



2025

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 Vi er KSN
- 6 En hilsen fra direktøren
- 7 Tidslinje
- 8 Vi handler nu - ikke når vi skal
- 9 ESG-data i bevægelse

Miljøpåvirkning

- 11 Klima og miljø
- 12 Scope 1, 2 & 3 oversigt
- 13 Bæredygtig tilgang
- 14 Varme- og elforbrug
- 16 Transport
- 17 Materialer
- 18 Affaldshåndtering
- 20 Cirkulære løsninger

Social ansvarlighed

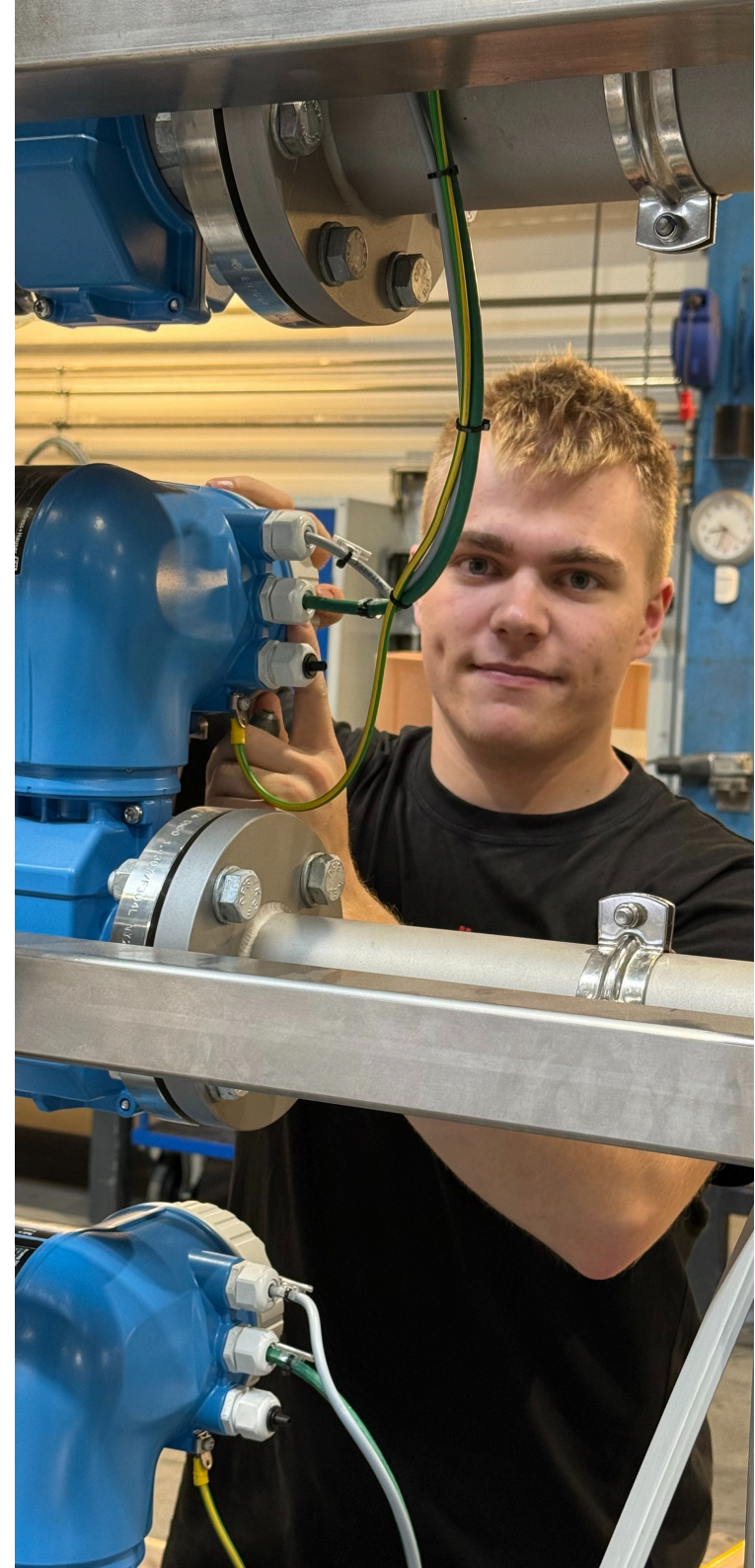
- 22 Social bæredygtighed
- 23 Medarbejdertrivsel
- 26 Faglighed
- 27 Sikkerhed på arbejdspladsen
- 28 Engagement i samfundet - også lokalt

Governance

- 30 Ansvarlig virksomhedspraksis
- 31 Compliance
- 33 Eksterne evalueringsplatforme
- 34 Ansvarlig leverandørstyring
- 35 Procesoptimering

Appendix

- 37 Data for miljømæssige forhold
- 39 Data for sociale forhold
- 40 Data for ledelsesmæssige forhold
- 41 Metodepraksis og begrebsdefinitioner





INTRODUKTION

- 5 Vi er KSN
- 6 En hilsen fra direktøren
- 7 Tidslinje
- 8 Vi handler nu – ikke når vi skal
- 9 ESG-data i bevægelse

Vi er KSN

KSN's purpose er *Creating Solutions Together* – vi udvikler løsninger i tæt samarbejde med vores kunder. Ved at kombinere vores tekniske kompetencer med kundernes behov og erfaring skaber vi innovative, effektive og kundetilpassede løsninger, der styrker konkurrenceevnen og understøtter den grønne omstilling.

Det hele begyndte med to vaskeanlæg til Danfoss for mere end 30 år siden. Siden da har KSN udviklet sig til en betroet samarbejdspartner inden for industrielle vaskeanlæg, test-anlæg samt løsninger inden for automation og specialmaskiner. I dag består vi af et team på 45 medarbejdere – fra klejnsmede og elektrikere til konstruktører, programmører og ingeniører – som kombinerer håndværksmæssig stolthed med moderne teknologi og innovativ tænkning.

Vi skaber løsninger, der er energieffektive, driftssikre og servicevenlige. Gennem internationale projekter har vi installeret KSN-anlæg på flere kontinenter, hvilket har givet os værdifuld global erfaring og løbende styrket vores tekniske kompetencer.

Vores ambition er at integrere miljøbevidsthed endnu tydeligere i vores strategi og løsninger, så innovation og ansvar går hånd i hånd.

Den særlige KSN-ånd

Hos KSN er fællesskab ikke bare en værdi – det er vores DNA. Det mærkes i hverdagen og i de små historier, der bliver delt over frokosten i kantinen.

En medarbejder skulle en dag udarbejde et LinkedIn-opslag om KSN's ejer, som var blevet indstillet til EY Entrepreneur Of The Year-prisen. Teksten var tænkt som en anerkendelse af hans indsats, men da han fik den til gennemlæsning, sendte han en version tilbage, hvor hans eget navn var fjernet. Budskabet var tydeligt: Det er ikke én person, der skal have æren – det er KSN som helhed og alle medarbejdere, der står bag resultaterne.

Den samme ånd præger vores hverdag. Vi tror på, at de bedste resultater skabes sammen. Det er fællesskabet, der gør os stærke – og det er fællesskabet, vi fejrer.



10,8 mio

Bruttofortjeneste



1,4 mio

Resultat før skat



-4,72 %

Vækst 2024/2025
Baseret på omsætning



42,5

Total antal ansatte



5.049

Km² bygningsareal

Direktion og ejerforhold

Direktion

Bjarne Fjeldsted, CEO

Ejere

Carsten Brødsgaard (56%)
Seks medarbejdere (fordelt ud på 44%)

Bestyrelsesforhold

Bestyrelsesformand

Carsten Brødsgaard (intern)

Bestyrelsesmedlemmer

Bjarne Fjeldsted (intern)
Anders Horn Laustsen (ekstern)
Nicolai Tolstrup (ekstern)



En hilsen fra direktøren

Det seneste år har ESG-agendaen fortsat været præget af globale og europæiske strømninger – fra klimakrisens eskalerende konsekvenser til geopolitiske spændinger og ændringer i reguleringslandskabet. EU har lempet kravene for mindre virksomheder, men i KSN har vi valgt en anden tilgang: Vi lader os ikke påvirke af minimumskrav, men af vores egne værdier og ambitioner. Vi anser ESG som det rette fokus – både ud fra et samfundsmæssigt ansvar og et forretningsmæssigt perspektiv. Vores kunder stiller fortsat høje krav, og vi betragter ESG som en konkurrencefordel, der samtidig bidrager positivt til den samfundsmæssige udvikling.

ESG er ikke blevet mindre relevant – tværtimod. Vi oplever, at industrien selv driver udviklingen, og at ønsket om CO₂-reduktion og ansvarlighed er stærkt forankret. Internt har vi arbejdet målrettet med at udvikle løsninger, der ikke blot løser kundernes tekniske behov, men også bidrager til cirkularitet og energioptimering. Vi har skabt produkter, der reducerer energiforbruget med op til 70 % sammenlignet med tidligere løsninger – et konkret bevis på, at teknologi og ansvarlighed kan gå hånd i hånd. Vi arbejder også målrettet med løsninger, der er dedikeret løser energioptimeringsudfordringer i industrien.

Siden vores første ESG-rapport har vi taget markante skridt. ESG er blevet en naturlig del af vores måde at tænke forretning på – både i udviklingen af løsninger og i den måde, vi driver og leder virksomheden. Vi har etableret en ESG-styregruppe, og vi har skabt gennemsigtighed og klar kommunikation på tværs af organisationen. Det har styrket både vores kultur og vores ledelsespraksis.

Jeg oplever, at der er en vilje blandt mine kolle-

ger til at bidrage til ESG-arbejdet. Det, der gør en forskel, er, når vi formår at konkretisere indsatsen og kan se, hvordan vores arbejde faktisk bidrager til en mere ansvarlig retning. Det giver en følelse af mening. Selvfølgelig kan det nogle gange føles, som om ens bidrag er små i det store billede, men jeg tror på, at netop de daglige valg og handlinger tilsammen skaber den rigtige retning. Hvert bidrag tæller, og det skaber en tydelig motivation, når vi kan se resultaterne af vores fælles indsats.

Vores medarbejdere er drivkraften bag alt, hvad vi opnår. ESG handler ikke kun om teknologi og data – det handler om mennesker. Derfor arbejder vi målrettet på at skabe et arbejdsmiljø, hvor ansvar, udvikling, fællesskab og trivsel går hånd i hånd.

Strategisk ser vi ESG som en integreret del af vores fremtid. Vi arbejder på at kunne dokumentere vores aftryk – både internt og i vores værdikæde – og vi har sat os mål om at levere konkrete data, der kan indgå i kundernes og samfundets samlede ESG-regnskab. Vi vil ikke blot rapportere – vi vil skabe reel forandring.

Personligt ser jeg ESG som et ansvar, som min generation har pligt til at tage på sig. Vi har ubevidst været med til at skabe ubalance i vores økosystemer. Nu er det vores opgave at rette op. Vi kan ikke løse alt på én generation – men vi kan tage ansvar for retningen. Og i KSN har vi besluttet, at vores retning skal bane vejen for de næste generationer.

Bedste hilsner,

Bjarne Fjeldsted

Administrerende direktør, CEO





Første ordre på testanlæg og vaskeanlæg til Grundfos.

Første ordre fra Tyskland, Sverige og England.

1988

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

1991

1990s

De første lærlinge begyndte i KSN.

Flyttede til større faciliteter i Bjerringbro.

1993

1998

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

Underskrev første aftale med en distributør i Tyskland.

1999

2004

Tilføjede endnu en produktionshal og lager til vores faciliteter.

Etablerede en separat el-afdeling på en anden adresse.

2006

2007

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

Leverede et stort pumpe-testanlæg til Ungarn med 70 lastbiler. Introducerede nyt purpose – *Creating Solutions Together.*

2015

2016

Leverede vores vaskeanlæg nummer 500.

Ejerskiftet blev afsluttet – seks nøglemedarbejdere blev gjort til medejere.

2017

2019

Flyttede til vores nuværende faciliteter i Bjerring.

Per Rasmussen overtog som administrerende direktør.

2021

2024

Bjarne Fjeldsted overtog som administrerende direktør. ESG blev et strategisk fokusområde.

Udvikling og produktion af vores frontlåde spulevasker. Endnu en medarbejder blev medejer og en anden udtrådte. Udgivelse af første ESG-rapport.

2025



Vi handler nu – ikke når vi skal

Vi oplever, at verden står midt i en afgørende transformation. Klimaforandringer, sociale udfordringer og et stigende fokus på ansvarlig virksomhedsdrift har de seneste år løftet ESG – miljø, sociale forhold og governance – højt op på den internationale dagsorden. Vi oplever, at investorer, kunder og samfund i stigende grad forventer, at virksomheder tager ansvar og kan dokumentere, hvordan de bidrager til en mere bæredygtig fremtid.

CSRD og ESG i europæisk kontekst

EU's Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) har sat en ny standard for, hvordan virksomheder i Europa skal rapportere om miljø, sociale forhold og governance. Direktivet indebærer en mere omfattende og systematisk tilgang til dataindsamling, dokumentation og gennemsigtighed. Med den nylige omnibusændring er visse krav blevet udskudt eller lempet for større virksomheder. Lempelserne i CSRD viser, at ESG-området stadig er i bevægelse. For os er det en påmindelse om, at integrationen af ESG i forretningsdrift kræver løbende tilpasning, læring og udvikling – og at virksomheder, der starter tidligt, står stærkere.

Vi oplever også, at denne udvikling kan mærkes i Danmark. Flere kunder, samarbejdspartnere og myndigheder efterspørger dokumentation for ansvarlighed og grøn omstilling. Det gælder på tværs af brancher og virksomhedsstørrelser, og vi oplever, at forventningerne vokser – også til virksomheder, der endnu ikke er direkte omfattet af de nye lovkrav.

Frivillig rapportering som strategisk valg

Hos KSN er vi ikke juridisk forpligtede til at rapportere efter CSRD. Alligevel har vi valgt at påbegynde arbejdet med ESG-rapportering på frivillig basis. Vi ser ESG som en naturlig forlængelse af vores værdier og som en vigtig brik

i vores overordnede strategi for at drive en sund, fremtidssikret forretning. For os handler det både om at tage ansvar for vores påvirkning og om at styrke vores rolle som en troværdig partner over for kunder og samfund.

Pragmatisk tilgang med fokus på læring

Vores tilgang er at arbejde proaktivt og pragmatisk. Vi erkender, at vi ikke kan levere fuldt dækkende data fra dag ét. Vores mål er i stedet at skabe et solidt grundlag, lære undervejs og gradvist forbedre os. Den forlængede tidsfrist, som mange mellemstore og børsnoterede SMV'er har fået til at leve op til kravene, ser vi ikke som en grund til at afvente. For os kan det tværtimod være en fordel at begynde tidligt og dermed opbygge erfaring med processer, datagrundlag og rapportering.

Denne rapport er et udtryk for, hvor vi befinder os i processen netop nu. Vi deler de initiativer, vi har igangsat, og de erfaringer vi gør os, samtidig med at vi peger fremad mod de næste skridt. Vores ambition er, at ESG gradvist bliver en naturlig del af vores strategi og vores måde at drive virksomhed på – vel vidende, at vi stadig er i en udviklings- og læringsproces.

En kommentar om faldende vækst

Vores overskud er faldet i det seneste regnskabsår, hvilket skyldes bevidste valg, der styrker os på sigt. Som administrerende direktør Bjarne Fjeldsted fremhæver: "Vi skaber løsninger sammen. Ikke alle initiativer afspejles i stigende positive resultater. Som langsigtet samarbejdspartner har vi valgt at absorbere meromkostninger internt. Dette er for os et aktivt valg – valg der internt sikre stabilitet, hjælper vores kunder og styrker vores relationer."

ESG-data i bevægelse

At skabe bevægelse frem for perfektion

Vi ser ESG-rapportering som en strategisk proces, der kræver løbende udvikling og tilpasning. Med denne anden rapport bygger vi videre på de erfaringer, vi gjorde os i vores første ESG-rapport. Vi har valgt en tilgang, hvor vi hellere begynder, før alle data er fuldt på plads, og i stedet arbejder systematisk med at udvide og forbedre datagrundlaget over tid. Det afgørende for os er at tage ansvar og sætte bevægelse i ESG-arbejdet – frem for at afvente fuld dataperfektion.

Metodiske overvejelser og begrænsninger

I denne rapport har vi videreudviklet vores metode og udvidet datagrundlaget, særligt inden for miljøområdet. Vi har valgt at inkludere udvalgte Scope 3-data, selvom vi endnu ikke er i mål med en fuld kortlægning. Vores tilgang er pragmatisk: Vi prioriterer data, hvor det giver mening, og hvor indsamlingen ikke er uforholdsmæssigt ressourcekrævende. Det betyder, at vi gradvist udvider datagrundlaget i takt med, at vi opbygger erfaring og får bedre indsigt i vores indirekte klimaaftryk.

Rapportens datagrundlag er primært baseret på interne systemer og understøttet af systematiske processer, der skal sikre datas integritet. Vi anvender Klimakompasset til beregning af CO₂e-emissioner, og vi er bevidste om værktøjets begrænsninger. Beregningerne skal derfor ses som estimater, der giver et overordnet billede af vores miljøpåvirkning.

Som noget nyt har vi i denne rapport anvendt GROW's sociale bæredygtighedsberegner til at synliggøre den samfundsværdi, som vores sociale indsats skaber. Beregneren giver et økonomisk estimat af effekten ved CSR-ansæt-

telser og ved at tilbyde lærlingepladser. Vi ser værktøjet som et interessant supplement, der kan inspirere til dialog om social inklusion. Samtidig forholder vi os kritisk til metoden, da den bygger på antagelser og standardiserede beregninger, som ikke nødvendigvis afspejler alle nuancer i vores indsats.

Vi har genbesøgt vores dobbeltvæsentlighedsanalyse fra sidste år og har udover de tidligere identificerede områder valgt at fremhæve engagement i samfundet, da vores fokus på CSR-ansættelser har øget relevansen af dette tema.

Begrænsninger og transparens

Vi tilstræber høj kvalitet og åbenhed i vores ESG-rapportering, men vi anerkender, at der er metodiske begrænsninger. Beregningerne – herunder CO₂e-emissioner og sociale effekt-estimater – bygger på antagelser og standardiserede modeller, som ikke nødvendigvis afspejler alle nuancer i vores aktiviteter. Vi kan derfor ikke garantere fuld nøjagtighed eller kompletthed af de anvendte data. Rapporten er ikke verificeret af tredjepart, men vi sikrer transparens ved at dokumentere datakilder,



metodevalg og definitioner i appendix. Vores tilgang er iterativ, og vi arbejder løbende på at styrke datagrundlaget og forbedre metoderne i kommende rapporter.

Regnskabsår

Rapporten omfatter regnskabsåret 2024/2025 (1. maj 2024 – 30. april 2025). Vi refererer til denne periode som 2025.

Appendix

En vigtig læring fra vores første rapport var, at vi ikke altid var sikre på, hvordan forskellige data skulle opgøres – eksempelvis hvilke medarbejdergrupper, der skulle inkluderes i specifikke opgørelser. For at få afklaring henvendte vi os til relevante interessenter, og her blev det tydeligt, at der findes flere forskellige tilgange. Svarene varierede, og vi erfarede, at der ikke nødvendigvis er én rigtig måde at gøre det på.

På den baggrund har vi videreudviklet det appendix, vi også anvendte i første rapport. Det indeholder en detaljeret oversigt over vores ESG-data, forklaring af metodepraksis og begrebsdefinitioner. Vi har desuden valgt at fremhæve enkelte fejl fra den første rapport under afsnittet "Korrigeret 2024" i Appendix for at skabe fuld gennemsigtighed omkring vores udvikling og læring. Kolonnen "korrigeret 2024" viser justerede tal og hvis ingen korrektion er foretaget, er tallet identisk med 2024.

Appendix dokumenterer, hvordan vi har indsamlet og behandlet data og skaber gennemsigtighed for læseren. Samtidig fungerer det som et vigtigt internt værktøj, der hjælper os med at fastholde konsistens og læring i vores ESG-arbejde. Vores mål er at inspirere andre og bidrage til en mere åben og praksisnær tilgang til ESG-rapportering.

MILJØPÅVIRKNING

- 11 Klima og miljø
- 13 Bæredygtig tilgang
- 14 Varme- og elforbrug
- 16 Transport
- 17 Materialer
- 18 Affaldshåndtering
- 20 Cirkulære løsninger



100%

Vedvarende
energiandel



31%

Affald til
genanvendelse



Klima og miljø

Dette kapitel udgør en central del af KSN's ESG-strategi og giver et samlet overblik over vores miljøindsats og resultater i 2025. Som produktionsvirksomhed er vi bevidste om, at vores miljøaftryk både udspringer af vores egne aktiviteter og af den værdi, vores maskiner skaber hos kunderne. Derfor arbejder vi parallelt på at reducere vores direkte emissioner og på at udvikle løsninger, der sænker klimaaftrykket i hele værdikæden.

I løbet af året har vi styrket vores datagrundlag og udvidet vores rapportering, hvilket har gjort det muligt at gennemføre målrettede forbedringer på centrale miljøområder. Internt har indsatsen især fokuseret på energibesparelser, effektiv affaldshåndtering og optimering af vores materialeforbrug – alt sammen med det formål at reducere vores direkte klimaaftryk.

Eksternt har vi arbejdet målrettet med at udvikle energieffektive, servicevenlige og langtidsholdbare løsninger, der reducerer ressourceforbruget hos kunderne. Blandt årets eksempler er et energioptimeret vaskeanlæg udviklet i samarbejde med Grundfos samt et nyt vaskeanlæg udviklet sammen med BioCircle, hvor miljøhensyn og praktisk anvendelighed går hånd i hånd.

Samlet set arbejder vi både på at nedbringe vores eget klimaaftryk og på at skabe produkter, der hjælper vores kunder med at gøre det samme – og det er her, at vores miljøindsats skaber størst effekt.

Vi har opfyldt alle forpligtelser fra seneste rapport og gennemført yderligere initiativer. Dette kapitel præsenterer de fokusområder, der har været centrale i årets klima- og miljøarbejde: *bæredygtig tilgang, varme- og elforbrug, transport, materialer, affaldshåndtering og cirkulære løsninger.*

Upstream

Scope 3

60,8

tCO₂e

Downstream

Scope 3

–

tCO₂e

Scope 1

148,2

tCO₂e

Scope 2

0/13,7

tCO₂e

Kategori 3: Brændsler –
naturgas
16 tCO₂e



Kategori 3: Energirelate-
rede aktiviteter – elforbrug
5,8 tCO₂e



Brændsler - naturgas
107 tCO₂e



Elforbrug
0/13,7 tCO₂e



Kategori 3: Egne og leasede køretøjer
10,1 tCO₂e



Kategori 7: Medarbejderpendling
27,7 tCO₂e



Kategori 5: Affald
genereret ifbm. aktiviteter
1,2 tCO₂e

Egne og leasede køretøjer
41,2 tCO₂e



OBS: Vi har endnu ikke medtaget alle Scope 3-data i denne rapport og henviser til side 9 for yderligere information. De Scope 3-kategorier der i fremtiden vil blive inkluderet i takt med øget datamodenhed er følgende: 1, 2, 4, 6, 9, 11, 12 & 13. De øvrige kategorier har vi vurderet som ikke relevante for vores forretning (N/A).

Bæredygtig tilgang



Fra ambition til handling

I vores første ESG-rapport satte vi en klar ambition: at styrke ESG som en integreret del af forretningen og skabe et fælles sprog for bæredygtighed. Transformation af tankesæt sker ikke øjeblikkeligt, men gennem inspiration, involvering og synlige resultater. Vi ser allerede tegn på denne udvikling, idet medarbejdere i stigende grad henvender sig med idéer, refleksioner og spørgsmål om bæredygtighed. Denne dialog er et vigtigt skridt mod en inkluderende kultur, hvor alle kan bidrage på meningsfulde måder.

ESG som business driver

Vi har arbejdet målrettet med at gøre ESG til en business driver. Et centralt mål har været at øge vores EcoVadis-score, som er en ekstern evalueringplatform. Dette har vi opnået gennem styrket governance og systematisk dokumentation af vores indsatser. Denne forbedring understøtter vores relationer til eksterne interessenter.

Vi har desuden sat fokus på bæredygtighed blandt medarbejderne. ESG-arbejdet er blevet præsenteret på interne oplæg og initiativer relateret til bæredygtighed adresseres løbende på vores månedlige møder. For at styrke medarbejderinvolveringen har vi oprettet en idékasse på SharePoint, hvor medarbejdere kan bidrage med forslag. Selvom dette ikke måles kvantitativt, oplever vi en tydelig stigning i engagementet.

Grønne løsninger i praksis

Som en del af vores bæredygtige tilgang har vi introduceret BioCircles miljøbevidste produkter til medarbejderne. Dette tiltag understøtter vores mål om at reducere miljøpåvirkningen i produktionen og samtidig øge medarbejdernes kendskab til grønne alternativer.

Tiltag, der ikke bliver aktuelle

I stedet for at oprette et udvalg bestående af repræsentanter fra forskellige afdelinger har vi valgt en mere fleksibel tilgang, hvor ESG-styregruppen videregiver opgaver til de medarbejdere, der har de rette kompetencer til at eksekvere dem bedst muligt. Denne model sikrer hurtigere handling og bedre udnyttelse af ressourcer.

Varme- og elforbrug

Energiforbrug og klimaaftryk

Energiforbrug udgør en væsentlig del af KSN's samlede klimaaftryk og er derfor et centralt fokusområde i vores ESG-strategi. Vi arbejder målrettet med at optimere forbruget, reducere emissioner og implementere løsninger, der understøtter energieffektivitet. Det er vigtigt at bemærke, at vores energiforbrug i høj grad afhænger af, hvad og hvor meget vi sælger, da eksempelvis testudstyr kræver betydelige mængder strøm under testfasen.

I dette afsnit præsenterer vi udviklingen inden for varme og el samt de tiltag, vi har gennemført for at styrke energieffektiviteten. Vi ser både på direkte emissioner under scope 1 og 2 samt udvalgte aktiviteter under scope 3, som vi gradvist udvider rapporteringen for.

Som noget nyt medtager vi de CO₂-emissioner under Scope 3, der relaterer sig til vores forbrug af varme og elektricitet.

Varmeforbrug

Opvarmning udgør en væsentlig del af KSN's samlede energiforbrug og dermed også vores CO₂-aftryk i Scope 1. Derfor har vi fokus på både effektiv drift og løbende forbedringer af vores varmeløsninger. KSN's nuværende opvarmningsløsning bygger på strålevarme, som blev valgt ved indflytningen i 2019, da fjernvarme ikke var tilgængeligt i Bjerring. I dag er fjernvarme blevet en mulighed, og vi undersøger aktuelt, om det kan integreres i hovedbygningen på en økonomisk og miljømæssig bæredygtig måde. Produktionshallerne vil fortsat være opvarmet med strålevarme, da dette sikrer hurtig og præcis temperatur-regulering, som vi vurderer, er afgørende for komforten i de store rum. Samtidig undgår vi cirkulation af varmluft og dermed støvpartikler, hvilket er

vigtigt for både medarbejdernes sundhed og produktkvaliteten.

Varmestyringen er integreret i vores Building Management System (BMS), som automatisk tilpasser temperaturen efter tid på døgnet og medarbejderaktivitet. Systemet overvåger gasforbruget i fem varmezoner via individuelle målere, og data logges automatisk for at muliggøre løbende optimering. Vi er opmærksomme på den miljømæssige påvirkning fra opvarmningen og undersøger løbende muligheder for at reducere vores CO₂-udledning. Som supplement til direkte tiltag overvejer vi anvendelse af biogas-oprindelsesgarantier for at styrke vores energiprofil.

I forbindelse med opgørelsen af CO₂-aftrykket for varmeforbruget i 2024 er der foretaget en metodisk korrektion. Brændselstypen blev oprindeligt angivet som ledningsgas i Klimakompasset, hvilket medførte et for lavt CO₂-



aftryk. Den korrekte brændselstype er naturgas, og dette er nu afspejlet i en særskilt kolonne i "korrigeret 2024" under ESG-data i *Appendix*.

I 2025 er varmeforbruget fortsat baseret på naturgas, og det samlede CO₂-aftryk for året er beregnet til 107 ton CO₂e. Det er værd at bemærke, at det faktiske gasforbrug er faldet med 6,8% fra 2024 til 2025. Denne udvikling understøtter vores ambition om at reducere virksomhedens klimaaftryk og styrke den samlede energieffektivitet som led i vores ESG-strategi.

El-forbrug

Vi arbejder løbende med at optimere vores elforbrug og reducere vores klimaaftryk. Siden 2021 har vi købt oprindelsesgarantier for hele vores elforbrug, hvilket betyder, at vores scope 2-emissioner opgøres til 0 tCO₂-ækvivalenter. Uden oprindelsesgarantier ville udledningen være 13,7 tCO₂-ækvivalenter. Vi er dog bevidste

om, at oprindelsesgarantier ikke ændrer den faktiske sammensætning af strømmen i det kollektive elnet, og vi undersøger derfor løbende muligheder for at producere vedvarende energi lokalt.

I 2025 har vi oplevet et fald i elforbruget på ca. 1,7 % - på trods af investeringer i nyt produktionsudstyr som laserskærer, kantbukker og 3D-printere, der har et betydeligt strømforbrug. Faldet skyldes primært, at vi i år har solgt færre enheder af vores testudstyr, som kræver meget strøm under testfasen. Vi forventer dog, at elforbruget vil stige i næste regnskabsår, da laserskærer og kantbukker vil være i fuld drift hele året, og salget af testudstyr kan øges. Derfor arbejder vi fortsat med at identificere og implementere energibesparende tiltag - blandt andet huseftersyn med fokus på energiforbrug og reduktion af standby-forbrug, eksempelvis ved at sikre, at PC'er slukkes uden for arbejdstid.

Varme- og elforbrug

Vores Building Management System (BMS) spiller en central rolle i energistyringen. Systemet styrer belysning via PIR-sensorer og sikrer automatisk nedlukning af strøm i hele virksomheden, når alarmen aktiveres. Vi overvåger elforbruget løbende via BMS, hvilket giver os indsigt i forbrugsmønstre og mulige besparelser.

Vi har modtaget tilbud på et solcelleanlæg og arbejder på at udforme en investeringsplan, der kan gøre os delvist selvforsynende med grøn strøm. Selvom vores scope 2-emissioner fortsat opgøres til 0 tCO₂-ækvivalenter på grund af oprindelsesgarantier, er vi opmærksomme på den faktiske belastning af elnettet og arbejder derfor på at etablere lokal produktion af vedvarende energi.

Ladeinfrastruktur

Som led i vores indsats for at fremme grøn mobilitet har vi i april etableret to ladestander af 22 kW på vores parkeringsplads. Tiltaget giver både medarbejdere, besøgende og lokale mulighed for at oplade deres elektriske køretøjer hos os. Dette initiativ er en direkte opfølgning på vores tidligere mål om at kortlægge behovet for ladeinfrastruktur – et behov, der nu ikke blot er identificeret, men også implementeret.

Forbruget afregnes direkte hos os og indgår i vores samlede elforbrug under scope 2. Da ladestanderne først blev installeret i slutningen af april, har forbruget kun haft begrænset indvirkning på det nuværende regnskabsår, men vi forventer en stigning i næste periode.

Selvom vi har en mere afventende tilgang til elektrificering af vores egen bilpark, ønsker vi at understøtte brugen af lavemissionskøre-

tøjer blandt dem, der allerede har truffet dette valg, eller vil gøre det i fremtiden. Ved at tilbyde lademuligheder bidrager vi til at reducere transportrelaterede emissioner og fremme en miljøbevidst udvikling.

Målsætninger for 2026 Klimaforandringer (ESRS E1)

- Undersøge muligheder for fjernvarmeinstallation i hovedbygningen
- Undersøge muligheder for biogasoprindelsesgarantier
- Årligt huseftersyn
- Undersøge muligheder for at producere vedvarende energi lokalt
- Implementere slukning af PC

Verdensmål

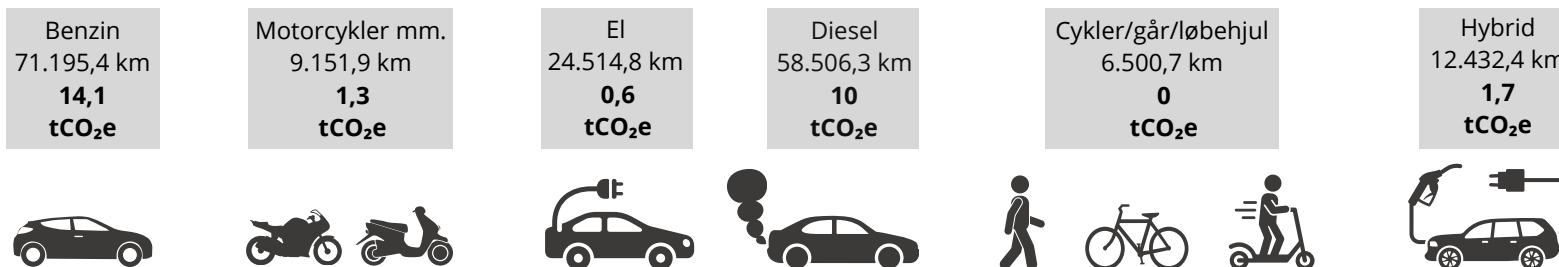


Transport

Transportforbrug udgør en del af KSN's samlede klimaaftryk både på Scope 1 og 3. Som noget nyt medtager vi de CO₂-emissioner under Scope 3, der relaterer sig til vores forbrug af intern transport og medarbejderpendling.



Scope 3 Medarbejderpendling



Internt brændstofforbrug

I forbindelse med årets opgørelse har vi korregeret en fejl fra sidste ESG-regnskab vedrørende LPG-forbruget. Det tidligere angivne tal på 27,1 liter er rettet til 694,1 liter for 2024, hvilket betyder, at vores klimaaftryk for det år var større end tidligere oplyst.

Sammenlignet med 2024 er vores diesel- og benzinforbrug steget i 2025, mens LPG-forbruget er faldet. Dieselforbruget er steget med 13% og benzinforbruget er steget 9,2%. Til gengæld er LPG-forbruget til trucks faldet med 12,5%. Stigningen i diesel og benzin skyldes primært øget aktivitet og transportbehov i perioden, mens faldet i LPG-forbruget kan hænge sammen med optimeret intern logistik og reduceret truckaktivitet.

Vi følger fortsat vores brændstofforbrug og arbejder målrettet på at optimere kørselsplanlægningen for at minimere unødvendig transport. Fremadrettet forventer vi et fald i vores scope 1-brændstofforbrug, da vi med etableringen af laserskærer og kantbukker inhouse har reduceret behovet for afhentning hos eksterne leverandører.

Medarbejderpendling

Som en udvidelse af denne rapport har vi valgt at inkludere medarbejderpendling, som hører under scope 3. Dette er et første skridt mod gradvist at udvide vores rapportering inden for scope 3. Vi har valgt at starte med pendling, da det er en transportkategori, hvor data er forholdsvist lettilgængelige. Opgørelsen er baseret på et spørgeskema, som er sendt til alle medarbejdere og udarbejdet med afsæt i Klimakompasets rammer.

Andre transportrelaterede aktiviteter, såsom transport i forbindelse med modtagelse og levering af varer, servicebesøg og forretningsrejser, vil blive adresseret i fremtidige rapporter, når vi udvider omfanget af vores ESG-rapportering.

Målsætninger for 2026 Klimaforandringer (ESRS E1)

- Planlægge datastruktur over andre Scope 3 transport relaterede aktiviteter

Verdensmål



Materialer



Rustfrit stål og vejen mod lavere CO₂-aftryk

Materialevalg har stor betydning for vores samlede miljøpåvirkning, særligt inden for Scope 3-emissioner. Vi er begyndt at rapportere på udvalgte Scope 3-data, men endnu ikke specifikt på indkøb af materialer. Alligevel arbejder vi aktivt på at reducere klimaaftrykket fra vores materialeforbrug og identificere muligheder for fremtidige CO₂-reduktioner – med særligt fokus på rustfrit stål. Dette er en del af vores langsigtede indsats for at integrere miljøhensyn i hele værdikæden.

Rustfrit stål udgør fortsat den væsentligste del af vores materialeindkøb. Vi er i gang med at kortlægge og evaluere leverandører af rustfrit stål med henblik på at vælge dem, der kan dokumentere det laveste CO₂-aftryk – uden at gå på kompromis med økonomisk bæredygtighed. Dette arbejde skal sikre, at vores materialevalg både understøtter vores klimamål og forbliver konkurrencedygtige.

Samtidig har vi fokus på materialernes genanvendelighed. Størstedelen af de materialer, vi anvender i vores produkter, er genanvendelige, hvilket bidrager positivt til deres samlede livscyklus og miljøprofil. Genanvendelse behandles mere indgående i afsnittet *affaldshåndtering* på næste side.

Kommende indkøbspolitik

Når kortlægningen er afsluttet, vil vi udarbejde en indkøbspolitik, der skal styrke bevidstheden omkring materialevalg og guide vores medarbejdere til at træffe mere miljøbevidste beslutninger. Politikken vil blive integreret i vores interne processer og fungere som et strategisk værktøj i vores ESG-arbejde.

Langsigtet målsætning

Som led i vores ambition om større gennemsigthed og ansvarlighed arbejder vi fremadrettet mod at kunne dokumentere og oplyse det samlede CO₂-aftryk for vores maskiner direkte på kundernes faktura. Dette aftryk inkluderer blandt andet materialeforbrug og skal understøtte både vores og kundernes mulighed for at træffe mere klimabevidste valg.

Målsætninger for 2026

Ressourceanvendelse og cirkulær økonomi (ESRS E5)

- Udarbejde indkøbspolitik
- Miljøbevidsthed i indkøbsbeslutninger

Verdensmål



Affaldshåndtering

Fra tanke til handling - på rekordtid

I 2024 satte vi os som mål at undersøge affaldssortering på kontoret og i kantinen – og kort tid efter var ordningen implementeret.

Indførelsen af laserskæring i 2025 har medført en større andel rustfrit stål i affaldsfraktionerne og samtidig løftet vores genanvendelsesgrad markant – fra 20,3 % i 2024 til 31 % i 2025.

I KSN er vi bevidste om, at ansvarlig affaldshåndtering er en vigtig del af vores samlede miljøindsats. Vi går ud over de lovpligtige krav og søger nye løsninger, der kan løfte niveauet.

Affaldssortering - på kontoret og i kantinen

I sidste års rapport satte vi os som mål at undersøge mulighederne for affaldssortering på kontoret og i kantinen. Dette blev implementeret i april 2025. I dag sorterer vi i restaffald, madaffald, plast samt mad- og drikkekartoner, og medarbejderne har taget initiativet til sig med stor opbakning. Dermed har vi på kort tid sikret, at også vores kontormiljø bidrager til en højere genanvendelsesgrad. Vi har siden hængt guidelines op til sortering og formidlet vigtigheden af korrekt sortering ud til medarbejderne på et månedsmøde og på vores intranet.

Ny InHouse proces - laserskæring

På produktionsområdet har der ligeledes været væsentlige ændringer. Med indførelsen af laserskæring inhouse i januar 2025 har vi fået mere overskudsmateriale i form af rustfrit stål. Det betyder, at vores samlede affaldsmængde er steget, men samtidig er en langt større del

af affaldet nu egnet til genanvendelse. Dette afspejler tallene ude til højre. Denne nye proces betyder, at vi har bedre kontrol over materialeforbruget og dermed kan arbejde målrettet med at reducere spild.

En yderligere gevinst er, at vi sparer transport – tidligere blev opgaver sendt ud af huset til en leverandør for at blive laserskåret, men nu foregår processen internt. Det reducerer både antallet af transportere og vores samlede CO₂-aftryk.

Andelen af affald sendt til genanvendelse er steget – fra 20,3 % i 2024 til 31 % i 2025. Det er en markant udvikling, der både understreger værdien af vores investeringer og viser, hvordan miljøhensyn og forretningsmæssige beslutninger kan gå hånd i hånd.

Den systematiske sortering af vores metalliske materialer – rustfrit stål, sort jern, messing, kabler og aluminium – gør, at materialerne kan genanvendes med høj kvalitet og værdi. Når vi samtidig reducerer transportbehovet ved at samle materialerne, indtil der er fyldte beholdere, bidrager vi til at begrænse CO₂-udledningen yderligere.





Affaldshåndtering

Forebyggelse af affald

En væsentlig del af vores indsats handler ikke kun om at håndtere affald, men også om at forebygge, at affald opstår. I forbindelse med laserskæringen arbejder vi målrettet med at udnytte de rustfri plader maksimalt. Emnerne placeres og samles så tæt som muligt på pladen, så vi reducerer spildet allerede i design- og produktionsfasen.

Denne tilgang betyder, at den del af materialet, der ender som overskud, er reduceret til et minimum – og det, der bliver til affald, kan genanvendes. På den måde kombinerer vi forebyggelse af affald med høj genanvendelsesprocent.

3D-print – næste skridt i affaldssorteringen

På opfordring fra medarbejdere vil vi i det kommende regnskabsår sætte fokus på affald fra 3D-print. Denne type affald består typisk af plastmaterialer som PLA og ABS, der kræver særskilt håndtering for at kunne indgå i genanvendelsesprocesser. Vi vil derfor undersøge mulighederne for at etablere en sorteringsordning for 3D-printaffald, så vi sikrer, at disse materialer ikke ender i restaffald, men i stedet kan genbruges eller genanvendes.

Initiativet er medarbejderdrevet og understreger, at den bæredygtige tænkning er godt i gang hos KSN. Når ordningen er implementeret, vil vi udarbejde klare retningslinjer og kommunikere dem via intranet og på vores fredagsmøder, så alle medarbejdere ved, hvordan sorteringen skal foregå.

Med disse tiltag styrker vi vores cirkulære tilgang og sikrer, at affaldshåndtering bliver en integreret del af KSN's ESG-strategi.

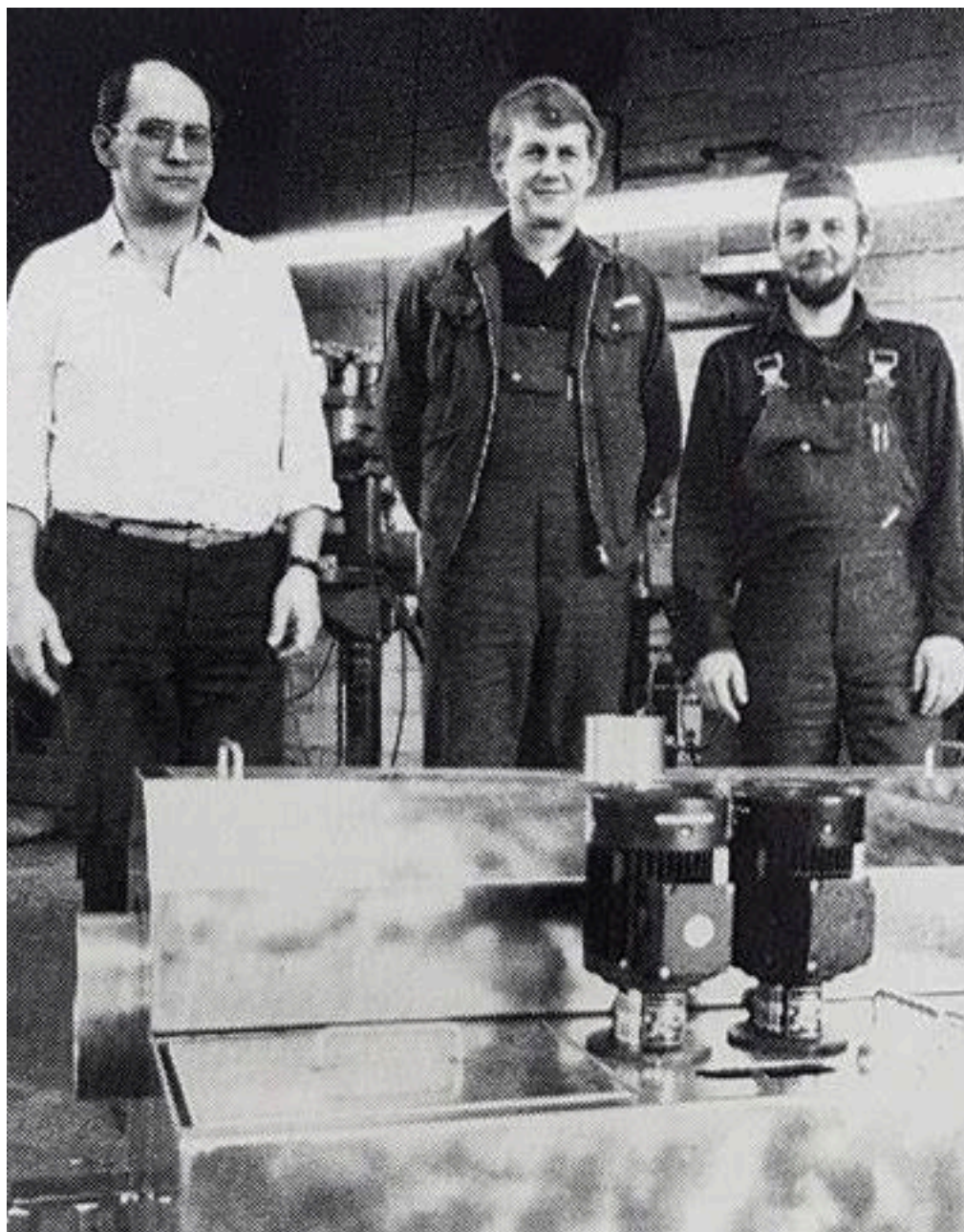
Målsætninger for 2026

Ressourceanvendelse og cirkulær økonomi (ESRS E5)

- Undersøge mulighederne for sortering af 3D-print affald
- Øge genanvendelsesprocenten

Verdensmål





Fra venstre: Niels Klode Larsen, Erik Nyhus og Jørn Skovhus Jørgensen - de tre grundlæggere af KSN med en af de første tromlevaskere til Danfoss.

Cirkulære løsninger

Holdbarhed og servicevenlighed

Lang levetid er en afgørende del af cirkulær økonomi, og hos KSN har vi dokumentation for, at vores produkter holder. Nogle af de første tromlevaskere, vi byggede tilbage i 1991, kører stadig ude hos vores kunder. Det vidner om robusthed og kvalitet – og om en designfilosofi, hvor servicevenlighed altid har været i fokus. Dengang var det vigtigt, at tingene var nemme at reparere og vedligeholde. Den tankegang følger os stadig i dag.

Siden 90'erne er der sket en betydelig udvikling i forhold til størrelse og energieffektivitet, men princippet om holdbarhed og servicevenlighed er uændret. Vi har for nylig fået to vaskeanlæg retur fra kunder, som har været i drift siden 90'erne. Det er ikke kun et bevis på produktets levetid – det markerer også begyndelsen på vores take-back-ordning. Ordningen er ikke fuldt implementeret, men vi arbejder på at etablere en løsning, der sikrer, at udtjente maskiner indgår i en cirkulær proces. Målet er at forlænge produkternes livscyklus, genanvende værdifulde materialer og reducere affald – samtidig med at vi sorterer korrekt, hvor genbrug ikke er muligt. Dette er et vigtigt skridt mod en mere miljøbevidst forretningsmodel.

Med denne tilgang forbinder vi fortidens kvalitet med fremtidens cirkulære løsninger. Holdbarhed er ikke bare en egenskab – det er en strategi, der reducerer affald, sparer ressourcer og understøtter vores ESG-mål.

I begyndelsen af året indgik vi desuden et samarbejde med BioCircle, som vi i forvejen samarbejder med om miljøbevidste affedtningsprodukter til brug i vores maskiner. Ved at kombinere deres praktiske erfaring fra kundemiljøer

med vores tekniske kompetencer har vi udviklet et nyt vaskeanlæg med særligt fokus på servicevenlighed – blandt andet via frontadgang til kar, motor og elstyring. Denne udvikling viser, hvordan vi skaber løsninger i tæt samarbejde med vores interessenter og kombinerer mange års erfaring for at opnå fælles miljøbevidste resultater.

Målsætninger for 2026

Ressourceanvendelse og cirkulær økonomi (ESRS E5)

- Udarbejde take-back-ordning-procedure
- Implementere take-back-ordning

Verdensmål



SOCIAL ANSVARLIGHED

- 22 Social bæredygtighed
- 23 Medarbejdertrivsel
- 26 Faglighed
- 27 Sikkerhed på arbejdspladsen
- 28 Engagement i lokalsamfundet

Social bæredygtighed

I KSN går der en fortælling om en julefrokost for mange år siden, hvor tiderne var svære og fremtiden usikker. Der blev talt om, hvorvidt partnerne til medarbejderne stadig skulle inviteres med. En af grundlæggerne insisterede: partnerne skulle med – som en naturlig del af fællesskabet. *“Den dag, hvor vi ikke har råd til at invitere partnerne med, eksisterer KSN ikke,”* lød det. Det var ikke bare en kommentar om økonomi, men et princip om, hvad KSN skulle være: en virksomhed bygget på relationer, nærvær og fællesskab.

Denne ånd lever videre i dag. Hos KSN ser vi social bæredygtighed som mere end trivsel og sikkerhed – det er en grundlæggende del af vores identitet. Vi tror på, at stærke relationer og respekt for mennesker skaber fundamentet for en sund og ansvarlig virksomhed.

Siden vores første ESG-rapport har vi arbejdet målrettet med at styrke og systematisere vores sociale indsats. Vi har skabt bedre rammer for trivsel, faglig udvikling og sikkerhed, og vi har tydeliggjort vores ambition om at være en arbejdsplads, hvor mennesker trives og udvikler sig.

I dette kapitel præsenterer vi fire centrale fokusområder, som har været omdrejningspunktet for vores sociale indsats: *medarbejdertrivsel, faglig udvikling, sikkerhed på arbejdspladsen og engagement i lokalsamfundet.* Samlet udgør de fundamentet for vores arbejde med social bæredygtighed – og for vores ambition om at være en ansvarlig og attraktiv arbejdsplads.



38,4

FTE



16,9%

Lærlinge



3,7%

Sygefravær



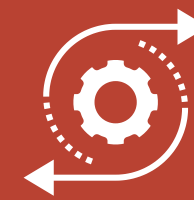
9% 91%

Kønsdiversitet



11

Uddannelsestimer pr. medarbejder



6,3%

Medarbejderomsætningshastighed



3

Arbejdsulykker



7,7

Trivselsundersøgelse

Medarbejdertrivsel

Bæredygtighed starter med mennesker

Trivsel blandt medarbejderne er en hjørnesten i vores sociale bæredygtighedsstrategi. Vi arbejder systematisk med at skabe en arbejdsplads i balance, hvor både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø understøtter fastholdelse, engagement, arbejdsglæde og langvarige relationer. I det seneste regnskabsår har vi intensiveret indsatsen og flere nøgletal peger i en positiv retning.

Fald i medarbejderomsætningshastighed

I vores seneste ESG-rapport adresserede vi en overraskende høj medarbejderomsætningshastighed for regnskabsperioden. Siden da har vi oplevet et markant fald – fra 26,3 % til 6,3 %, svarende til en reduktion på 76 %. Det afspejler færre opsigelser og afskedigelser og vidner om øget stabilitet. Vi har iværksat en række tiltag for at fastholde dette niveau, som præsenteres i det følgende.

Trivselsundersøgelse som pejlemærke

For at få et systematisk indblik i medarbejdernes oplevelse af arbejdspladsen har vi indført en årlig trivselsundersøgelse. Den besvares anonymt og havde i seneste måling en svarprocent på 87,2 % – et stærkt signal om engagement og vilje til at bidrage.

Resultaterne deles åbent med alle medarbejdere via en rapport og gennemgås på det efterfølgende månedsmøde. Her adresseres områder med lav score, og konkrete forbedringsforslag fremlægges. Det skaber transparens, involvering og en fælles forståelse af, hvor vi står – og hvor vi ønsker at bevæge os hen.

Formålet med undersøgelsen er at identificere både styrker og forbedringsområder i arbejds-

miljøet. Et af de områder, der kræver særlig opmærksomhed, er stresshåndtering. Vi har derfor indledt dialog med det lokale sundhedscenter for at få overblik over relevante tilbud, som kan hjælpe os med at forebygge stress og handle tidligt. For at gøre informationen lettilgængelig har vi opsat QR-koder rundt omkring i virksomheden, som linker til ressourcer og støtteordninger.

Emnet har også været på dagsordenen ved flere fredagsmøder, hvor medarbejderne opfordres til at tage kontakt til deres nærmeste leder eller den administrerende direktør ved de første tegn på mistrivsel. Vi vil fortsat være opsøgende i forhold til nye muligheder for stressforebyggelse og støtte.

På den positive side viste undersøgelsen, at spørgsmålet "Kan du se dig selv arbejde her om fem år?" fik den højeste score med 8,8 ud af 10. Det tolker vi som et stærkt udtryk for tilhørsforhold og langsigtet engagement.

Anerkendelse i hverdagen

Anerkendelse er en vigtig drivkraft for motivation og arbejdsglæde – og en naturlig forlængelse af vores værdier. I forlængelse af sidste års ESG-rapport har vi styrket vores anerkendelseskultur, både formelt og uformelt.



Vi har opdateret jubilæumsordningerne, så de i højere grad afspejler den værdi, vi tillægger loyalitet og langvarigt engagement. Der gives nu gratialer fra 10-års jubilæum og hvert femte år derefter, og værdien er øget betydeligt.

Samtidig fastholder vi traditionen med at fejre mærkedage i fællesskab – fx med morgenbrød i kantinen ved jubilæer, afsluttede uddannelser og runde fødselsdage. Det styrker sammenholdet og anerkender de milepæle, der former både liv og arbejdsliv.

Vi ønsker, at anerkendelse skal være en integreret del af hverdagen – ikke kun ved særlige lejligheder. Derfor arbejder vi på at styrke den verbale anerkendelse og den løbende feedback. Det kræver ledelsesmæssig opmærksomhed og fælles kompetenceudvikling, og vi vil i den kommende periode fremme en mere åben og



dialogbaseret feedbackkultur.

Sygefravær

Vi monitorerer løbende sygefraværet som en indikator for trivsel og arbejdsmiljø. I den aktuelle regnskabsperiode er fraværsprocenten steget fra 3,4 % til 3,7 %. Tallet inkluderer ikke langtidssygd og vurderes fortsat som et acceptabelt niveau. Vi ser det som en naturlig variation, men følger udviklingen tæt og bruger trivselsdata til at identificere og adressere eventuelle årsager.

Work-life-balance

Hos KSN arbejder vi aktivt for at skabe balance mellem arbejdsliv og privatliv – en faktor med stor betydning for både trivsel og fastholdelse. Vi tilbyder fleksible rammer, der tager højde for forskellige livssituationer, og udviser forståelse i særlige tilfælde, fx når medarbejdere engagerer

Medarbejdertrivsel



sig som frivillige brandmænd i arbejdstiden.

Vi ser det som en naturlig del af vores kultur at møde medarbejdernes behov med respekt og fleksibilitet – og som en investering i arbejdsglæde og langsigtet engagement.

KSN-ånden lever i fællesskabet

Den skarpe læser har nok bemærket, at stærke relationer blandt kollegaer er en grundsten i KSN – og en vigtig del af det, vi kalder KSN-ånden. Det blev også tydeligt i årets trivselsundersøgelse, hvor relationen til kollegaer opnåede en høj score på 8,5 i gennemsnit. Det vidner om, at fællesskabet har stor betydning for vores medarbejdere – og det ønsker vi at værne om.

Vi ønsker at styrke de gode relationer og tror på, at selvom relationer ofte opstår naturligt, kræver de opmærksomhed og gode rammer for at udvikle sig og vedligeholdes. Derfor prioriterer vi sociale aktiviteter som sommerfest, sommerafslutning, julefrokost, juleafslutning, personaleure og fælles fredagsmorgenmad for at styrke kollegiale bånd og skabe et arbejdsmiljø, hvor mennesker trives sammen.

Medarbejderrejsen – status og næste skridt

I sidste rapport beskrev vi ambitionen om at udvikle formaliserede pre-, on- og offboarding-procedurer. Det arbejde er endnu ikke iværksat, da fokus har været på andre strategiske indsatsområder. Vi fastholder dog målsætningen om at skabe en struktureret og ensartet medarbejderrejse – fra første kontakt til sidste arbejdsdag.

En gennemarbejdet onboardingproces er ikke blot en praktisk introduktion, men en vigtig investering i engagement og tilhørsforhold. I den kommende regnskabsperiode vil vi derfor udvikle et sammenhængende pre- og onboardingprogram, der sikrer kontinuitet og ef-

ektiv integration på tværs af afdelinger. Processen indledes med en kortlægning af eksisterende praksis og inddragelse af medarbejdernes erfaringer.

Som led i en kommende offboardingprocedure vil vi indføre systematiske exit-samtaler, varetaget af HR for at sikre uvildighed og skabe et trygt rum for ærlig feedback. Formålet er at indsamle værdifuld indsigt, som kan bruges til løbende forbedringer.

Vi ser udviklingen af disse procedurer som en investering i både medarbejdernes oplevelse og virksomhedens langsigtede bæredygtighed.

Målsætninger for 2026

Egen arbejdsstyrke (ESRS S1)

- Fastholde medarbejderomsætningshastigheden under 12 %
- Årlig trivselsundersøgelse
- Være opsøgende på nye tiltag inden for stressforebyggelse
- Implementere initiativer for at styrke daglig, verbal anerkendelse og feedback
- Fejring af mærkedage i fællesskab
- Holde sygefraværet under 4 %
- 6 sociale arrangementer årligt
- Udvikle og implementere formaliserede pre-, on- og offboardingprocedurer
- Implementere exit-samtaler

Verdensmål



“Det er ikke bare kollegaer – det bliver også til venskaber,”
Rasmus – klejnsmed.

“KSN-ånden var her for 20 år siden og er her stadig den dag i dag: vi har en masse hyggeligt socialt,”
Kim – automatiktekniker.

“Der er aldrig sure miner. Der er en god omgangstone, og vi har det sjovt sammen. KSN er som en lille hyggelig familie – man kender hinanden godt, fordi det er en mindre virksomhed,”
Rasmus – konstruktør.

“Her bliver der virkelig taget hånd om, hvordan vi har det som medarbejdere,”
Mikkel – automatiktekniker.

“Vi er én enhed. Alle bliver set som ligeværdige. Der er et fladt hierarki. Alle er meget nede på jorden. Desuden er stor respekt for familielivet. Man finder ud af tingene. Det tager de godt hånd om,” Sebastian – konstruktør.



Faglighed

Læring og udvikling i praksis

Faglighed hos KSN handler om at skabe værdi gennem mennesker. Vi ser kompetencer som en drivkraft for kvalitet, innovation og ansvarlighed – og vi arbejder målrettet på at understøtte medarbejdernes udvikling i takt med virksomhedens behov. Vores tilgang bygger på strukturer, der fremmer læring, trivsel og langsigtet fastholdelse. Vi tror på, at faglig stolthed og engagement opstår, når medarbejdere får mulighed for at vokse og bidrage.

Faglighed er ikke statisk – det er noget, vi udvikler sammen. Derfor har vi fokus på at skabe rammer, hvor både den enkelte og fællesskabet styrkes gennem viden, dialog og respekt for forskellighed.

E-læringsplatform

Som led i vores målsætninger fra seneste ESG-rapport har vi implementeret en online læringsplatform, der giver medarbejderne fleksibel adgang til både frivillige og obligatoriske kurser. Platformen er præsenteret via månedsmøder og intranet, hvor vi har fremhævet fordelene ved at tage kurser – både i forhold til den enkeltes faglige udvikling og muligheden for at styrke sit CV.

Vi opmuntrer aktivt medarbejderne til at bruge platformen som et redskab til personlig og professionel udvikling. Kurserne understøtter både individuelle ambitioner og virksomhedens behov for opdaterede kompetencer. En ekstern konsulent bistår løbende med rådgivning og motivation, og vi planlægger et lederudviklingsforløb, der skal sikre, at vores ledere har de rette værktøjer til at understøtte både medarbejdernes udvikling og virksomhedens strategiske mål.

MUS-samtaler

Vi har opfyldt vores forpligtelse om at implementere årlige MUS-samtaler. Samtalerne afholdes omkring medarbejderens fødselsdag, hvilket sikrer en jævn fordeling hen over året og giver lederne bedre mulighed for at prioritere og forberede samtalerne.

For at styrke kvaliteten af samtalerne vil vi fremadrettet indføre en mere struktureret tilgang. Medarbejderne skal medbringe en opdateret jobbeskrivelse, som danner grundlag for dialogen om kompetencer, udviklingsønsker og fremtidige opgaver. Lederne vil få støtte og vejledning i, hvordan samtalerne bedst muligt afholdes, så de bliver både meningsfulde og værdiskabende.

Dokumentation og måling af læring

Vi har indført en ensartet procedure for registrering af uddannelsestimer, hvilket giver os bedre mulighed for at monitorere og doku-



mentere læringsaktiviteter – både internt og i ESG-regnskabet. Det gennemsnitlige antal uddannelsestimer pr. medarbejder er steget lidt fra 10 til 11 timer. Vi har en ambition om at øge dette tal yderligere i takt med, at e-læringsplatformen tages i brug og medarbejderne engagerer sig i relevante kurser og forløb.

Kompetencemapping

Kompetencemapping var en af de centrale forpligtelser i seneste rapport, men er endnu ikke påbegyndt grundet manglende tid og ressourcer. Vi har nu afsat ressourcer og vil prioritere opgaven fremadrettet og gennemføre det i kommende regnskabsperiode.

Målsætninger for 2026 Egen arbejdsstyrke (ESRS S1)

- Øge brugen af e-læringsplatformen, så minimum 80 % af medarbejderne gennemfører mindst ét kursus årligt
- Iværksætte et lederudviklingsforløb
- 100 % gennemførelse af MUS-samtaler
- Implementere en struktureret MUS-guide til ledere og evaluere samtalekvalitet via medarbejderfeedback
- Registrering af læringsaktiviteter
- Gennemføre kompetencemapping for alle

Verdensmål



Sikkerhed på arbejdspladsen

Forebyggelse og sikkerhed i fokus

Hos KSN er medarbejdernes sikkerhed og sundhed en kerneprioritet. Vi arbejder målrettet på at sikre et fysisk og psykisk sundt arbejdsmiljø, der ikke blot lever op til lovgivningens krav, men også fremmer trivsel og forebygger risici.

Som produktionsvirksomhed er vi særligt opmærksomme på de sikkerhedsmæssige aspekter i det daglige arbejde. Vores medarbejdere arbejder med avanceret produktionsudstyr, hvilket stiller høje krav til både sikkerhedsprocedurer og kompetencer. Vi har implementeret omfattende rutiner og stiller nødvendigt sikkerhedsudstyr til rådighed for alle.



Arbejdsulykker og forebyggelse

I rapporteringsperioden har vi registreret tre arbejdsulykker med fravær, heraf én med langtidssygemelding. Det markerer et skifte i forhold til sidste periode, hvor vi ikke havde fraværsulykker. Hændelserne er håndteret i overensstemmelse med gældende procedurer, og vi har iværksat yderligere tiltag for at styrke den forebyggende indsats.

I seneste ESG-rapport forpligtede vi os til at formalisere procedurerne for indrapportering og opfølgning på arbejdsulykker. Dette arbejde er igangsat og vil blive videreudviklet i den kommende periode.

En række medarbejdere benytter KSNs værkstedsfaciliteter uden for normal arbejdstid. For at skabe klare rammer og sikre en ensartet praksis ønsker vi at formalisere retningslinjerne for ophold i værkstedet efter arbejdstid. Formålet med retningslinjerne er at opretholde sikkerhed, ansvarlighed og orden i bruget af faciliteterne.

Sikkerhedsorganisation og systemer

Vores sikkerhedsudvalg mødes kvartalsvist og består af arbejdsmiljørepræsentant, tillidsrepræsentant, ledelsesrepræsentant og ekstern arbejdsmiljøkonsulent. Som noget nyt deltager den administrerende direktør fast i møderne og repræsenterer ledelsen direkte. Udvalget arbejder systematisk med risikovurdering og udvikling af sikkerhedsindsatser.

Vi anvender SOSWEB som central platform for arbejdsmiljø og sikkerhedsdokumentation. Systemet giver adgang til information om procedurer, farlige stoffer og nødvendigt udstyr. Vi erkender, at den faktiske anvendelse af systemet kan styrkes. I seneste rapport forpligtede vi os til at integrere SOSWEB i onboardingprocessen, men da en standardiseret onboardingprocedure endnu ikke er udviklet, er dette tiltag ikke blevet implementeret. Vi vil prioritere dette i den kommende periode.

Kommunikation og medarbejderinddragelse

Vi arbejder løbende på at styrke medarbejdernes engagement i arbejdsmiljøarbejdet. Nye tiltag, regelændringer og introduktion af udstyr kommunikerer på vores faste månedsmøder. Her har vores arbejdsmiljørepræsentant også mulighed for at fremlægge relevante emner. Denne praksis sikrer, at alle er opdaterede og involverede.

Vi ønsker at fremme en kultur, hvor viden om arbejdsmiljø og sikkerhed deles åbent og systematisk. I den kommende periode vil vi styrke dette gennem kompetencemapping, som skal give overblik over medarbejdernes sikkerhedsrelaterede kurser og certifikater. Arbejdsmiljørepræsentanten vil spille en aktiv rolle i dette arbejde ved at kortlægge kompetencer og sikre, at viden er opdateret.

Som en del af vores onboardingprocedurer vil vi implementere en struktur for sikker oplæring. Det vil sige, at arbejdsmiljørepræsentanten gennemgår alle relevante maskiner med nye medarbejdere ved hjælp af en tjekliste, så vi sikrer korrekt oplæring og dermed forebygger risici.

Målsætninger for 2026

Egen arbejdsstyrke (ESRS S1)

- Evaluere og følge op på arbejdsulykker med henblik på læring og forebyggelse
- Formaliser procedurer for indrapportering og opfølgning på arbejdsulykker
- Udvikle struktureret oplæringsprogram i sikkerhedsprocedurer
- Integrere SOSWEB i onboardingproceduren
- Gennemføre kompetencemapping
- Styrke den interne kommunikation om arbejdsmiljø og sikkerhed

Verdensmål



Engagement i samfundet – også lokalt

Vi skaber muligheder

Virksomheders engagement i samfundet er en vigtig del af det sociale ansvar. Vi arbejder aktivt for at skabe muligheder for mennesker med begrænset adgang til arbejdsmarkedet, herunder personer i fleksjob og andre CSR-ansættelser. Samtidig ser vi det som en naturlig forlængelse af vores værdier at bidrage til lokal beskæftigelse og udvikling – både gennem sociale indsatser og ved at tilbyde lærlinge og elever en faglig vej ind i arbejdslivet.

CSR-DIPLOM

KSN Industri A/S

anderkendes af **GROW** for at tage socialt ansvar og sit bidrag til et mere inkluderende arbejdsmarked. Virksomheden tager ansvar for unge og mennesker på kanten af arbejdsmarkedet ved at tilbyde meningsfuld beskæftigelse, faglig udvikling og personlig dannelse i et rummeligt og åbent arbejdsmiljø.

Med **9** sociale ansættelser ud af **43** medarbejdere har **KSN Industri A/S** skabt betydelig samfundsværdi og er et forbillede for andre virksomheder i arbejdet med social bæredygtighed.

Social bundlinje 2024

1.755.341 kr.

Stat	1.312.828 kr.
Region	36.528 kr.
Kommune	405.985 kr.

Den sociale bundlinje er beregnet med **Den Sociale Bæredygtighedsberegner**, som estimerer den minimumsgevinst, virksomheden skaber for samfundet gennem sociale ansættelser. Metoden er godkendt og valideret af revisionsfirmaet Deloitte.

Grow™



GROW-beregneren som nyt måleværktøj

I denne regnskabsperiode har vi taget et nyt skridt i arbejdet med at synliggøre den samfundsværdi, som vores sociale indsats bidrager med. Vi har anvendt GROW's sociale bæredygtighedsberegner – et værktøj udviklet af den danske NGO GROW, som arbejder for at fremme social inklusion og bæredygtighed.

Beregneren viser, hvordan ansættelser af personer med begrænset adgang til arbejdsmarkedet – fx langtidsledige og praktikanter – skaber værdi for samfundet gennem øgede skatteindtægter og reducerede offentlige udgifter. Lærlinge indgår også i beregningen. Vi anvender ikke GROW-metoden som ansættelsesmodel, men har benyttet beregneren til at kvantificere vores sociale bidrag. Det gode resultat vi har opnået bekræfter, at vores indsats ikke blot har intern betydning, men også bidrager væsentligt til samfundet – både økonomisk og menneskeligt.

Social inklusion og faglig udvikling

I perioden har vi haft en praktikant, som efter endt forløb blev ansat i løntilskud og sidenhen fastansat. Vedkommende havde forud været langtidsledig. Derudover har vi haft tre praktikanter tilknyttet virksomheden.

To af vores elever – en teknisk designer og en smed – har afsluttet deres uddannelsesforløb hos os og er efterfølgende blevet ansat. Vi har også en medarbejder ansat i fleksjob, som har været en del af virksomheden i længere tid. I perioden har vi haft 6,5 lærlinge tilknyttet, hvilket afspejler vores løbende investering i faglig udvikling og uddannelse. Vi ser det som en vigtig del af vores sociale ansvar at bidrage til opkvalificering og adgang til arbejdsmarkedet.

Fremadrettet lokalt engagement

Vi ønsker at styrke samarbejdet med lokale

institutioner. Blandt andet overvejer vi at indlede dialog med den lokale friskole og børnehave om muligheden for at anvende dele af vores jord til biodiversitetsprojekter. Derudover ser vi positivt på at modtage flere besøg fra skoler og uddannelsesinstitutioner – som led i at inspirere og informere om vores arbejde, værdier og faglighed.

Som led i vores samfundsansvar giver vi medarbejdere mulighed for at engagere sig som frivillige i beredskabet i arbejdstiden.

Fair og inkluderende rekruttering

I rekrutteringsprocessen lægger vi vægt på en fair og inkluderende tilgang, hvor kandidater vurderes ud fra deres faglige potentiale og bidrag til virksomheden – ikke ud fra baggrund, synlige eller usynlige karaktertræk. Vi arbejder aktivt for at sikre lige adgang til muligheder for alle.

Målsætninger for 2026

Egen arbejdsstyrke (ESRS S3)

- Minimum 15 % af medarbejderstaben skal være under uddannelse
- Indlede samarbejde med én lokal institution om læringsprojekt
- Afholde mindst ét besøg fra skole eller uddannelsesinstitution
- Fastholde støtte til medarbejdere i lokale beredskaber

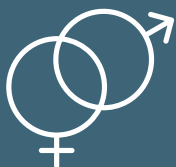
Verdensmål





GOVERNANCE

- 30 Ansvarlig virksomhedspraksis
- 31 Compliance
- 33 Eksterne evalueringsplatforme
- 34 Ansvarlig leverandørstyring
- 35 Procesoptimering

**0%**Diversitet i
bestyrelsen**50%**Uafhængighed i
bestyrelsen**1,9**Lønfor-
skel -
CEO vs. ansatte**0**Indberetninger -
whistlerblower-
ordningen**29**Underskrevne
Supplier Code of
Conduct

Ansvarlig virksomhedspraksis

I KSN betragter vi god virksomhedsledelse som en strategisk forudsætning for ansvarlig forretningspraksis. Governance er ikke blot et spørgsmål om overholdelse af regler, men om den måde vi strukturerer, leder og udvikler vores organisation på – med integritet, transparens og ansvarlighed som grundprincipper.

Siden vores første ESG-rapport har vi arbejdet målrettet på at styrke og systematisere vores governance-strukturer. Vi har formaliseret centrale politikker, etableret tydelige rapporteringskanaler og skabt rammer for bedre beslutningsgrundlag og procesoptimering. Dette har ikke alene styrket vores interne processer, men også øget tilliden blandt kunder og samarbejdspartnere.

I dette kapitel præsenterer vi fire centrale fokusområder, som har været omdrejningspunktet for vores governance-indsats: *Compliance*, *eksterne evalueringsplatforme*, *ansvarlig leverandørstyring* og *procesoptimering*. Samlet udgør de fundamentet for vores arbejde med bæredygtighed og ansvarlighed – både internt og eksternt.



Compliance

I takt med stigende forventninger fra kunder og samarbejdspartnere har vi i 2025 taget væsentlige skridt mod at styrke vores governance og compliance-indsats. Særligt har vi haft fokus på at dokumentere og formalisere de principper, der allerede lever i vores organisation. Dette arbejde er drevet af ønsket om at sikre ansvarlig leverandørstyring og imødekomme kundekrav om gennemsigtighed og dokumentation.

Udvikling og forankring af politikker

I 2024 forpligtede vi os til at udvikle en række centrale politikker og etablere klare rapporteringskanaler – et løfte vi har indfriet. Alle politikker er gjort tilgængelige på vores intranet og bliver løbende fremhævet på månedlige fredegsmøder, når det er relevant.

Vi er bevidste om, at politikker kun skaber reel værdi, når de er forankret i organisationens daglige praksis. Derfor vil vi integrere en introduktion til vores politikker som en fast del af onboardingprocessen for nye medarbejdere. Derudover fremhæver vi i alle politikker tydeligt, hvordan og til hvem medarbejdere kan rette henvendelse til ved bekymringer –

herunder muligheden for at benytte whistleblowerordningen i særlige tilfælde.

Whistlerblowerordning

I december 2024 implementerede vi en whistlerblowerordning, som er offentligt tilgængelig på vores hjemmeside. Ordningen giver både medarbejdere og eksterne mulighed for anonymt at indberette overtrædelser af politikker, lovgivning eller uetisk adfærd.

For at sikre let adgang har vi opsat QR-koder flere steder i virksomheden, som linker direkte til ordningen. Formålet er at understøtte en kultur præget af åbenhed, ansvarlighed og transparens.

Vi har etableret en årlig opfølgning på antallet af indberetninger i regnskabsperioden. Dette skal sikre systematisk monitorering, rettidig handling samt et grundlag for læring og forebyggelse.

I indeværende regnskabsår er antallet af indberetninger 0. Det er dog væsentligt at bemærke, at ordningen kun har været i drift i fem måneder af perioden.



Nye politikker



Arbejds miljø-politik



IT-politik



Code of Conduct



Supplier Code of Conduct



Miljøpolitik



Whistlerblower-politik

Implementering



Whistlerblower-ordning



Synliggørelse



Årlig opfølgning

Opfølgning for 2025

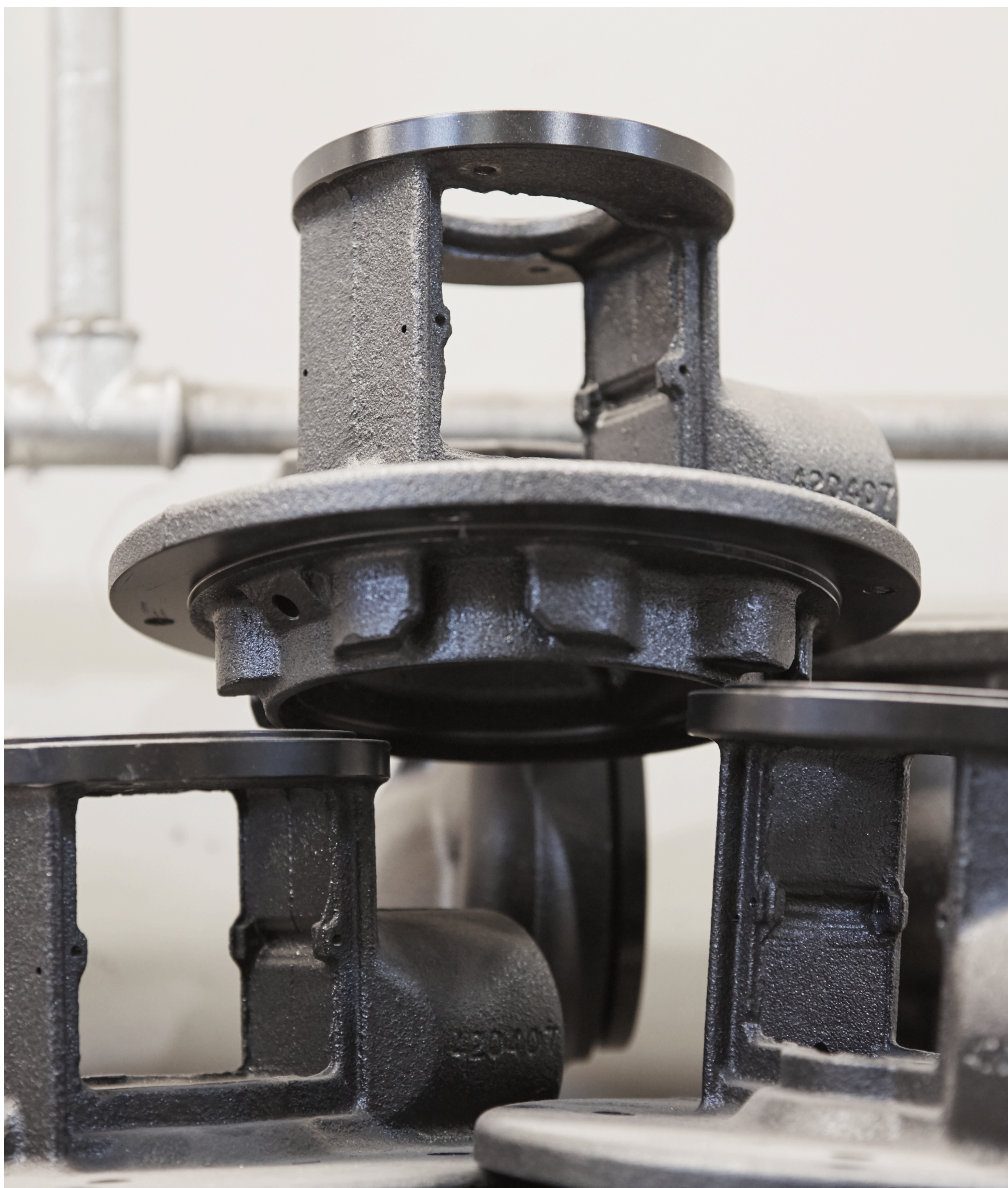
0

Indberetninger whistlerblower-ordningen

29

Supplier CoC underskrevet

Compliance



IT-sikkerhed og NIS2-tilpasning

Som en del af vores arbejde med ansvarlig forretningspraksis har vi i 2024 skiftet til en ny IT-udbyder og samtidig styrket vores fokus på cybersikkerhed. I samarbejde med udbyderen har vi igangsat en række tiltag, der øger vores modstandskraft over for digitale trusler og sikrer overholdelse af gældende krav.

En opdateret IT-politik danner nu rammen for medarbejdernes ansvarlige brug af IT-systemer og data. I forbindelse med lanceringen af vores nye e-læringsplatform vil alle medarbejdere gennemføre et obligatorisk IT-kursus, som afsluttes med en test for at dokumentere forståelsen.

Derudover udsender vores IT-udbyder løbende simulerede phishing-mails, som træner medarbejderne i at identificere og håndtere potentielle trusler i hverdagen. Vi har desuden tilpasset vores governance til kravene i NIS2-direktivet og vil fremadrettet følge udviklingen i både lovgivning og trusselsbillede tæt.

Leverandørstyring og eksterne evalueringer

Som led i vores compliance-indsats har vi udviklet en Supplier Code of Conduct, som er udsendt til vores hovedleverandører. Responsen har været meget positiv og vidner om, at ansvarlighed i leverandørledet i stigende grad er en fælles prioritet. Vi henviser til afsnittet om *ansvarlig leverandørstyring* for mere information.

Vores arbejde med politikker og governance har også styrket vores position i forhold til kunder, der anvender eksterne evalueringsplatforme som SAQ og EcoVadis til at vurdere leverandørers bæredygtighedsprofil. Forventningerne fra disse platforme har været styrende for vores prioriteringer og strukturering af

politikkerne. Vi henviser til næste side for mere information omkring vores arbejde med eksterne evalueringsplatforme.

Fremadrettede tiltag

I det kommende regnskabsår vil vi indsamle underskrifter fra ledelsesgruppen på vores interne Code of Conduct. Dette skal sikre, at ledelsen aktivt anerkender og efterlever retningslinjerne. Vi vil fortsat arbejde med at styrke medarbejdernes kendskab til vores politikker og sikre, at compliance er en integreret del af vores kultur og daglige praksis. Eksempelvis vil vi anvende interaktive elementer som quizzet på vores månedlige fredagsmøder. Målet er at gøre implementeringen nærværende og involverende - ikke blot en formel øvelse.

Målsætninger for 2026

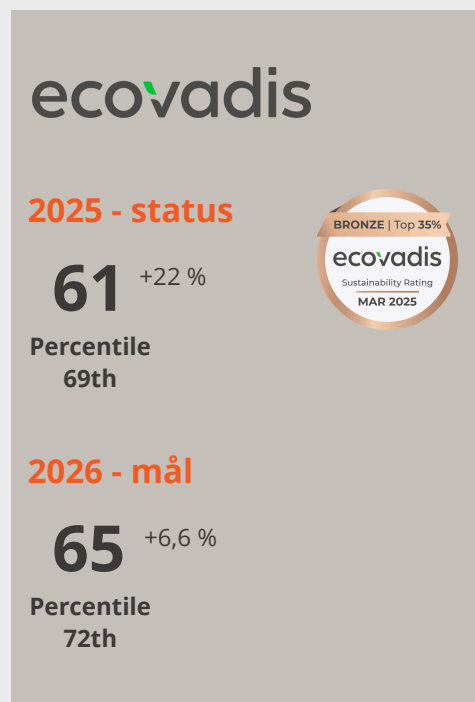
Egen arbejdsstyrke (ESRS G1)

- Underskriftsindsamling fra ledelsesgruppen på Code of Conduct
- Ajour med Supplier Code of Conduct underskrifter
- Udarbejde indkøbspolitik
- Obligatorisk IT-kursus for alle
- Introduktion af politikker til nye medarbejdere
- Forankring af politikker i KSN blandt medarbejdere med interaktive aktiviteter

Verdensmål



Eksterne evalueringsplatforme



Implementerede tiltag

Politikker	Arbejdsmiljø	IT-politik	Code of Conduct	Supplier CoC	Miljøpolitik
Whistleblower-ordning	For alle	Hjemmeside	Synliggørelse	Årlig opfølgning	
Forankring	ESG-rapport	Oplæg	Nyhedsdeling	Dialog	

Som led i samarbejdet med vores kunder bliver vi løbende evalueret af eksterne platforme som EcoVadis og SAQ. Disse vurderinger giver en objektiv måling af vores bæredygtighedsindsats og gør det muligt at sammenligne os med andre virksomheder på tværs af brancher og lande. Begge platforme vurderer virksomheder ud fra internationale standarder inden for miljø, sociale forhold og menneskerettigheder, etik/forretningsintegritet samt ansvarlig leverandørstyring/indkøb. Evalueringerne baserer sig på dokumentation af politikker, handlinger og resultater.

Resultaterne bruges både af kunder til at vurdere ansvarlighed i værdikæden og af os selv som pejlemærke for at styrke vores ESG-arbejde.

I vores seneste ESG-rapport satte vi et mål om at øge vores EcoVadis-score med 10 point. Vi har siden forbedret den med 11 point – fra 50 til 61 – og har dermed overgået målsætningen. På SAQ-området startede vi fra et lavt udgangspunkt på 31 point og satte et internt mål om at opnå 60. Med en score på 66 point har vi overgået målet.

Evalueringerne har tydeliggjort behovet for at synliggøre og dokumentere de politikker og procedurer, vi allerede praktiserede. De har fungeret som en rettesnor og hjulpet os til at professionalisere og systematisere vores tilgang til ESG.

Med de opnåede resultater har vi nu sat nye mål for de kommende år for at styrke vores bæredygtighedsprofil og fortsætte en kontinuerlig forbedringsproces – i tæt dialog med både kunder og medarbejdere.

Tiltag bag de forbedrede scorere

De væsentlige forbedringer i vores EcoVadis- og SAQ-score er resultatet af en målrettet indsats, hvor vi har arbejdet med at styrke vores strukturer, processer og dokumentation. Det har givet et mere gennemsigtigt og solidt fundament for vores bæredygtighedsarbejde.

Samtidig er vi bevidste om, at bæredygtig tænkning endnu ikke er fuldt integreret i vores daglige praksis. Implementeringen i kultur og hverdag er en igangværende proces, og vi betragter arbejdet som en kontinuerlig forbedringsrejse.

Ansvarlig leverandørstyring

Vi har i det forgangne år taget væsentlige skridt mod en mere systematisk og ansvarlig tilgang til leverandørstyring. Som produktionsvirksomhed er vi afhængige af en bred vifte af leverandører – fra råvareproducenter til tekniske komponentleverandører og serviceudbydere. Vi anerkender, at vores leverandørers praksis inden for miljø, sociale forhold og governance har en indirekte, men betydelig indflydelse på vores samlede bæredygtighedsprofil.

Vi ser governance som en nøgle til at sikre transparens, etisk forretningspraksis og bæredygtig udvikling i hele værdikæden.

Systematik og prioritering

Vi har gennemført en kortlægning af vores leverandørlandskab med udgangspunkt i fakturavolumen. Denne tilgang har gjort det muligt at identificere de mest betydningsfulde leverandører – dem, der har størst økonomisk og strategisk betydning for vores virksomhed. Vi er bevidste om, at fakturavolumen ikke nødvendigvis afspejler alle ESG-risici. Derfor vurderer vi løbende, om der er behov for at supplere vores tilgang med yderligere kriterier – eksempelvis branche, geografi eller tidligere hændelser – så længe det er økonomisk bæredygtigt.

Supplier Code of Conduct - fra plan til praksis

I 2025 har vi indfriet vores målsætning om at implementere en Supplier Code of Conduct, som tydeliggør vores forventninger til leverandørernes miljømæssige og sociale ansvar. Dette dokument fungerer som et centralt værktøj i vores governance-indsats og er udformet med henblik på at skabe transparens og ansvarlighed i vores leverandørrelationer.

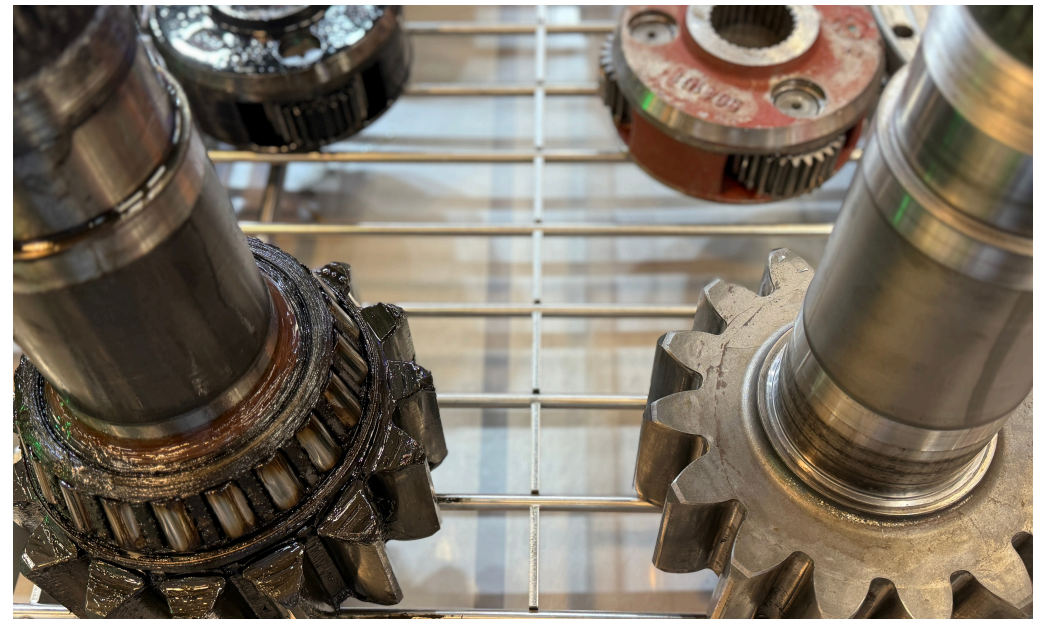
Vi har valgt at fokusere på de mest betydningsfulde leverandører – identificeret ud fra fakturavolumen – da disse har størst indflydelse på vores samlede værdikæde og bæredygtighedsprofil. Således sikrer vi, at indsatsen har reel effekt og skaber værdi både for os og for leverandørerne.

Vi har opnået høj tilslutning til vores Supplier Code of Conduct og har indhentet underskrifter fra hovedparten af de udvalgte leverandører. Dette dokumenterer deres forpligtelse til at leve op til vores krav om ansvarlighed og bæredygtighed, og det skaber et fælles grundlag for fremtidigt samarbejde. I tilfælde hvor leverandører ikke har ønsket at underskrive, vil vi fremadrettet indlede en dialog for at forstå baggrunden og vurdere samarbejdet individuelt.

Vi har bevidst valgt ikke at inkludere mindre, lokale leverandører – eksempelvis den lokale bager – i denne proces. Det skyldes, at deres bidrag til vores samlede værdikæde er begrænset, og at krav om formelle forpligtelser i sådanne tilfælde ikke vil være proportionalt med deres rolle. Det skal give mening – både praktisk og strategisk. Denne differentierede tilgang sikrer, at vi arbejder målrettet og effektivt med ansvarlig leverandørstyring uden at skabe unødvendig kompleksitet i samarbejdet med mindre aktører.

Strategisk perspektiv

Ansvarlig leverandørstyring er ikke kun et spørgsmål om risikominimering – det er et strategisk værktøj, der kan drive innovation og differentiering. Gennem tættere samarbejde med leverandører om bæredygtighedsinitiativer forventer vi at kunne reducere vores samlede miljøpåvirkning og styrke vores markedsposition.



Målsætninger for 2026 Egen arbejdsstyrke (ESRS G1)

- Fastholde og udbygge brugen af Supplier Code of Conduct blandt relevante leverandører
- Fastholde en differentieret tilgang til leverandørstyring

Verdensmål



Procesoptimering

Procesoptimering er en integreret del af vores nye strategi og en central komponent i vores governance-indsats. Effektive og ensartede arbejdsgange er afgørende for at sikre kvalitet, produktivitet og trivsel – både internt og i vores leverancer til kunder. Vi ser procesoptimering som et strategisk værktøj, der styrker vores operationelle fundament og understøtter en kultur præget af kontinuerlig forbedring.

Governance spiller en nøglerolle i denne transformation, da vi anser klare strukturer, ansvarlighed og medarbejderinddragelse som afgørende for at sikre bæredygtige og skalerbare processer. Ved at arbejde systematisk med procesforbedringer skaber vi ikke blot bedre resultater, men også en mere robust og modstandsdygtig organisation.

Fra erkendelse til handling

Trivselsundersøgelsen og interne evalueringer har bekræftet en velkendt udfordring: manglen på strukturerede processer og klare kommunikationsveje har medført ineffektive informationsflows, øget fejlrisiko og utilstrækkelig ressourceudnyttelse. Medarbejdernes efterspørgsel på procesoptimering har været en vigtig drivkraft, og vi har derfor igangsat en række konkrete initiativer, der skal sikre fremdrift og organisatorisk forankring.

Vi anerkender, at denne transformation ikke sker fra den ene dag til den anden. Det er en gradvis proces, hvor medarbejderinddragelse spiller en afgørende rolle. Ved at inddrage forskellige perspektiver og erfaringer fra både produktion og administration har vi en for-

ventning om, at de løsninger vi udvikler, er relevante og bæredygtige i praksis.

Vi er samtidig bevidste om, at forandringer i arbejdsgange kan skabe usikkerhed og kræver tid og tilpasning. Derfor prioriterer vi løbende dialog og støtte til de medarbejdere, der er direkte berørte.

Implementerede tiltag

Som led i indsatsen har vi ansat en projektleder, der fungerer som tovholder for procesoptimeringsarbejdet og sikrer, at initiativerne bliver systematiseret og forankret i organisationen.

Der er igangsat en nedskrivning og standardisering af centrale processer, så opgaver fremadrettet kan udføres ensartet og effektivt. Kommunikation mellem værksted og kontor er blevet styrket gennem øget inddragelse og regelmæssige møder på tværs af funktioner. Vi har desuden afholdt det første evalueringsskifte efter projektafslutning, og vi planlægger at udbrede denne praksis til fremtidige projekter. Den ønskede effekt er at reducere tidsforbruget ved projektopstart og gennemførelse, minimere fejl og misforståelser, styrke medarbejdertrivslen og forbedre vidensdelingen på tværs af organisationen.

Vi arbejder bevidst med at balancere vores ambitioner for procesoptimering med hensynet til daglig drift og medarbejdernes kapacitet.

Strategisk overvejelse: Kvalitetsledelse

Vi arbejder med at styrke vores interne kvalitetsstyring gennem mere systematiske og dokumenterede arbejdsgange. I den forbindelse lader vi os inspirere af principperne i ISO 9001. Vi har ikke truffet beslutning om en eventuel certificering, men ser det som en mulig retning, der – hvis den viser sig relevant – kan under-

støtte vores ambitioner om høj kvalitet og effektivitet. Vores fokus er først og fremmest på at udvikle løsninger, der passer til vores organisation og skaber værdi i praksis.

Opfølgning og læring i praksis

Vi følger løbende op på vores procesoptimering for at sikre, at den skaber værdi. Det gør vi ved at kombinere data om tidsforbrug og fejl med medarbejderfeedback fra blandt andet trivselsundersøgelser og evalueringsskift. Denne tilgang giver os indsigt i, hvor arbejdsgange fungerer – og hvor der er behov for justeringer. Det understøtter vores ambition om at skabe en organisation, hvor forbedringer ikke blot implementeres, men også evalueres og videreudvikles i tæt samspil med dem, der arbejder med processerne til daglig.



Målsætninger for 2026

Egen arbejdsstyrke (ESRS G1)

- Videreudvikle på at formalisere processtrukturer
- Sikre organisatorisk forankring
- Fastholde og videreudvikle kommunikationsrutiner mellem produktion og kontor
- Forankre evalueringsskift
- Undersøge muligheder for ISO 9001

Verdensmål



APPENDIX

- 37 ESG-data for miljømæssige forhold
- 39 ESG-data for sociale forhold
- 40 ESG-data for ledelsesmæssige forhold
- 41 Metodepraksis og begrebsdefinitioner



Data for miljømæssige forhold - tCO₂e overblik

MILJØPÅVIRKNING	enhed	2024	korrigeret 2024	2025
Scope 1 - varme og procesenergi	tCO₂e	107,5	152,8	148,2
Brændsler – naturgas	tCO ₂ e	70,7	114,9	107
Egne og leasede køretøjer	tCO ₂ e	36,8	37,9	41,2
Scope 2 - elforbrug	tCO₂e	0 / 13,9	0 / 13,9	0 / 13,7
Markedsbaseret – eldeklaration (100% oprindelsesgarantier)	tCO ₂ e	0	0	0
Lokationsbaseret – miljødeklaration	tCO ₂ e	13,9	13,9	13,7
Scope 3*	tCO₂e	–	–	60,8
Kategori 1: Indkøbte varer og tjenester	tCO ₂ e	–	–	–
Kategori 2: Anlægsaktiver	tCO ₂ e	–	–	–
Kategori 3: Brændsel og energirelaterede aktiviteter	tCO ₂ e	–	–	31,9
Kategori 4: Upstream transport og distribution	tCO ₂ e	–	–	–
Kategori 5: Affald generet i forbindelse med aktiviteter	tCO ₂ e	–	–	1,2
Kategori 6: Forretningsrejser	tCO ₂ e	–	–	–
Kategori 7: Medarbejderpendling	tCO ₂ e	–	–	27,7
Kategori 8: Upstream leasede aktiviteter	tCO ₂ e	–	–	0
Kategori 9: Downstream transport og distribution	tCO ₂ e	–	–	–
Kategori 10: Forarbejdning af solgte produkter	tCO ₂ e	–	–	N/A
Kategori 11: Brug af solgte produkter	tCO ₂ e	–	–	–
Kategori 12: Håndtering af solgte produkter efter levetid	tCO ₂ e	–	–	–
Kategori 13: Downstream leasede aktiviteter	tCO ₂ e	–	–	–
Kategori 14: Franchises	tCO ₂ e	–	–	N/A
Kategori 15: Investeringer	tCO ₂ e	–	–	N/A
Totale udledninger – scope 1, scope 2, scope 3	tCO₂e	107,5 / 121,4	152,8 / 166,7	209 / 222,7

*Ikke alle data fra scope 3 er inkluderet i vores klimaregnskab. Vi er i en løbende proces, hvor vi efterhånden vil inkludere flere data.

**N/A angives for de aktiviteter, der ikke er relevante for vores CO₂-aftryk.

Data for miljømæssige forhold - forbrugsoverblik

MILJØPÅVIRKNING	enhed	2024	korrigeret 2024	2025
Ressourceforbrug				
Brændsler - naturgas	m ³	50.854	50.854	47.402
Elektricitet	KWh	171.713	171.713	168.838
Egne og leasede køretøjer - diesel	liter	10.902	10.902	12.320
Egne og leasede køretøjer - benzin	liter	3.750	3.750	4.094
Egne og leasede køretøjer - LPG til trucks	liter	27,1	694,1	607
Naturressourcer				
Vandforbrug	m ³	539	539	438
Affaldshåndtering				
Genanvendelse - pap	ton	2,7	2,7	2,3
Genanvendelse - stål og jern	ton	3,4	3,4	12,7
Forbrænding	ton	16,8	16,8	18,2
Særlig behandling - farligt affald	ton	7,1	7,1	15,3
I alt	ton	29,9	30	48,5
Kategori 7: Medarbejderpendling				
Personbiler - benzin	km	-	-	71.195
Personbiler - diesel	km	-	-	58.506
Personbiler - hybrid	km	-	-	12.432
Personbiler - el	km	-	-	24.515
Motorcykler, knallerter og scootere - benzin	km	-	-	9.152
Cykler, går, el-løbehjul	km	-	-	6.501

ESG-data for sociale forhold

SOCIAL	enhed	2024	korrigeret 2024	2025
Medarbejderoversigt				
Total antal ansatte	antal	39	39	42,5
Fuldtidsansatte	antal	39	36,5	38,5
Deltidsansatte	antal	0	0	0,5
Lærlinge/elever	antal	6	6	6,5
Fleksjobbere	antal	0,5	0,5	1
Sociale ansættelser	antal	0	0	0,5
Ungarbejdere	antal	2	2	2,5
FTE	antal	36,6	36,6	38,4
Gennemsnitsalder	år	38,9	38,9	40,7
Lærlinge	%	16,4	16,4	16,9
Kønsfordeling – Baseret på FTE	antal	–	Mænd: 36 Kvinder: 3	Mænd: 35,5 Kvinder: 3,5
Kønsdiversitet	%	8,2	8,2	9
Kønsdiversitet i ledelsen	%	0	0	0
Lønforskelle mellem køn	%	–	–	–
Fastholdelse				
Medarbejderomsætningshastighed	%	26,2	26,2	6,3
Frivillige fratrædelser	antal	–	5	2
Alle fratrædelser	antal	–	8	2
Tiltrædelser	antal	–	4	7



SOCIAL	enhed	2024	korrigeret 2024	2025
Arbejds miljø				
Sygefravær	%	3,4	3,4	3,7
Arbejdsulykker	antal	0	0	3
Trivselsundersøgelse	antal	-	-	7,7
Uddannelse				
Uddannelsestimer pr. ansat	timer	10	10	11
GROW - Den sociale bæredygtighedsberegner				
CSR ansættelser	antal	-	-	9
GROW socialprocent	%	-	-	20,9
Social bundlinje	kr.	-	-	1.755.341

ESG-data for ledelsesmæssige forhold

GOVERNANCE	enhed	2024	korrigeret 2024	2025
Ledelsesforhold				
Lønforskel mellem CEO og ansatte	ratio	1,8	1,8	1,9
Uafhængighed i bestyrelsen	%	50	50	50
Kønsdiversitet i bestyrelsen	%	0	0	0
Indberetninger til whistleblowerordning	antal	-	-	0
Supplier Code of Conduct underskrevet	antal	-	-	29

Metodepraksis og begrebsdefinitioner

De følgende sider præsenterer en oversigt over datakilder, anvendte beregningsmetoder, det underliggende datagrundlag og begrebsdefinitioner.

Bygningsareal

Data herom er tilgængelig på www.bbr.dk.

Regnskab

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

Vi har beregnet væksten ud fra omsætningen. Vækstprocenten er fundet ved at anvende beregningsmetoden:
år (2025 – 2024) / 2024 × 100.

Miljømæssige forhold

CO₂e-beregningerne for Scope 1, 2 og 3 er regnet 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 forbrug har vi anvendt en anslået gennemsnitspris pr. liter over året.

SCOPE 2

Udledningerne i denne kategori er relateret til elforbrug og følger den internationale aner-

kendte 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.

Affaldshåndtering

Affald til forbrænding og genanvendelse af pap er dokumenteret gennem fakturaer fra HCS. Forbrænding inkluderer også træaffald.

Affald til særlig behandling er dokumenteret gennem fakturaer fra Revas, Marius Pedersen og Midtjysk Kloakservice. Vi inkluderer batterier heri, selvom de reelt kommer til genanvendelse, men dette var ikke en mulighed i Klimakompasset.

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.

Vandforbrug

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

SCOPE 3

Vi fremhæver de kategorier, som er medregnet i denne rapport. Fælles for kategori 3 og 5 i Scope 3 er, at vi har aflæst relevant data automatisk i forbindelse med indsamling af Scope 1 og 2 data i Klimakompasset. Vi henviser til

scope 1 og 2 for detaljer om metodepraksis.

Kategori 7: Medarbejderpendling

I beregningen af medarbejderpendling har vi anvendt en kombination af spørgeskemadata og løndata for at sikre et så præcist grundlag som muligt. Alle medarbejdere ansat i den pågældende periode har besvaret et spørgeskema baseret på transportkategorierne i Klimakompasset.

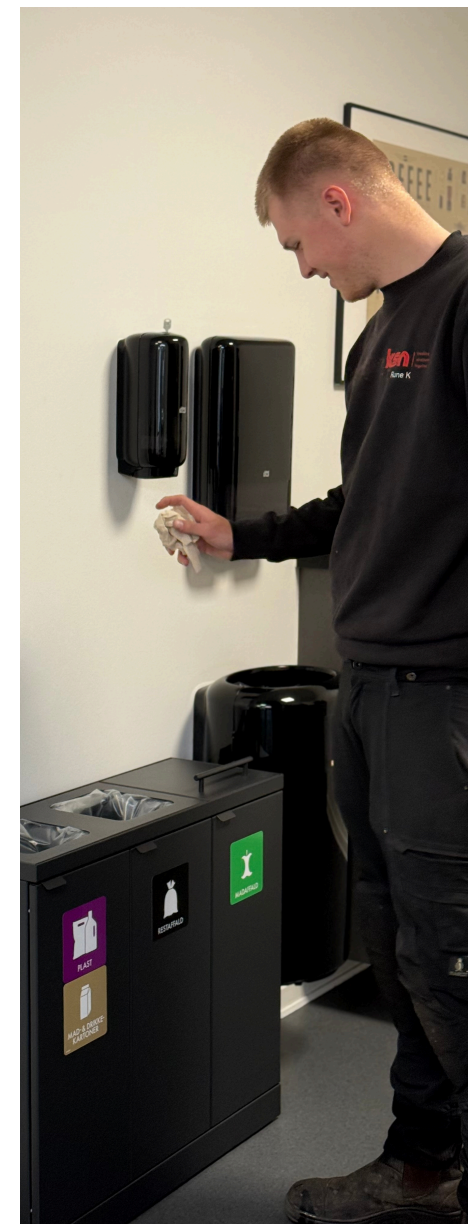
Hver medarbejder har angivet primært transportmiddel, præcis afstand til arbejdspladsen og – hvor relevant – fordeling i procent, hvis flere transportformer er anvendt i perioden.

Data om antal arbejdsdage og skoledage pr. medarbejder er trukket fra Dataløn, og der er fratrukket estimeret antal hjemmearbejdsdage pr. måned.

Beregningen bygger på individuelle angivelser, hvilket giver et detaljeret og personligt datagrundlag. Dog er der en vis usikkerhed forbundet med medarbejdernes egne estimater af procentvis fordeling mellem transportmidler og antal hjemmearbejdsdage. Disse usikkerheder er indregnet i den samlede vurdering, og vi har valgt at fastholde metoden for at sikre en transparent og medarbejderinvolverende tilgang til Scope 3-emissioner.

Kategori 8: Upstream leasede aktiviteter

KSN Industri lejer sine bygninger af KSN Ejendomme. Energien forbundet med driften af disse bygninger er allerede inkluderet under Scope 2, og der er derfor ikke yderligere udledninger rapporteret under Scope 3 i kategori 8. CO₂-udslippet under denne kategori er derfor angivet som 0 tCO₂e, i overensstemmelse med GHG-protokollens princip om at undgå dobbelttælling.



Metodepraksis og begrebsdefinitioner

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 2024 og den 30. april 2025. 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 til sociale forhold er trukket fra Dataløn.

Total antal ansatte

Vores total antal ansatte omfatter alle medarbejdergrupper. Dette inkluderer fuldtidsansatte, deltidsansatte, lærlinge/elever, fleksjobbere, sociale ansættelser 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.

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 inklusive lærlinge.

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 arbejdssevne eller andre særlige behov.

Sociale ansættelser

Vores definition af sociale ansættelser er medarbejdere, der er ansat i løntilskud og personer ansat fra længere ydelsesforløb.

Ungarbejdere

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

FTE (Full Time Equivalent)

Ved FTE inkluderer vi fuldtidsansatte, deltidsansatte, lærlinge/elever, fleksjobbere og sociale ansættelser, 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.

Gennemsnitsalder

Gennemsnitsalderen er beregnet på det totale antal ansattes alder ved udgangen af perioden, altså den 30.04.2025.

Andel af lærlinge

Der var ansat 7 lærlinge i starten af regnskabsåret og 6 i slutningen, hvilket giver et gennemsnit på 6,5 lærlinge for perioden. Dette tal divideres med den gennemsnitlige FTE på 38,4. Beregningen er: $6,5 / 38,4 \times 100$.

Kønsdiversitet

Begrebet dækker over den procentvise fordeling af mænd og kvinder blandt den gennem-

snitlige FTE i perioden. Der var ansat 3 kvinder i starten af regnskabsåret og 4 i slutningen, hvilket giver et gennemsnit på 3,5 kvinder for perioden ud af en gennemsnitlig FTE på 38,4. Beregningen er: $3,5 / 38,4 \times 100$.

Kønsdiversitet i ledelsen

Begrebet dækker over den procentvise fordeling af mænd og kvinder blandt medlemmerne af KSNs ledelse. Opgørelsen er baseret på juridisk køn. KSN har ingen kvindelige ledere.

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 2 fratrædelser inden for den definerede afgrænsning ud af et gennemsnitligt på 32 medarbejdere inden for samme afgrænsning. Beregningsmetoden er således: $\text{fratrædelser} / (\text{FTE-lærlinge}) \times 100$. I rapporteringsperioden er regnestykket: $2 / 32 \times 100$.

Trivselsundersøgelse

Den samlede trivselsindikator er beregnet som det aritmetiske gennemsnit af de spørgsmål, der indgår i trivselsundersøgelsen. Alle spørgsmål besvares på en skala fra 1-10 og vægtes ens. Resultatet udtrykker dermed den gennemsnitlige trivselscore på tværs af alle målte parametre.



Metodepraksis og begrebsdefinitioner

Sygefravær

Vi har registreret 2.344 sygetimer i hele perioden. I vores opgørelse inkluderes udelukkende korttidssygdom, defineret som fraværperioder 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 sygefraværstistik 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: $\text{Antal sygedomsfraværstimer for FTE'er} / (\text{FTE'er} \times \text{årlige arbejdstimer pr. FTE}) \times 100$. Vores beregning er således: $2.344 / (38,4 \times 1.635,4) \times 100$.

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.

Uddannelsestimer pr. medarbejder

Vi har beregnet det således: det samlede antal uddannelsestimer divideres med det gennemsnitlige antal FTE'er i perioden. Lærlinges skoleophold i forbindelse med deres uddannelse er ikke inkluderet i beregningen. Med et samlet antal uddannelsestimer på 418, vil beregningen se således ud: $418 / 38,4$.

GROW

I den sociale bæredygtighedsberegner anvender vi følgende metodeprincipper for opgørelse og databehandling:

CSR-ansættelser

Denne gruppe inkluderer medarbejdere ansat fra langtidsløshed, medarbejdere i løntilskud, lærlinge/elever, fleksjobbere og praktikanter. CSR-ansættelser indgår dog kun i opgørelsen i GROW, hvis perioden har haft en varighed på minimum én måned. I den aktuelle rapporteringsperiode har vi haft praktikanter, men da ingen af forløbene har opfyldt kravet om varighed, er de ikke medtaget i opgørelsen.

Antal medarbejdere

Vi opgør det gennemsnitlige totale antal medarbejdere i beregningsperioden. Da beregningen ikke understøtter decimaler, har vi fulgt de officielle afrundingsregler og rundet op fra 42,5 til 43.

Timeløn

Den gennemsnitlige timeløn er beregnet for hele regnskabsperioden. Her har vi ligeledes fulgt de officielle afrundingsregler.

Fra løntilskud til fastansættelse

Hvis en medarbejder har været ansat i løntilskud og efterfølgende overgået til fastansættelse, er vedkommende registreret som to separate ansættelser. Dette sikrer korrekt opgørelse af både CSR-ansættelser og ordinære ansættelser i beregningen.

Begrænsning

Vi kan kun indtaste personer, som har været hos os minimum én måned. Derfor er det ikke alle praktikanter, vi kan medregne, da de ofte har et forløb af én uges varighed.

Lønforskel mellem køn

Vi rapporterer ikke på lønforskel mellem køn i denne rapport, da der i den nuværende organisationsstruktur ikke findes sammenlignelige stillinger mellem køn.

Ledelsesmæssige forhold

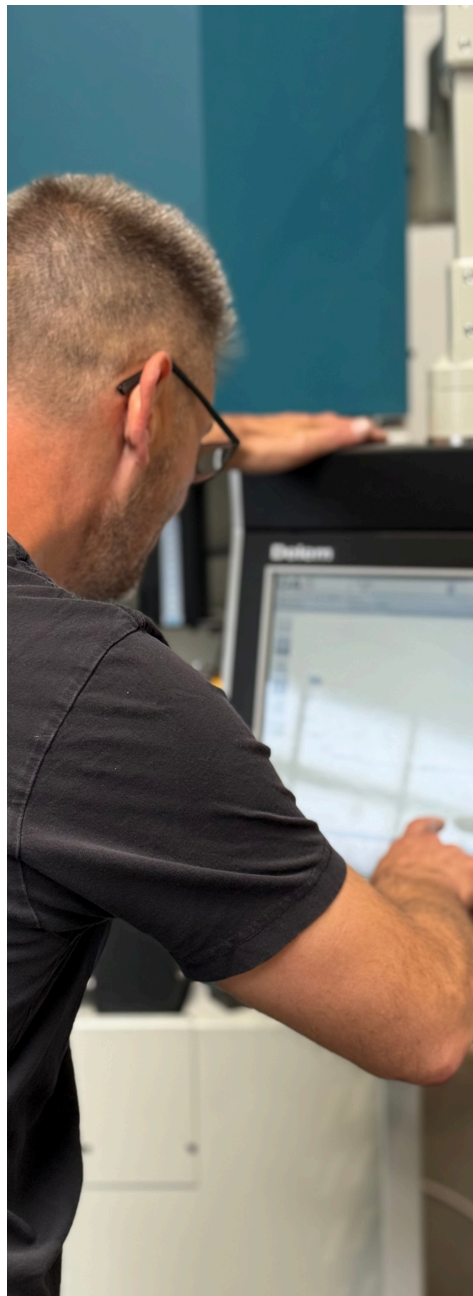
Data om lønforskel er trukket fra Dataløn, mens data om bestyrelsesforhold kan findes på www.virk.dk.

Lønforskel mellem CEO og ansatte

Ratioen er beregnet ved at dividere den gennemsnitlige direktørløn med den gennemsnitlige totale lønpakke for alle medarbejdere baseret på alle fuldtidsansatte minus lærlinge. Dette betyder, at direktøren i gennemsnit tjener 1,9 gange så meget som den gennemsnitlige fuldtidsansatte 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.





creating solutions together

KSN Industri A/S
Bjerring Hede 12
8850 Bjerringbro

+45 86 68 03 00
ksn@ksn.dk

www.ksn.dk