engagerende at læse. Derfor vil vi i 2025 motivere alle medarbejdere til at sætte sig ind i politikkerne gennem en quiz, hvor det er muligt at vinde præmier baseret på korrekte besvarelser. Dette initiativ har til formål at skabe incitament for medarbejderne til at læse og forstå indholdet af vores politikker på en engagerende måde.

Derudover vil politikkerne blive en fast del af vores fremtidige onboardingproces, hvor den HR-ansvarlige vil introducere nye medarbejdere til politikkerne. Dette sikrer, at alle nye kolleger får kendskab til vores etiske standarder og retningslinjer fra begyndelsen.

Alle ledere vil være forpligtet til at læse politikkerne og underskrive vores Code of Conduct som bekræftelse på, at de vil agere efter retningslinjerne. Lederne fungerer som ambassadører for alle medarbejdere og forventes at følge principperne og sikre, at andre også gør det. Dette skaber en ansvarskultur, hvor vores værdier ikke blot er ord på papir, men bliver efterlevet i praksis.

Forbedringsmuligheder
- Udarbejde politikker, herunder: menneskerettighedspolitik, diversitets- og inklusionspolitik, Code of Conduct, Supplier's Code of Conduct og miljøpolitik
- Introduktion af politikkerne til lederne
- Årlige test af Code of Conduct for lederne
- Implementering af Whistleblower-ordning
- Implementering af politikkerne - herunder kommunikation og quiz
- Integration af politikker i onboardingprocessen for nye medarbejdere
- Implementering af Supplier's Code of Conduct



Målsætninger for 2025
Egen arbejdsstyrke (ESRS G1)

- Implementering af whistlerblower-ordning
- Udarbejde IT-politik
- Udarbejde arbejdsmiljøpolitik
- Udarbejde intern Code of Conduct
- Udarbejde miljøpolitik
- Udarbejde Supplier's Code of Conduct

Verdensmål

Ansvarlig leverandørstyring

Selvom vores primære fokus i denne første ESG-rapport er på Scope 1- og Scope 2-emissioner, ønsker vi kort at tydeliggøre vores tanker omkring ansvarlig leverandørstyring, da dette område har betydelig indflydelse på vores samlede bæredygtighedsprofil.

Som produktionsvirksomhed er vi afhængige af en række leverandører af råmaterialer, komponenter og serviceydelser. Vi er bevidste om, at disse leverandørers praksis inden for miljø, sociale forhold og governance indirekte afspejler vores egen forretningsetik.

Kommende initiativer
I regnskabsåret 2026 planlægger vi at udvikle en systematisk tilgang til ansvarlig leverandørstyring. Dette vil inkludere udarbejdelsen af en Supplier's Code of Conduct, der definerer vores forventninger til leverandører vedrørende miljømæssige og sociale standarder. Vi vil også iværksætte en gradvis proces for at kortlægge vores mest betydningsfulde leverandører med henblik på at vurdere deres bæredygtighedspraksis.

Fokus på materialeindkøb
Som beskrevet i tidligere afsnit er vi særligt opmærksomme på vores indkøb af rustfrit stål, der udgør en betydelig del af vores materialeindkøb og har væsentlig indflydelse på vores indirekte CO_2-udledninger. Vi undersøger mulighederne for at prioritere leverandører, som kan levere CO_2-data og har materialer med lavere CO_2-aftryk, men erkender samtidig, at dette skal balanceres med andre forretningshensyn som leveringssikkerhed, kvalitet og økonomisk bæredygtighed.

Strategisk perspektiv
Vi ser ansvarlig leverandørstyring som et strategisk værktøj, der ikke blot reducerer risici i vores værdikæde, men også skaber mulighed for innovation og differentiering. Gennem tættere samarbejde med leverandører om bæredygtighedsinitiativer forventer vi at kunne identificere nye muligheder for at reducere vores samlede miljøpåvirkning og styrke vores markedsposition.

APPENDIX

31 ESG-data for miljømæssige forhold
32 ESG-data for sociale forhold
32 ESG-data for ledelsesmæssige forhold
33 Metodepraksis

ESG-data for miljømæssige forhold

Klimapåvirkning - CO_2e-udledning	Enhed	2024
Scope 1	**tCO_2e**	**107,5**
Naturgas	tCO_2e	70,7
Transport - diesel	tCO_2e	27,7
Transport - benzin	tCO_2e	9,1
LPG til intern transport	tCO_2e	0,04
Scope 2 - elektricitet	**tCO_2e**	**0/13,9**
Markedsbaseret - eldeklaration (100% oprindelsesgarantier)	tCO_2e	0
Lokationsbaseret - miljødeklaration	tCO_2e	13,9

Ressourceforbrug - energi	Enhed	2024
Elektricitet	KWh	171.713
Naturgas	m^3	50.854
Transport - diesel	liter	10.902
Transport - benzin	liter	3.750
LPG til intern transport	liter	21,7

Naturressourcer	Enhed	2024
Vandforbrug	m^3	539

Affaldshåndtering	Enhed	2024
Genanvendelse - pap	ton	2,7
Genanvendelse - metal	ton	3,4
Forbrænding	ton	16,8
Særlig behandling (farligt affald)	ton	7,1
I alt	**ton**	**29,9**

ESG-data for sociale forhold

Sociale forhold	Enhed	2024
Total antal ansatte	Antal	39
FTE	Antal	36,6
Fuldtidsansatte	Antal	39
Deltidsansatte	Antal	0
Lærlinge/elever	Antal	6
Fleksjobbere	Antal	0,5
Ungarbejdere	Antal	2
Gennemsnitsalder	År	38,9
Medarbejderomsætningshastighed	%	26,2
Kønsdiversitet	%	8,2
Lærlinge	%	16,4
Sociale ansættelser	%	0
Uddannelsestimer pr. medarbejder	Timer	10
Sygefravær	%	3,4
Arbejdsulykker	Antal	0

ESG-data for ledelsesmæssige forhold

Governance	Enhed	2024
Lønforskel - CEO og ansatte	Ratio	1,8
Kønsdiversitet i bestyrelsen	%	0
Uafhængighed i bestyrelsen	%	50

Metodepraksis

Denne side præsenterer en oversigt over datakilder, anvendte beregningsmetoder, det underliggende datagrundlag og begrebsdefinitioner.

Bygningsareal
Data herom er tilgængelig på www.bbr.dk.

Vækst
Data om KSN's regnskab er tilgængelig på www.virk.dk.

I 2023 havde vi en bruttofortjeneste på 8.826.957 kr. og i 2024 var den på 10.923.917 kr. For at finde procentforskellen i væksten har vi anvendt beregningsmetoden: år (2024-2023)/2023*100. Det vil derfor se således ud: (10.923.917-8.826.957)/8.826.957*100.

Miljømæssige forhold

Scope 1 & scope 2 - CO_2e-udledning
CO_2e-beregninger til dette klimaregnskab er beregnet i Klimakompasset fra Erhvervsstyrelsen.

SCOPE 1
Udledningerne i denne kategori omfatter forbrug af naturgas og fossilebrændstoffer som benzin. diesel og LPG.

Naturgasforbrug
Data herfra er baseret på fakturaer fra Andel.

Forbrug af fossile brændstoffer
Data for LPG til intern transport er opgjort ud fra fakturaer fra Tange Energi. Data for diesel og benzin er indhentet fra fakturaer fra benzinkort fra Shell, Circle K, OK og fakturaer fra medarbejdere ved betaling med eget kort. For at konvertere disse data til liter har vi anvendt en anslået gennemsnitspris pr. liter over året.

SCOPE 2
Udledningerne i denne kategori er relateret til elforbrug og følger den internationale anerkendte regnskabspraksis for klimaregnskaber, GHG-protokollen, hvor vi oplyser vores elforbrug på to måder: ved hjælp af en eldeklaration, der anvendes til GHG-protokollens markedsbaseret tilgang og en miljødeklaration, der anvendes til den lokationsbaseret tilgang. Ved eldeklarationen korrigeres der for køb af grønne certifikater, også kendt som oprindelsesgarantier. Vores elforbrug er dokumenteret gennem fakturaer fra Andel, hvor forbruget aflæses direkte.

Vandforbrug
Vores vandforbrug er dokumenteret gennem fakturaer fra Bjerringbro Fællesvandværk og Energi Viborg.

Affaldshåndtering
Affald til forbrænding og genanvendelse af pap er dokumenteret gennem fakturaer fra HCS.

Affald til særlig behandling er dokumenteret gennem fakturaer fra Revas, Marius Pedersen og Midtjysk Kloakservice.

Genanvendelse af metalaffald er dokumenteret gennem fakturaer fra Jatob.

Procentdelen af genanvendt affald har vi fundet via følgende beregningsmetode: (genanvendt affald/den totale mængde affald)*100.

Sociale forhold

Vi vil i det følgende gennemgå definitioner og datagrundlaget relateret til sociale forhold. Når vi opgør tal for de forskellige medarbejdergrupper, anvender vi et gennemsnit af antallet af medarbejdere, der var ansat den 1. maj 2023 og den 30. april 2024. Dette giver os et præcist billede af medarbejdergruppens størrelse over den angivne periode og sikrer, at vores data er repræsentativ for hele året. Al data relateret hertil er trukket fra Dataløn.

Total antal ansatte
Vores total antal ansatte omfatter alle medarbejdergrupper. Dette inkluderer fuldtidsansatte, deltidsansatte, lærlinge/elever, fleksjobbere og ungarbejdere, eftersom det er disse medarbejdergrupper, der er på gældende tidspunkt, dog med undtagelse af praktikanter og midlertidige ansættelser, dvs. personer med en tidsbegrænset kontrakt.

FTE (Full Time Equivalent)
Ved FTE inkluderer vi fuldtidsansatte, deltidsansatte, lærlinge og fleksjobbere, mens vi har valgt at udelade midlertidige ansættelser, ungarbejdere og praktikanter. Vi har valgt at udelade disse grupper i vores FTE-beregninger, da de typisk er af kort varighed og ikke afspejler vores vedvarende arbejdskraft. Desuden er det præcise timeantal for ungarbejdere ofte svingende, hvilket gør det vanskeligt at opnå en stabil og repræsentativ måling.

Fuldtidsansatte
Dette omfatter personer, der er ansat i en stilling med en gennemsnitlig arbejdstid på 37 timer om ugen, svarende til 160 timer om måneden.

Deltidsansatte
Dette omfatter personer, der er ansat i en stilling med færre end 37 timer om ugen og som ikke er ansat på andre særlige vilkår.

Lærlinge/elever
Dette inkluderer personer, der er tilknyttet en uddannelsesinstitution og er i gang med en uddannelse.

Fleksjobbere
Denne gruppe omfatter personer, der har en fleksibel arbejdsaftale, er tilknyttet kommunen og er beregnet for personer med nedsat arbejdsevne eller andre særlige behov.

Ungarbejdere
Dette omfatter unge mellem 14 og 18 år, der er ansat i en stilling, der er tilpasset deres alder og uddannelsesniveau.

Gennemsnitsalder
Gennemsnitsalderen er beregnet ud fra et FTE-grundlag, baseret på medarbejdernes alder ved udgangen af perioden, altså den 30.04.2024.

Medarbejderomsætningshastighed
Vi inkluderer både frivillige og ufrivillige fratrædelser. I beregningen medregner vi fuldtidsansatte, deltidsansatte og fleksjobbere. Vi har valgt at ekskludere lærlinge/elever fra beregningen, da vi vurderer, at deres planlagte afgang efter endt uddannelsesforløb ville give et misvisende billede af den reelle medarbejderomsætning, da der naturligt er en kontinuerlig udskiftning i denne gruppe. Midlertidige ansættelser, ungarbejdere og praktikanter er ligeledes ekskluderet.

I rapporteringsperioden var der 8 fratrædelser inden for den definerede afgrænsning, ud af et gennemsnitligt på 30,6 medarbejdere inden

for samme afgrænsning. Beregningsmetoden er således: 8/30,6*100.

Kønsdiversitet
Kønsdiversiteten er beregnet med udgangspunkt i den gennemsnitlige FTE i perioden. Der var gennemsnitligt tre kvinder ansat ud af en gennemsnitlig FTE på 36,6. Beregningen er: 3/36,6*100.

Lærlinge
Der var ansat 5 lærlinge i starten af regnskabsåret og 7 i slutningen, hvilket giver et gennemsnit på 6 lærlinge for perioden. Dette tal divideres med den gennemsnitlige FTE på 36,6. Beregningen er: 6/36,6*100.

Uddannelsestimer pr. medarbejder
Vi har beregnet det således: det samlede antal uddannelsestimer divideres med det gennemsnitlige antal FTE'er i perioden. Med et samlet antal uddannelsestimer på 353, vil beregningen se således ud: 353/36,6.

Sygefravær
Vi har registreret 2.028 sygetimer i hele perioden. I vores opgørelse inkluderes udelukkende korttidssygdom, defineret som fraværsperioder under 30 dage samt lægebesøg. Barnets første sygedag indgår ikke i beregningen. Langtidssygdom defineres som et kontinuerligt fravær fra arbejdspladsen på mere end 30 dage og behandles separat i vores sygefraværsstatistik for at give et mere retvisende billede af den generelle trivsel på arbejdspladsen. Det gennemsnitlige årlige antal arbejdstimer pr. fuldtidsækvivalent (FTE) anslås til 1.635,4 timer, hvilket repræsenterer en 37-timers arbejdsuge fratrukket ferie, feriefridage og helligdage.

Sygefraværsprocenten er beregnet efter følgende: Antal sygedomsfraværstimer for FTE'er/(FTE'er*årlige arbejdstimer pr. FTE) *100. Vores beregning er således: 2.028/(36,6*1.635,4)*100.

Arbejdsulykker
Vi følger Arbejdstilsynets definition af arbejdsulykker, hvor en arbejdsulykke er en pludselig hændelse i forbindelse med arbejdet, som medfører, at en person kommer fysisk eller psykisk til skade.

Ledelsesmæssige forhold
Data om lønforskel er trukket fra Dataløn, mens data om bestyrelsesforhold kan findes på www.virk.dk.

Lønforskel på CEO og ansatte
Da der har været et direktørskift i rapporteringsperioden, har vi anvendt den gennemsnitlige direktørløn i beregningen. Ratioen er beregnet ved at dividere den gennemsnitlige direktørløn med den gennemsnitlige løn for alle medarbejdere baseret på FTE.

Dette betyder, at direktøren i gennemsnit tjener xx gange så meget som den gennemsnitlige medarbejder i virksomheden.

Uafhængighed i bestyrelsen
Med uafhængighed i bestyrelsen refererer vi til andelen af eksterne medlemmer - altså personer der ikke er ansat i KSN. Vores bestyrelse består af fire medlemmer, hvoraf to er eksterne og to er interne. De interne medlemmer er henholdsvis den administrerende direktør og majoritetsejeren, som også fungerer som bestyrelsesformand.

ksn

creating solutions together

KSN Industri A/S
Bjerring Hede 12
8850 Bjerringbro

Tlf.: +45 86 68 03 00
Mail: ksn@ksn.dk

www.ksn.dk