

ESG-rapport

Priess A/S | 2024



ESG-rapport 2024

Om rapporten

ESG-rapporten er Priess A/S' redegørelse for samfundsansvar jf. ÅRL §99a og §99b og dækker regnskabsåret 1. januar til 31. december 2024. Rapporten indeholder ikke en fuld redegørelse for ÅRL §99 b, som findes i årsregnskabet. Revisionsfirmaet EY vil påse, at der er overensstemmelse ift. ovenstående i forbindelse med udfærdigelsen af CSRD-rapporten 2026. I Priess A/S' årsrapport vil der blive redegjort for virksomhedens politik for dataetik jf. ÅRL §99d. Årsrapporter er tilgængelige på [Priess.dk](https://priess.dk).

ESG-rapporten dækker Priess A/S, hovedafdelingen i Vinderup og Priess Deutschland GmbH, hvor kørsel, driftsomkostninger og konsulentarbejde vil blive registreret som Scope 3 i rapporten for 2024. Rapporten dækker ikke selskaberne Priess Digital Infrastruktur A/S, Priess District Heating A/S og Alfred Priess Holding A/S.

ESG-rapporten er en forløber for CSRD-rapporten for 2026. Denne første rapport har fokus på de gode historier, og den styrker vores kompetencer inden for dataindsamling, som vil få yderligere vægt fremover. ESG-rapporten er bygget op om dobbelt væsentlighedsanalysen, der blev påbegyndt i 2024 og færdiggjort primo 2025. Der kan ske justeringer i 2025-rapporten.

Tallene i ESG-rapporten er ikke verificeret af tredjepart, og enkelte datasæt er ikke komplette, da vi endnu ikke har datasystemer etableret i virksomheden til formålet. Når CSRD-rapporten implementeres i 2026 vil der ske en yderligere verificering iht. lovgivningen. Vi bestræber os naturligvis løbende på at få flest mulige verificerede data af høj kvalitet.



Indholdsfortegnelse

4 Første skridt på en inspirerende rejse...

24 Strategi, forretningsmodel & værdikæde

40 Dobbelt væsentlighed

48 Environment

64 Social

74 Året hos Priess

88 Governance

100 ESG

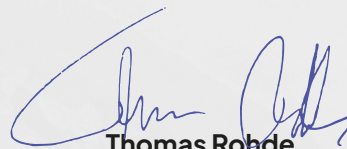
110 Metodebeskrivelser

Første skridt på en inspirerende rejse ...

En velkomst og en introduktion til ESG-rapporten fra ledelsen i Priess A/S.

Priess bevæger sig nu ind i en ny æra, hvor vi ikke alene leverer kvalitet og er en solid teknologipartner. Vi vil levere ansvarlige løsninger til den grønne omstilling.

Vinderup, 1. august 2025


Thomas Rohde
CEO



Introduktion til ESG-rapporten 2024

Priess prioriterer bæredygtige forretningsmuligheder, og i 2024 tog vi springet til en strategisk implementering af ESG (Environment, Social og Governance). Vi har prøvet kræfter med EU-rapporteringsdirektivet CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) og ESRS-standarderne (European Sustainability Reporting Standards). Sammen med konsulentfirmaet Viegand Maagøe A/S har vi gennemført en værdikædekortlægning og en dobbelt væsentlighedsvurdering, og vores mål for 2025 er at mestre standarderne, så de kan integreres i vores strategi og ESG-rapporter.

I Priess er vi ambitiøse om vores videre udvikling. Vi ser store muligheder – også i et europæisk perspektiv – så 2025 bliver et år med fokus på dokumentation og ansvarlig vækst. Priess bliver ISO 9001-certificeret i 2025, og vi forventer yderligere certificeringer fremadrettet. Det vil bidrage til at sikre vores konkurrenceevne og fastholde vores plads som en kvalitetsbevidst og seriøs samarbejdspartner.

Alle ansatte er i 2024 blevet sikret medarbejderudvikling i form af uddannelsesplanlægning, der giver tryghed i perioder med udsving i produktionen. Når det gælder kompetenceudvikling, skal vi have alle med og samarbejde med erhvervsskoler om et strategisk kompetenceløft for medarbejderne.

Vi er godt på vej til en implementering af en mere bæredygtig forretningsstrategi, og indsatsen nytter! ESG-regnskabet for 2024 viser en reduktion på 50 % siden 2021 i vores udledning af CO₂ på Scope 1 og 2, og vi forventer en reduktion på 15 % i 2025. Blandt andet skal videndeling og sparring i og uden for vores branche være med til at sænke vores CO₂-aftryk yderligere. I samarbejde med leverandørerne bidrager vi ligeledes til en ansvarlig leverandørkæde, hvor vores Code of Conduct bliver et omdrejningspunkt i opfølgingsarbejdet.

Målet er at øge eksporten i 2025 og være Best in Class på vores kernemarkeder i Europa. Det tyske marked spiller en nøglerolle, og her prioriteres bæredygtighed og ansvarlighed højt. Skal vi leve op til kundernes krav og forventninger inden for ESG, kræver det fortsat specialisering inden for bl.a. dataindsamling og -bearbejdning.

I 2025 skal vores bæredygtighedsstrategi rulles ud i hele organisationen. Vi skal arbejde med vores 2030-klimamål og drøfte EPD'er på vores produkter i 2026. Bæredygtighed er godt på vej til at blive en integreret del af hele vores måde at drive virksomhed på.

God fornøjelse med læsningen af vores første ESG-rapport.

Om Priess A/S

Dansk kvalitet siden 1921

Priess A/S er en traditionsrig og lokalt forankret virksomhed med vestjyske værdier, og hovedsæde på Sevelvej 51 i Vinderup. Priess har løbende tilpasset sig udviklingen i markedet og er i dag Danmarks førende leverandør af en bred vifte af produkter til drikkevand, spildevand, fjernvarme, bredbånd, forsyning mv.

Vores primære marked er elforsyning, og vi har fokus på at bidrage til samfundets overgang til mere bæredygtige energiformer.

Priess beskæftiger 196 medarbejdere inden for produktion, salg, administration og planlægning samt udvikling/teknik. Den samlede organisation består af: Priess A/S, Priess Digital Infrastruktur A/S, Priess District Heating A/S og Priess Deutschland GmbH.

Ejerforhold:

Priess A/S ejes 67% af Cordsen NG, 28% af Alfred Priess Holding A/S og 5% af øvrige aktionærer.

Ledelsesgruppen:

Thomas Rohde (CEO), Niels Brøker (CFO), Mogens Kolby (COO), Camilla Holse (CHRO), Peter Nielsen (CTO) og Thomas Bonnichsen (CCO).

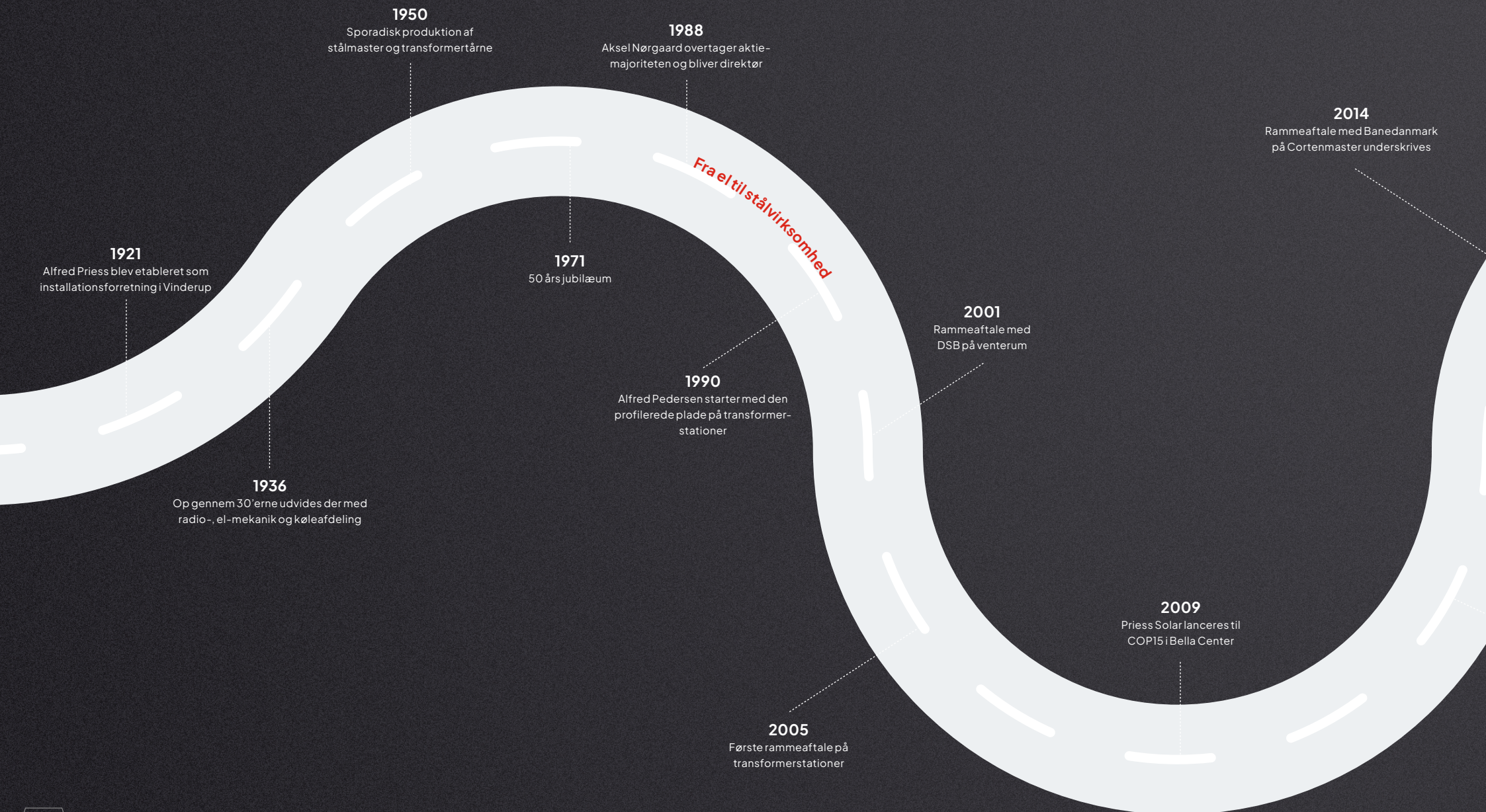
Udvalgte nøgletal 2024

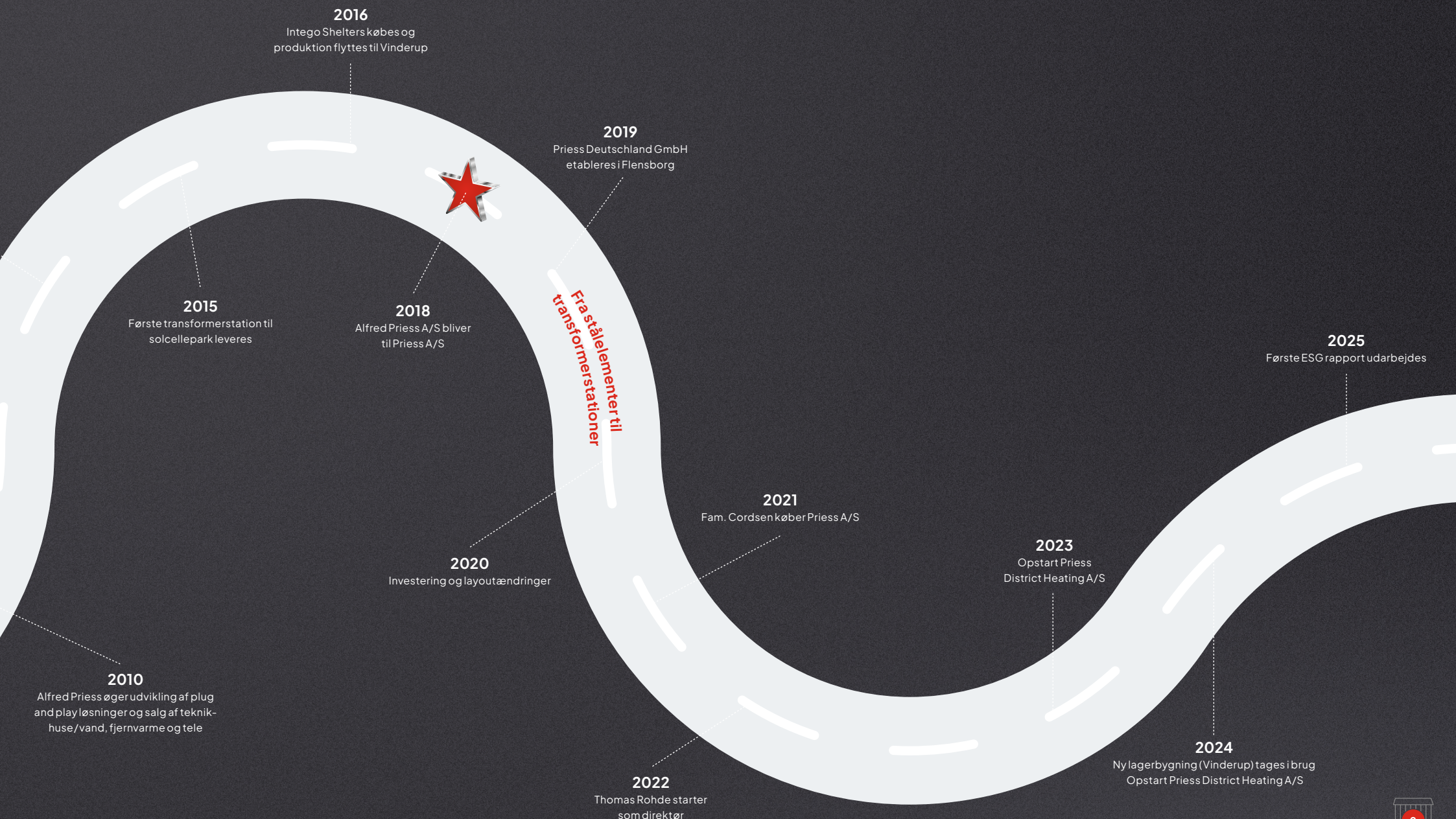
Bruttoresultat	154,7 mio. kr.
Driftsresultat	0,3 mio. kr.
Resultat før SKAT	40,8 mio. kr.
Årets resultat	31,8 mio. kr.

E	Bruttoresultat 154,7 mio.	100% forbrug af vedvarende energi	Reduktion af Scope 1 & 2 Siden 2021: 50 % CO ₂ e	Genanvendt Affald: 82,9%	Reduceringsmål: 15% på Scope 1 og 15% på Scope 2 i 2025. Fremtidige mål: 50% på Scope 1 og 50% på Scope 2 i 2026. 70% på Scope 1 og 70% på Scope 2 i 2027. 100% på Scope 1 og 100% på Scope 2 i 2028. 50% på vores samlede CO ₂ -udledning i 2030. 25% på vores samlede CO ₂ -udledning i 2040 og 25% på vores samlede udledning i 2050.	
S	Antal medarbejdere: I alt 196 Mænd 86% Kvinder 14%	Ansatte på Særlige vilkår: 9 personer	Funktionærer: I alt 51 Mænd 39 Kvinder 12	Timelønnede: I alt 149 Mænd 129 Kvinder 16	Efteruddannelse: Funktionærer 69 Timelønnede 69	Lønforskel på mænd og kvinder: 12,2%
G	Code of Conduct sendt til 653 leverandører	ESG-viden: Alle Priess-medarbejdere er undervist i ESG.	Diversitet i ledelsen på 1. & 2. lag er øget med 38,5% siden 2022.	Priess nøgletal		



Historisk tidslinje





De 3 bundlinjer

Hos Priess arbejder vi målrettet med den tredobbelte bundlinje til at måle og synliggøre vores arbejde med ESG/bæredygtighed, fremdrift og resultater.

Klimabundlinje (E)

Vi investerer i certifikater til grøn energi og arbejder aktivt på at påvirke og reducere vores CO₂-udledning.

Gennem dialog og samarbejde med vores kunder arbejder vi på løsninger, der kan reducere CO₂ via udvikling og muligheder for udskiftning af råvarer.



Klimaregnskab t CO ₂ -e	
Scope 1	298,42
Scope 2	89,12
Scope 3	16.424,78
Total	16.812,30



Social bundlinje (S)

Vi bidrager til samfundet ved at ansætte medarbejdere fra kanten af arbejdsmarkedet, oplære elever og lærlinge samt hjælpe unge på vej.

Vi kvantificerer værdien vha. Grow-beregneren, der giver os mulighed for at dokumentere de besparelser, vi hjælper samfundet med.

Socialt regnskab	
Social procent	4,5%
Lærlinge	4
CSR-ansættelser	9
Samfundsgevinst	1.6 mio.

Beregning via "Den Sociale Bæredygtigheds-beregner" på www.wegrowpeople.dk.



Økonomisk bundlinje (G)

En sund økonomi, der bygger på ansvarlig drift, er afgørende for den fortsatte vækst og den videre udvikling af Priess.

Ansvarlighed og god governance er et bidrag til både den nationale og lokale økonomi, fordi den skaber arbejdspladser og løfter beskæftigelsen.

Finansielt regnskab t.kr.	
Nettoomsætning	357 mio.
Driftsresultat	39,8 mio.
Resultat før SKAT	40,8 mio.
Årets resultat	31,8 mio.

Sådan integrerer vi bæredygtighed i vores forretnings-modeller



Vores kerneområde har udviklet sig de sidste fem år. Markedet er under forandring, og vi har skabt vækst. Derfor stiger kravene ift. at dokumentere ansvarlighed ud mod kunderne. Vi har samlet ESG-data i flere år, men i 2024 ville vi gøre mere og sigtede højere end compliance: CSRD og ESG-data skulle flugte med vores forretningsmodel.

Opgaven var at kortlægge potentialet inden for bæredygtig forretningsudvikling og markedspositionering samt dokumentere ansvarlighed i alle processer og i hele værdikæden. Dette var nødvendigt for også fremover at være en attraktiv samarbejdspartner for større kunder i Danmark og Europa.

CSRD- og ESG-rapportering er imidlertid krævende, og det er udfordrende at indhente viden og afse den fornødne tid. Derfor ansatte vi en ESG Project Manager til at lede og koordinere arbejdet med interessentinddragelse, tværoorganisatorisk dialog og mulige IT-systemer til støtte for vores rapporteringsbehov. Implementering af ESG går på tværs af organisationen, så dialog og nye procedurer krævede dedikerede kræfter.

Vores ESG Project Manager refererer direkte til CFO, så implementeringen kan udmøntes direkte fra ledelsen. ESG Project Manageren og CFO'en er eneste personer med direkte ansvar for arbejdet med CSRD og ESG. Der er i 2024 nedsat to ESG-grupper med udvalgte medarbejdere, der skal understøtte den fortsatte implementering bredt i organisationen.

Vi er godt på vej og forventer i 2025 at have en færdig værdikædekortlægning, en dobbelt væsentlighedsanalyse samt publicering af vores første ESG-rapport. Desuden forventer vi at have en beskrevet bæredygtighedsstrategi med baggrund i rapporten.

Niels Brøker

CFO /
Økonomichef



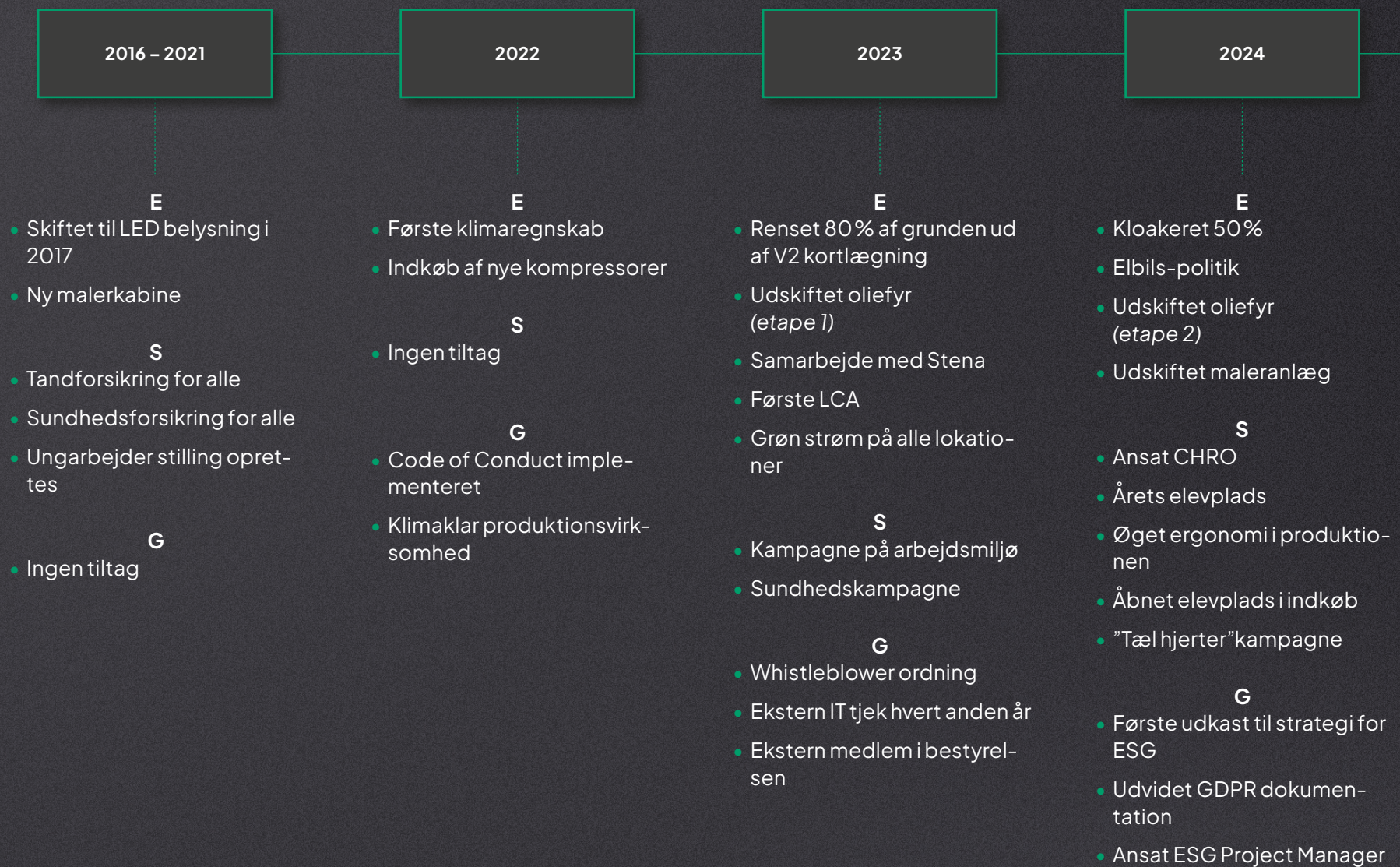
Lone Heise

ESG Project Manager



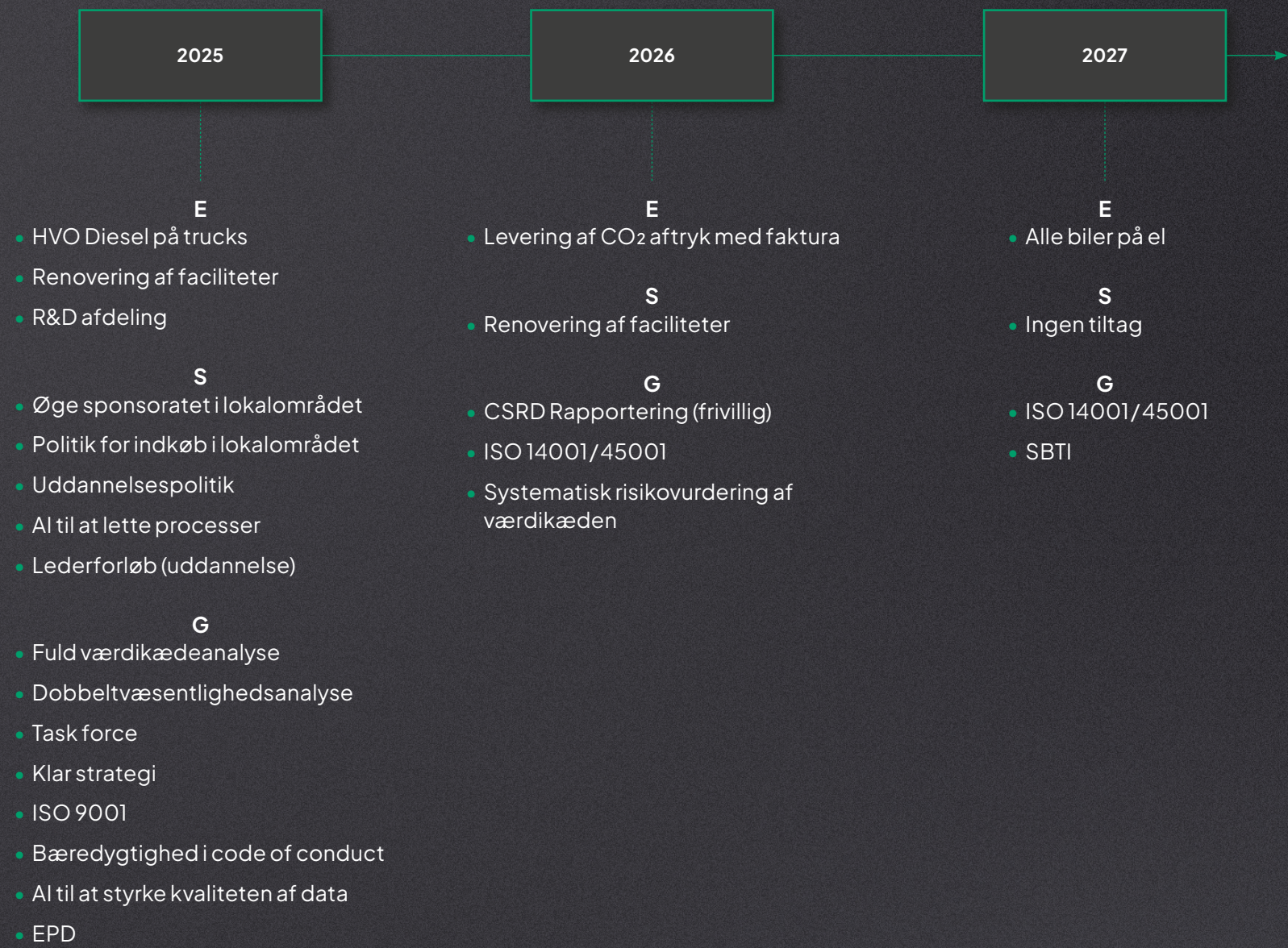
Det har vi opnået

Priess' bæredygtighedsstrategi er endnu ikke fuldt implementeret, men er godt på vej. De seneste år har vi arbejdet med flere projekter for at sikre compliance.



Det skal vi opnå

De kommende tre år vil fokus på bæredygtighed spille en stor rolle for vores strategiske indsatser. Det får relevans for vores organisation, vores kunder og vores omverden.



Øget fokus på risikostyring

CSRD-ESRS G1

For at understøtte strategien og sikre en økonomisk bæredygtig udvikling af virksomheden, har Priess haft fokus på risikostyring i 2024. Størrelserne på projekterne har ændret sig, og denne udvikling giver et naturligt fokus på at sikre et passende kapitalberedskab gennem øget fokus på risikostyring.

Priess har i forbindelse med arbejdet med dobbelt væsentlighed kortlagt finansielle risici, og vi arbejder løbende med at mindske disse.

Vi oplever at projekterne ikke alene bliver større, men også mere komplekse end tidligere, og vi arbejder derfor løbende på at reducere fejlrisici i projekteringen og tilbudsgivningen. Dette er bl.a. håndteret ved indførsel af en stage-gate model, ligesom vi har dedikeret ressourcer til projektledelse.

I forbindelse med projekternes 'vokseværk' har vi også indført en strammere politik for kreditvurdering af både kunder og leverandører, så vi er bevidste om soliditeten af alle vores samarbejdspartnere. Vi arbejder også i højere grad med forudbetaling på projekterne for at sikre, at der ikke bliver store udsving i likviditeten. Sammen med vores ejere og finansielle partnere, har vi oparbejdet et stærkt netværk til at håndtere kapitalbehovene i fremtiden.

For at sikre at Priess hele tiden har fingeren på pulsen, er alle vigtige parametre for vores fortsatte leveringsevne registreret i et KPI-system, der dagligt gennemgås af de ansvarlige og én gang om ugen af den samlede ledergruppe.

Det betyder, at vi hele tiden kender til eventuelle udfordringer i værdikæden og lettere kan træffe de optimale beslutninger vedr. lagerstørrelse, justering af kapacitet samt afstemning af finansielt beredskab.



I det kommende år vil vi fortsat arbejde med vores værdikæde for yderligere at minimere risici. Det vil bl.a. omfatte kontrakter, der i endnu højere grad stiller krav til leverandørerne om kvalitet, leveringsevne, garantier osv. Vi skal have oparbejdet en værdikæde, der hele tiden arbejder på at øge kvaliteten og leveringsevnen ud mod vores kunder.

Vi har identificeret en finansiell risiko ved ikke at have fuldt overblik over ESG-data, og derfor igangsætter vi et projekt, hvor fokus er at kunne levere EPD'er på alle vores produkter samt CO₂-data på alle fakturaer. Vi forventer, at dette bliver idriftsat primo 2026.

Overordnet er verden – fysisk og virtuelt – blevet et mere usikkert sted. Vi har derfor øget vores sikkerhedsforanstaltninger inden for begge områder.

Fysisk har vi installeret hegn/støjvolde rundt om hele fabrikken, ligesom alle vinkler af både fabrik og administration nu er dækket af kameraer. Vi vil ikke risikere, at kunderne ikke kan få deres varer pga. indbrud på fabrikken eller i stationerne på pladsen.

Virtuelt har vi implementeret et IT-beredskab, så alle ved, hvad der skal ske, hvis vi bliver ramt af et cyberangreb. Produktionen skal kunne køre offline i en periode, mens vi arbejder på at retablere IT-infrastrukturen, så kunderne ikke mærker noget. På infrastrukturen har vi hævet niveauet af vores sikkerhedsforanstaltninger til et for branchen højt niveau.

2024 har været et år med generel usikkerhed i markedet, både grundet geopolitiske udfordringer og udsving i markedet. Vi er kommet godt ud af året og vi forventer at vores nye tiltag og interne processer til risikostyring vil sikre os optimalt til fremtidens udfordringer.

Øget eksport : Grøn omstilling i et europæisk perspektiv

ESG på tværs af grænserne : Med geopolitik som omdrejningspunkt og fokus på international ekspansion ruster Priess sig til fremtiden.

I 2022 vedtog Priess en ambitiøs vækstplan, der medførte investeringer i bygningsmasse og organisation. Med geopolitik som omdrejningspunkt blev markederne undersøgt, og det gav indblik i de europæiske landes ambitioner inden for den grønne omstilling. Ud over det danske marked fremstod Tyskland, Sverige, Norge og Holland som centrale med Danmark og Tyskland som primære markeder, hvor Priess A/S allerede har salgskanaler. De øvrige lande er i planlægningsfasen.

Set i lyset af de geopolitiske udfordringer og politiske udmeldinger om investeringer, der ikke kun omfatter byggeri og transport, men også digitalisering, energiinfrastruktur og forskning, er dørene åbnet for danske virksomheder, der kan understøtte bl.a. forsvar, infrastruktur og grøn omstilling.

Her ligger Priess' kernekompetencer! Der er et stort potentiale i landene uden for Danmark, og vores igangværende markedsekspansion giver derfor god mening.

Dette øger behovet for risikostyring og brug af due diligence til at styre risici internt og i værdikæden. Ikke alene for at leve op til vores kundeansvar og vores kunders krav om lovpligtig dokumentation, men også for at optimere vores egen ansvarlige adfærd.

Due diligence er en cirkulær proces, hvor politikker, risikovurderinger, handlingsplaner og mål udvikles og opdateres på baggrund af de informationer og forandringer, processen bidrager med. Metoden er i udviklingsfasen, og vi er begyndt med Supplier Code of Conduct samt en fremtidig bæredygtighedsscreening til alle leverandører.

Derudover arbejder vi fokuseret på løbende at forbedre vores markedsforståelse vedr. juridiske, administrative og økonomiske krav på det europæiske marked, så vi kan holde fast i vores kerneværdier på nye markeder og gå efter vores vision – Best in Europe.



I 2027 forventer
vi, at alle biler fra
Priess er på el

FN's 17 Verdensmål

FN's Verdensmål for bæredygtig udvikling (SDGs) er en integreret del af arbejdet med ESG. Social, økonomisk og miljømæssig udvikling, fred, sikkerhed og internationalt samarbejde er tæt forbundne, og det kræver en samlet indsats at opnå holdbare resultater.

Priess har udvalgt Verdensmål 4, 7, 12 og 17 som relevante pejlemærker.



Vi ønsker at fremme muligheden for livslang læring og sikre kvalitetsuddannelse til alle vores medarbejdere – herunder lige muligheder for alle. Vi ønsker, at alle har mulighed for at øge deres faglighed og derved sikre kvalificeret tilknytning til arbejdsmarkedet, samt understøtte øgede kompetencer, som vil bidrage til ansvarlig og konkurrencemæssig vækst hos os. Vi ønsker, at alle har en grundlæggende viden til at sikre og kunne bidrage til en bæredygtig udvikling i samfundet.



Vi understøtter og leverer produkter til den grønne omstilling og forpligter os til at arbejde målrettet i at anvende vedvarende energi, rene brændstoffer samt at sikre, at alle har adgang til pålidelig, bæredygtig og moderne energi til en overkommelig pris – dette sker igennem vores produkter og projekter.

Vi har internt særlig fokus på energioptimering, og at vores produkter understøtter dette i samfundet. Vores mål er, at vi på sigt kan sætte en procentsats på, hvor stor en del af vores omsætning (solgte produkter), der skal være til brancher, der understøtter grøn omstilling. Dette mål arbejder vi med igennem vores strategi, og endelig procentsats fastsættes senest 2026.



Vi ønsker at sikre bæredygtigt forbrug og produktionsformer ved at agere bæredygtigt og ansvarligt i alle led af vores produktion. Vi fokuserer på en ansvarlig håndtering af vores affald og understøtter, at alle vores medarbejdere har viden til at bidrage til en ansvarlig produktion. Dialogbaseret udvikling, ansvarlighed og CO₂-reduktion af vores indkøb er højt prioriteret og er under stadig udvikling.



I vores arbejde med bæredygtighed har vi valgt at sætte særligt fokus på Verdensmål 17: Partnerskaber for handling. Vi ser partnerskaber som en helt afgørende forudsætning for at skabe reel og varig forandring i vores værdikæde.

Gennem tæt samarbejde med vores leverandører, kunder og andre aktører arbejder vi målrettet på at effektivisere processer, optimere ressourceforbruget og mindske vores samlede klimaaftryk.

Ved at indgå i dialog og videndeling på tværs af værdikæden kan vi identificere fælles udfordringer og udvikle løsninger, der skaber værdi for alle parter – både økonomisk, miljømæssigt og socialt.

Derudover ser vi et stort potentiale i at udvikle forretningen sammen med vores partnere. Ved at styrke samarbejdet på tværs af virksomheder og brancher kan vi understøtte innovation, udvikle nye markeder og forretningsmodeller, der bidrager til både vækst og bæredygtighed.

Vi tror på, at partnerskaber ikke kun er et redskab – de er selve nøglen til at realisere bæredygtig udvikling i praksis.

Strategi, forretningsmodel & værdikæde

CSRD – ERS2 – SBM1-3



Bæredygtigheds-strategi og forretningsmodel

CSRD – ESRs2



Hotspots fra vores strategi:

- Fastholdelse af vores position som en solid samarbejdspartner og et kvalitetsstempel på markedet er en vigtig del af vores strategi.
- Vi vil levere ansvarlige produkter, der kan bidrage til den grønne omstilling.
- Vi vil skabe vækst og øge vores eksport.
- Vi vil være "Best in Class" på vores kernemarkeder.
- Vi ønsker en forretning med fokus på bæredygtighed og ansvarlighed, så vi kan imødekomme kundernes krav og forventninger.
- Vi vil fortsat arbejde fokuseret på optimering i alle dele af organisationen.
- Vi vil være compliant – vores mål er fuld integrering i vores forretningsmodel og -strategi.
- Vi vil kunne tilbyde EPD'er på vores produkter i 2026.
- Vi vil skabe tætte kunderelationer og partnerskaber, hvor sparring og samarbejde skal bidrage positivt til en CO₂-reducering i værdikæden.
- Vi ønsker certificeringer for at sikre vores konkurrenceevne og fastholde vores kvalitet.
- Vi vil arbejde med social ansvarlighed og sikre alle medarbejdere udvikling gennem strategisk kompetenceudvikling og et tæt samarbejde med erhvervsskoler i nærområdet.
- Vores reduceringsmål er: 15 % på Scope 1 og 15 % på Scope 2 i 2025. Vores fremtidige reduceringsmål er: 50 % på Scope 1 og 50 % på Scope 2 i 2026. 70 % på Scope 1 og 70 % på Scope 2 i 2027. 100 % på Scope 1 og 100 % på Scope 2 i 2028. 50 % på vores samlede CO₂-udledning i 2030. 25 % på vores samlede CO₂-udledning i 2040 og 25 % på vores samlede CO₂-udledning i 2050 Reduceringsmål på Scope 1 og 2 er absolutte mål og mål på Scope 3 er relative mål*.

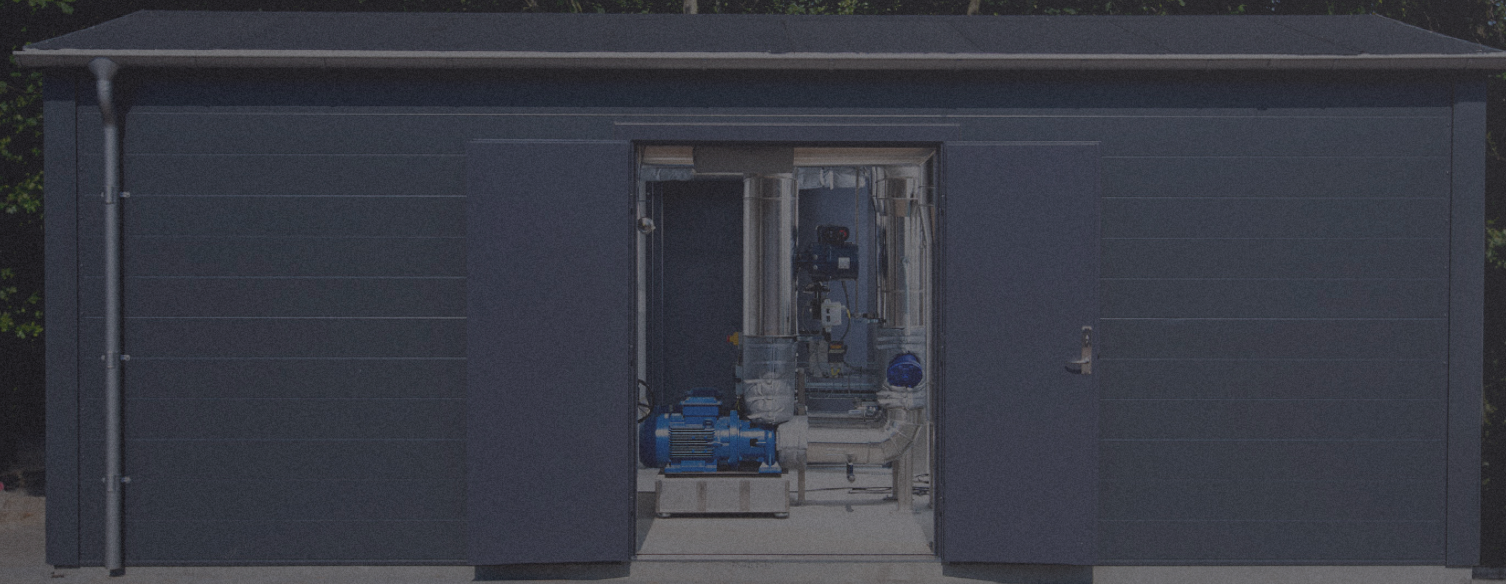
*(note) Absolutte mål er uafhængigt af vækst, produktion eller omsætning. Relative mål afhænger af aktivitetsniveau.

Strategiske ESG-initiativer frem mod 2027

Vi er på en udviklingsrejse hen imod større bæredygtighed og har allerede defineret dele af vores strategi og strategiske initiativer, som vi startede arbejdet med tilbage i 2021-2022.

Nogle er gennemført i perioden frem til i dag, mens en række af initiativerne først implementeres i de kommende år. Nogle initiativer genererer en fortløbende udvikling i forhold til nye opgaver.

Vi planlægger løbende vores initiativer og sigter 3 år frem.



Strategi og mål

Strategiske initiativer	Status 2024	Deadline	Mål opnået
Bæredygtighedsstrategi udarbejdes	Strategiske initiativer laves færdig. Bæredygtighedsstatement udarbejdes.	2025	
Klimaregnskab for scope 1, 2 og 3 upstream	Klimaregnskab for scope 1,2,3 upstream udarbejdet.	2025	✓
CO ₂ -reduktionsmål fastsættes	Fastsætte 2030 mål	2025	✓
Værdikædekortlægning	Værdikæde kortlagt og bearbejdet.	2025	✓
Dobbeltvæsentligheds analyse	Dobbeltvæsentligheds analyse udarbejdet.	2025	✓
Klimaregnskab for scope 3 downstream	Klimaregnskab for scope 3 downstream med estimate- ret data	2025	✓

Leverandørstyring

Strategiske initiativer	Status 2024	Deadline	Mål opnået
Code of Conduct udsendes	Code of Conduct sendes til 653 leverandører	2025	
Overblik/dialog om leverandørers ESG-performance	Løbende dialog om leverandørdata og efterspørgsel af data. Samles i internt datakartotek	Løbende	
Due diligence processer i leverandørkæde	Implementering påbegyndes i 2025	2026	
Dialog med Transportbranchen vedr. data og CO ₂ reducering med leverandører	Dialog påbegyndes i 2026	Løbende	
Leverancekontrakter på væsentlige leverandører	Implementering påbegyndes i 2025	2026	

Strategiske ESG-initiativer frem mod 2027

Compliance – ESG

Strategiske initiativer	Status 2024	Deadline	Mål opnået
Implementering af ESG og bæredygtighed i organisationen	ESG project manager ansat.	Løbende	✓
Ledelsen opdateres om ESG-lovgivning	Løbende opdatering via opslag, oplæg, mails og møder.	Løbende	✓
Implementere grundlæggende viden om ESG og bæredygtighed til hele organisationen.	Første etape gennemført. Løbende opdatering via opslag	Løbende	✓
§99 a rapportering	Første ESG-rapport udarbejdes i 2025	2025	
Implementere CSRD	Implementering påbegyndes i 2025	2026	
Implementere EU Taksonomien	Implementering påbegyndes i 2025	2026	
Whistleblowerordning intern opdateres	Opdateres og flyttes til brugbar placering på intern net.	2025	
ESG-gruppe etableres	ESG-gruppe implementeret.	2024	✓
Implementering af bæredygtighed i alle procedure intern/ekstern	Implementering påbegyndes i 2025	2026	

Kundesupport

Strategiske initiativer	Status 2024	Deadline	Mål opnået
Udarbejde EPDér på færdig Transformerhus	Dialog omkring levering af EPDér fra konsulentvirksomhed m/EPD speciale	2026	
Udarbejde CO ₂ -data til kunder	CO ₂ data på efterspørgsel i form af CO ₂ -beregninger estimeret eller baseret på standardiserede emissioner.	Løbende	✓
Dialog med kunder om Transport	Dialog omkring transportoptimering	2026	

Projekter og initiativer

Strategiske initiativer	Status 2024	Deadline	Mål opnået
Udvikling af grønnere Transformerhus	Projektafdeling opstarter udarbejdelse i 2025	2026	
Isolering af haller og produktionsarealer	Tilbud indhentes	2026	
Udvidelse og optimering af malerafdeling	Beregninger udarbejdes og tilbud indhentes.	Afventer	

Kommunikation

Strategiske initiativer	Status 2024	Deadline	Mål opnået
Internt medarbejderveden til arbejdet med ESG og bæredygtighed	Opslag/oplæg gennemført. Præsentation på møder og udarbejdelse af materiale.	Løbende	✓
Marketingsmaterialer om bæredygtighed og ESG	Firmapræsentation udarbejdes.	2025	
Opdatering af hjemmeside med bæredygtighed og ESG	Website opdateres med rapport, strategi og ansvarlighedstiltag.	2025	
Whistleblowerordning ekstern på website	Whistleblower ekstern aftales/udarbejdes og implementeres på website.	Afventer	

Værdikæde i forandring CSRD-ESRS 2

Priess A/S – fra lokal virksomhed til industri med store perspektiver

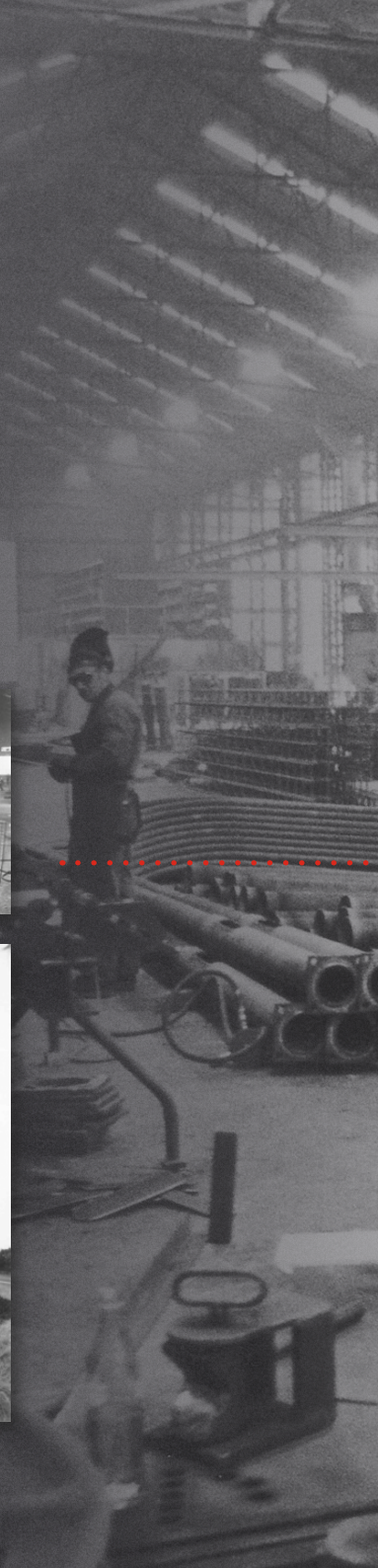
Priess A/S begyndte som en installationsforretning med radioapparater, men har igennem et århundrede udviklet sig til bl.a. at producere teknikhuse til forsyningssektoren og eksportere til flere lande. Produktionen er udvidet til seks fabriksbygninger, en stor malerkabine samt administrationsbygning på én og samme adresse.

Priess' plug and play-koncept med levering af færdigmonterede teknikhuse er udviklet på baggrund af kundeønsker. Konceptet begyndte med transformerstationer, og er nu udvidet til flere produktsegmenter. Priess A/S står derfor over for en spændende tid, hvor vores produktgrupper understøtter den moderne forsynings- og infrastruktur.

Priess A/S ønsker gennem produktudvikling og innovation at understøtte samfundets overgang til mere bæredygtige energiformer. Danmarks mål er at reducere CO₂-udledningen med 70 % inden 2030. Vores anlæg understøtter en effektiv udbredelse af energi ved at prioritere driftssikkerhed, nemmere installation og optimering af energiforbruget.

I den forbindelse oplever vi stigende krav i forhold til dokumentation og ESG-data. Der er sket – og der sker fortsat – en forandring i vores værdikæde i retning af en grønnere tankegang inden for infrastruktur. Vi bliver holdt ansvarlige for det, vi gør, og det, vi producerer – og den forandring byder vi velkommen.

Vi vil fortsætte den kundeorienterede tilgang med plug and play-løsninger og ønsker også fremover at bidrage til en effektiv forsyningssektor. Vores værdikæde skal understøtte de danske klimamål, og hjælpe med at bane vej for den nødvendige reduktion af CO₂-udledningerne.





Strategi & forretningsmodel

Værdikæde

CSRD-ESRS 2

Der opstår positive og negative påvirkninger i hvert led af kæden. Aktiviteterne skal derfor udføres, så de giver produkterne størst mulig værdi. Upstream-forarbejdning og produktion er vigtig, da vi indkøber forarbejdede produkter fra vores leverandører. Downstream (efter produktion) er også vigtig bl.a. på grund af de stigende krav om genanvendelse

Distribution:

Afhentning og levering af vores produkter kan bestilles af Priess eller kunden. Vi har derfor ikke altid indflydelse på dette led. Vores produkter købes og placeres primært i Danmark, men transporter til Tyskland og de nordiske lande forekommer også. Transport er et punkt, hvor vi pt. vurderer, hvordan vi gør det bedst og mest miljøvenligt fremover. Herunder brug af bil- og søtransport, der i dag ofte kræver fossile brændstoffer.

Råmaterialer:

Priess anvender primært stål, beton, aluminium, zink, træ, plast og maling i produktionen. Vi køber færdigt plademateriale og lægger stor vægt på leverandørens behandling af råmaterialer i udvinding/bearbejdning af jernmalm, sand, sten, nikkel, krom, zink, magnesium, plast, polycarbonat, guld, sølv, aluminium, kobbermalm, freon, CO₂, maling, litium, gas, SF₆-gas, metan, propan og butan etc. SF₆ udfases ultimo 2025. De fleste produkter købes i Europa. Enkelte i Kina, men i 3. led.



Vand og industri

Fra husholdningernes brugsvand over energi til industrien og til effektiv behandling af spildevand skal der tænkes innovativt og ressourcebesparende. Teknikhuse og -skabe fra Priess er effektive løsninger, som er med til at løse udfordringerne. De fås som standard eller kundetilpassede løsninger i en lang række varianter. Det sikrer kvaliteten, sparer kostbar tid og bidrager til en hurtig og agil udrulning af en mere bæredygtig infrastruktur.

Digital infrastruktur

Den digitale infrastruktur udvikler sig med stor hastighed i disse år. Infrastrukturen driver væksten i en lang række sektorer, og Priess Digital Infrastruktur bidrager bl. a. med skræddersyede plug-and-play-teknikhuse, der kan minimere installationstiden og reducere CO₂-aftrykket. De leveres som standard- eller kundetilpassede løsninger, er udført i et enkelt, æstetisk design og tilbyder høj opetid og fjernovervågning for ekstra sikkerhed. Et attraktivt og omkostningsbevidst valg til den nye, digitale virkelighed.

Fjernvarme

Moderne fjernvarme er det energieffektive valg til opvarmning i urbane områder. I den grønne omstilling og i konverteringen fra gas står udrulningen af fjernvarmen centralt, og Priess District Heating A/S bidrager med pumpe-, veksler- og boosterstationer til optimering af nettet. Det sker i form af intelligente plug-and-play-løsninger, der er skræddersyede til den enkelte installation. De leveres med installeret og gennemtestet teknik, så de er klar til tilslutning, og det sparer både penge og kostbar tid.

Energiforsyning

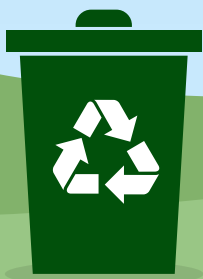
Vores samfund og infrastruktur elektrificeres som aldrig før, og det stiller krav om en effektiv, smidig og omkostningsbevidst udrulning. Priess transformerstationer bruges til solcelleparker, ladestandere og elforsyning, fordi de tilbyder reduceret installationstid, er bygget til lang tids problemfri drift og aldrig går på kompromis med den altafgørende sikkerhed. De unikke plug-and-play-huse leveres fuldt færdige eller som standardhuse, og de skal blot tilsluttes, når de ankommer på pladsen og placeres på fundamentet.

Produktion:

De indkøbte materialer forarbejdes og samles til vores endelige produkter, som forlader vores produktionsenheder via kundebestilt eller egen transport. De leveres på sites, hvor kunder/samarbejdspartnere overtager produktet og står for den færdige montering.

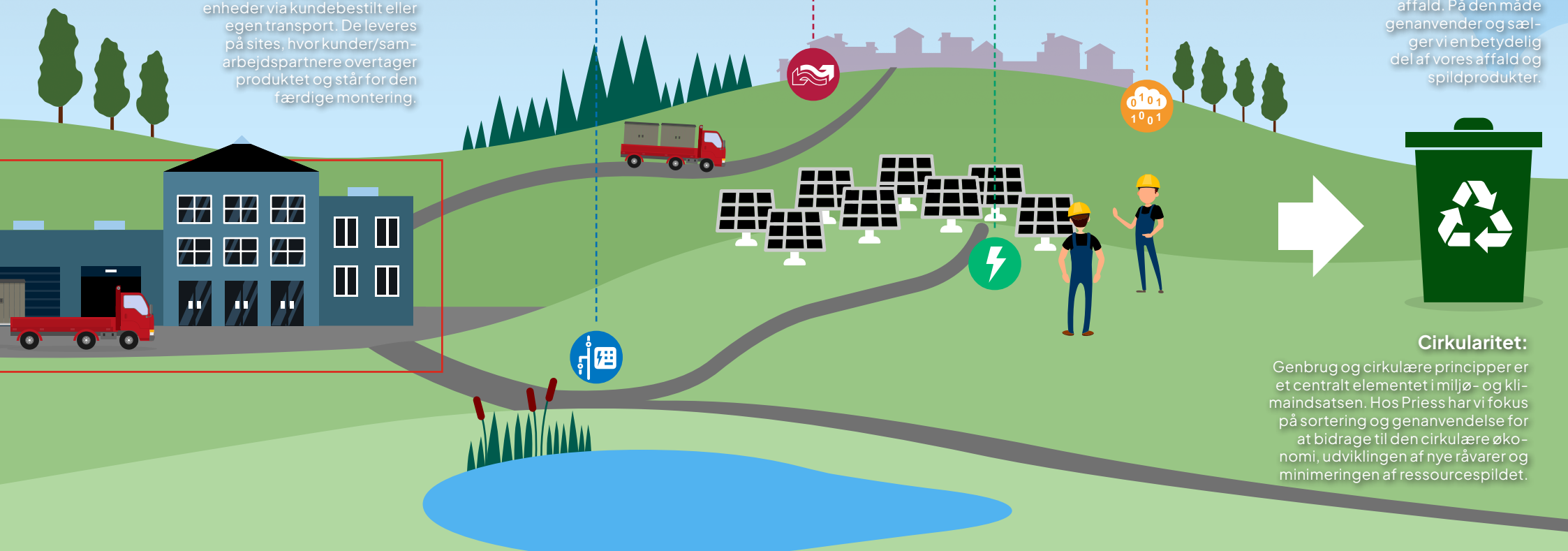
Affald:

Vi har stort fokus på affaldssortering, hvor vi har et samarbejde med Stena Recycling, som sørger for størst mulig recirkulation af affald. På den måde genanvender og sælger vi en betydelig del af vores affald og spildprodukter.



Cirkularitet:

Genbrug og cirkulære principper er et centralt element i miljø- og klimaindsatsen. Hos Priess har vi fokus på sortering og genanvendelse for at bidrage til den cirkulære økonomi, udviklingen af nye råvarer og minimeringen af ressourcespildet.



Forretningsmodel og værdikæder CSRD-ESRS 2

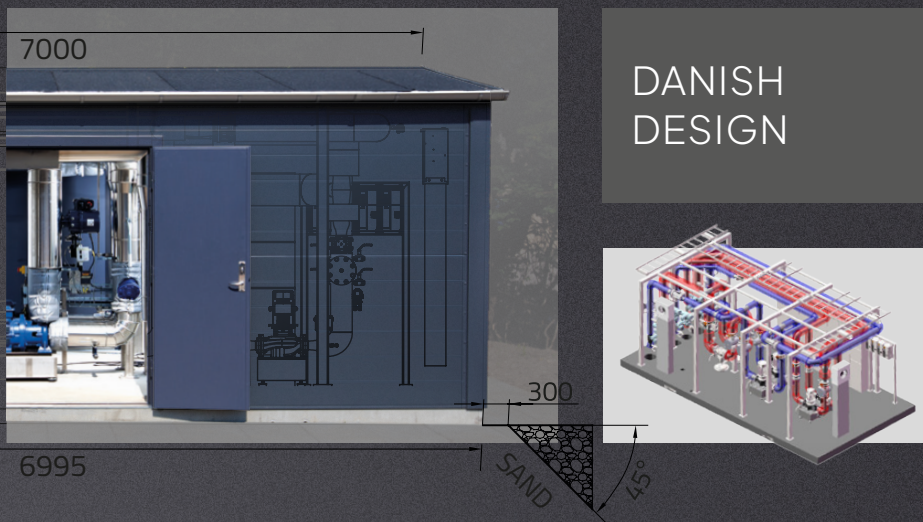
Hos Priess vedkender vi os vores ansvar for at påvirke og forme vores produkter og produktion i en bæredygtig retning for fremtiden. Vores udgangspunkt er at skabe maksimal værdi af vores strategiske arbejde med ESG og samtidig belaste miljøet mindst muligt. Vores forretningsmodel skal være med til at skabe de bedste forudsætninger, for en langsigtet, rentabel og mere bæredygtig forretning.

Kundernes ønsker og behov har hovedfokus i alle vores aktiviteter. Derfor er samarbejdet med vores leverandører alfa og omega, hvis vi skal optimere vores aftryk mest muligt i fremtiden. Dette skal vi gøre sammen.

Vi forsøger at være på forkant med udviklingen, når det gælder nye løsninger og hjælpemidler, der kan gøre produktionen mere effektiv og mindre klimabelastende.

Aktiviteterne vedrører naturligvis også de mennesker, der er i værdikæden og som er involveret i produktionen og brugen af vores produkter. Vi tager ansvar for egne medarbejdere ved at sikre trivsel, sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen. Og vi arbejder med at kortlægge omfanget af organisationens indvirkning på andre, involverede medarbejdere i værdikæden.

Det vil være et stort fokusområde i 2025 og 2026 at frembringe valide data og viden i forhold til værdikæden.





Leverandørkæde

på verdenskortet

CSRD-ESRS2

Priess ønsker en synlig leverandørkæde, da transparens hos leverandører og underleverandører fremmer et ansvarligt materialevalg. En synliggørelse er nødvendig for at minimere den sociale og miljømæssige risiko på råvarer.

Gennem research/dialog med de tætteste leverandører og konsulentvirksomheden Viegand Maagøe kortlægger vi i 2025 leverandørkæder og identificerer mangler, vi kan arbejde videre med i 2026 og 2027.

For at mindske unødigt transport vil vi gerne have transportleverandørerne så tæt på produktionsenhederne som muligt, og vi indkøber helst stål fra europæiske værker. Første led i vores leverandørkæde er primært grossister i Danmark og Nordeuropa.

Priess ønsker at minimere risici på de sociale og miljømæssige dele i vores kæder. Det sker gennem en tæt dialog om at skabe positiv udvikling ift. dokumentation.

Dokumentationskravene er stadig nye for mange leverandører og partnere, men de kan forhåbentlig være med til at skabe en positiv udvikling. Et tæt samarbejde er afgørende for at nå bæredygtighedsmålene, ikke kun for Priess, men for hele branchen.



Placering af vores solgte produkter
og anvendte testsites



Indkøb af vores materialer
anvendt til produktion

Dobbelt væsentlighed

CSRD – ESRS 2



Dobbelt væsentlighed

CSRD-ESRS AR16, ESRS 1 & 2

I 2024 har vi påbegyndt udarbejdelsen af en dobbelt væsentlighedsanalyse i samarbejde med konsulentvirksomheden Viegand Maagøe A/S. Resultatet viser de emner, der skal rapporteres om i afrapporteringen i 2025*. Men vi har allerede i 2024-rapporten bygget vores rapport op om analysen.

I 2026 skal ESG-rapporteringskravene Taksonomi, CSRD og CSDDD opfyldes hos Priess. Vi er godt i gang med det store rapporteringsarbejde og modtog allerede i 2023 dataforespørgsler fra større kunder og samarbejdspartnere.

For Priess er ESG imidlertid også en strategisk indsats til bæredygtig forretningsudvikling og øget konkurrenceevne. Det er meget mere end 'kun' rapportering.

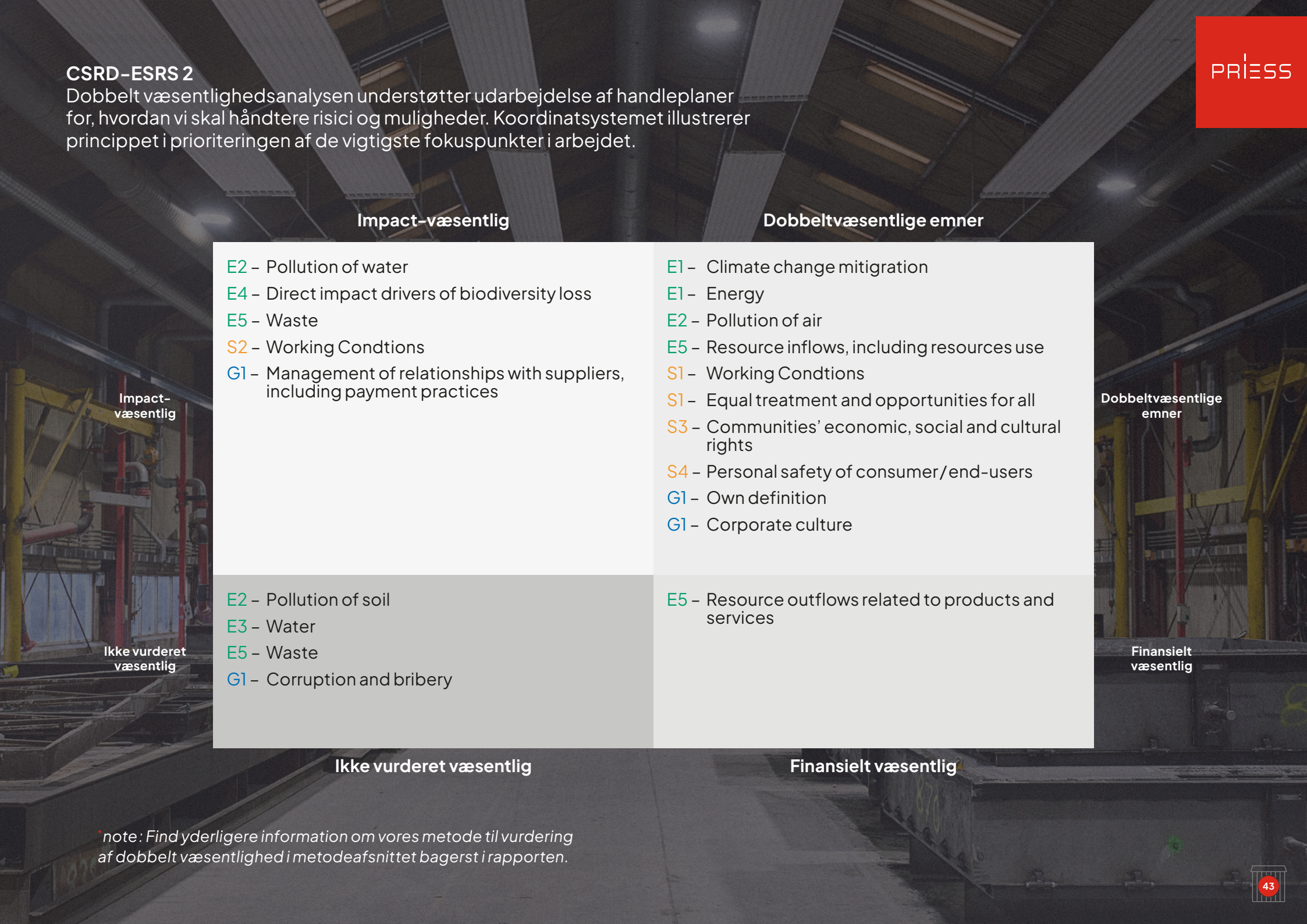
Vi vil være ansvarlige, og det betyder, at vi vil være transparente i vores arbejde og planlægning på området. Derfor har det været vigtigt for os at lave en grundig værdikædekortlægning og dobbelt væsentlighedsanalyse, som opfylder EU's lovkrav og CSRD-direktivets standarder og krav ud fra EU's bæredygtighedsrapporteringsdirektiv, Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).

Analysen er udarbejdet på baggrund af Europa-Kommissionens Direktiv (EU)2022/2464 og følger standarder og vejledninger fra EFRAGS's Materiality Assessment Implementation Guidance (MAIG) og EFRAG's Value Chain Implementation Guidance (VCIG) (maj 2024).

**note: Dobbeltvæsentlighedsanalysen er et påbegyndt resultat for 2024. Der tages højde for, at resultatet kan ændres i 2025.*

CSRD-ESRS 2

Dobbelt væsentlighedsanalysen understøtter udarbejdelse af handleplaner for, hvordan vi skal håndtere risici og muligheder. Koordinatsystemet illustrerer princippet i prioriteringen af de vigtigste fokuspunkter i arbejdet.



*note: Find yderligere information om vores metode til vurdering af dobbelt væsentlighed i metodeafsnittet bagerst i rapporten.

Dobbelt væsentlighed:

Risici, muligheder og handleplaner

CSRD-ESRS 2

Emne	Under-emne	Punkter	Risici	Muligheder	Handleplaner	Impact	Finansiel	Finansielle handleplaner - sådan tackler vi udfordringen
E1								
Klimaændringer	Modvirkning af Klimaændringer. Energi	E1-1 E1-2 E1-3 E1-4 Energi	Klimabelastninger forbundet med aktiviteter i hele værdikæden kan påføre højt CO2 belastning. Produktionen er forbundet med stort energiforbrug.	Stille krav til leverandører. Fokus på kontinuerlig forbedring af egen energiforbrug.	Vores primære handlingsplaner er: Dialog og dataindsamling, herunder EPDér og tilknytning til Science Based Targets initiative (SBTI) 2026, så vi sikre reducere af vores CO2-udledning på råvarer, energi og transport. Endelig fastsættelse af midlertidige 2024 Klimamål i 2025 og udarbejdelse af reducere-planer igennem nedsatte interne ESG-Scope grupper.	✓	✓	Certifikater dækker vores nuværende energiforbrug, men ESG-grupper nedsættes til kontinuerlig forbedring af egen udledning. Både for at sikre egne mål om forbedringer, men også for at sikre at kunne nå fastsatte klimamål i DK. Leverandørsamarbejde for at sikre ansvarlighed i værdikæderne - herunder sikre forbedringer på klimabelastninger. Optimering af egen produktion for at sikre størst mulige reduktion og optimering af egne produkter. Fokus på nye markeder og materialer.
		E1-1 Stigende marked for elektrificering.	Manglende opmærksomhed kan mindske omsætning.	Fokus på lovgivning og regulering.	Procedure for kontinuerlig viden og implementering af nye reguleringer og lovgivning, herunder udvikling af egne produkter igennem projekter.	✗	✓	Udvikling af systemer, herunder til procedure og oplysning. Ressource tilførsel til kontinuerlig optimering og information. Lobbyarbejde i forhold til branchespecifik udvikling. Øget fokus på brancheudvikling og nye initiativer skal sikre kontinuerlig know-how. Fokus på nye markeder, herunder marketing og salg.
		E1-3 Transport	Transport er forbundet med stor CO2 belastning. Manglende marked for grøn fuel.	Alternative Transportmuligheder. Stille krav til transportformere v/leverandør.	Vi følger løbende den teknologiske udvikling omkring eldrevne transportformer og er påbegyndt overgang til el internt. Vi planlægger tæt dialog med transportpartnere om mere miljøvenlige transportformer og optimering af kørsel med vores produkter.	✗	✓	Udvikling af bedre systemer og dataindsamling af scope 3-data på transport skal hjælpe os til bedre reduktionsmuligheder og finansielle muligheder. Vi vil være afhængig af teknologisk udvikling og dialogbaseret transportoptimering om "grønnere" fuel, for at reducere CO2, hvorfor fremrettet lobbyarbejde i samarbejde med transportbranchen skal undersøges og planlægges. Omlægning til el i egen transport.
		E1-1 E1-4 Råvarer	Høj CO2-udledning på stål- og betonvare påvirker scope 3 i klimaregnskabet.	Øget fokus på data, EPDér og dialog med leverandør.	Vi følger en ny tilgang til EPDér\$, der gør CO2-beregningerne mere nøjagtige. Plan om EPD-system implementeret i 2026.	✓	✓	Vores udvikling af indkøbsstrategier skal hjælpe os til adgang til materialer med mindre CO2-udledning og data. Desuden vil produktudvikling og design ekstern/intern med henblik på genbrug eller anderledes anvendelse af materialer være en forudsætning for reduktioner. Vores kommende EPD-system vil give os en valificeret grundviden om vores produkter og reduktionsmuligheder, som vi kan arbejde strategisk videre med.

Dobbelt væsentlighed:

Risici, muligheder og handleplaner

CSRD-ESRS 2

fortsat

Emne	Under-emne	Punkter	Risici	Muligheder	Handleplaner	Impact	Finansiel	Finansielle handleplaner - sådan tackler vi udfordringen
S1								
Egne medarbejdere	Arbejdsvilkår. Ligebehandling og lige muligheder for alle.	S1-6 Uddannelse og kompetenceudvikling.	Manglende viden kan påvirke effektivitet og konkurrenceevne.	Kompetenceudvikling som strategisk værktøj til vækst.	Vi øger strategisk planlægning af kompetenceudvikling og øger fokus på kompetencer til alle. Desuden plan for uddannelse, som fastholdelse og som udvikling. Samarbejde med uddannelsesinstitutioner om kompetenceudvikling og muligheder.	✓	✓	Kompetenceudvikling udvikles strategiske på alle niveauer af virksomheden for at fastholde og udvikle kompetencer og tiltrække nye medarbejdere. Øget vækst skal ses direkte forbundet med kompetencer, hvorfor procedure for uddannelsesplaner udvikles og planlægges. Øget fokus på kompetencemidler og fonde.
		S1-4 Diversitet/mangfoldighed	Manglende diversitet kan påvirke virksomhedskulturen og beslutningsprocesser	Bred diversitetskultur kan skabe innovativ virksomhedskultur- og drift.	Vi ændre ansættelsesprocedure i forhold til kønsanonymitet og sammensætter handleplan for øget tiltrækning af medarbejdere med bred diversitet.	✓	✗	
		S1-5 Sundhed og sikkerhed	Risiko for påvirkning af produktiviteten. Risiko for arbejdsulykker og sygefravær.	Handleplaner for Sundhed, sikkerhed og trivsel kan øge arbejdsmiljø og øge driftseffektiviteten.	Vi har udarbejdet arbejdsmiljøpolitik og skabt synergie med ESG-rapportering. Vi har i samarbejde med, sikkerheds- og kvalitetsafdelingen, kontinuerligt efteruddannet personale i forhold til arbejdsmiljø og sikkerhed og derved styrket både viden og procedurer. Opfølgingsprocesser og kontinuerlig fokus skal sikre sikkerhed og sundhed.	✓	✓	Analyse af sygefravær og arbejdsulykker laves med tilhørende mål. Skærpet opsyn og sikkerhedskrav til medarbejdere og underleverandører i Code of Conduct. Indførelse af sikkerhedskampagner for at undgå ulykker, samt medarbejderinformation om sikkerhed ved ansættelse. Desuden skærpelse af forebyggende handlinger ved overtrædelse af alkohol og rusmiddel politik. Anvendelse og overholdelse af sikkerhedsudstyr og regler skærpes.
S2								
Ansatte i værdikæden	Arbejdsvilkår.	S2-3 Arbejdsforhold i værdikæden	Begrænset gennemsigtighed øger risikoen for uønskede påvirkninger og potentielle konsekvenser.	Indkøbsstrategi: Fokus på leverandørdokumentation og Code of Conduct opfølgninger.	Opfølgingsplan og registrering vedr. Code of Conduct. Handleplan for procedure for eventuelle afvigelser.	✓	✗	
S3								
Berørte samfund	Samfundenes økonomiske, social og kulturelle rettigheder.	S3-2 Samfund/lokalområdet	Støjpåvirkninger i tæt bebyggede områder kan give gener for lokalsamfundet. Manglende lokalengagement kan øge klagesager og manglende opbakning.	Kontinuerlige forbedringer af støjgener i dialog med lokalområdet. Kontinuerlig støtte til lokalsamfund og lokale initiativer øger gode relationer. Ungefokus bidrager til adgang til medarbejder-tiltrækning.	Plan for yderligere lokaldialog vedr. uddannelse/unge og støtteordninger. Kontinuerlig dialog med naboer/samfund om støj videreudvikles/fastholdes. Inddragelse af naboer og kommune udvikles.	✗	✓	Forbedringer af gener for samfundet synliggøres og forbedres kontinuerligt i samarbejde med kommune og lokalsamfund. Inddragelse af borgere til dialogmøder ved ændringer i aktiviteter på produktionsområdet. Samfundsarbejdet omkring uddannelse/unge struktureres via mulig fast samarbejde mellem skoler og virksomhed.

Emne	Under-emne	Punkter	Risici	Muligheder	Handleplaner	Impact	Finansiel	Finansielle handleplaner – sådan tackler vi udfordringen
S4								
Forbrugere og slutbrugere	Forbrugernes/slutbrugernes personlige sikkerhed	S4-1 S4-4 Sikkerhed af forbrugere og slutbrugere	Sikkerhedsbrister i digitalt design kan kompromittere kundernes drift og datasikkerhed, hvilket kan føre til økonomiske krav og til-lidstab. Mangelfuld eller ikke til-strækkelig beskyttelse af teknisk udstyr vil have potentielle negative afledte effekter i forhold til slut-brugernes adgang til infra-struktur. Fejl i montage, konstruktion eller sikring under transport kan skabe uheldige hæn-delser.	Øget fokus på IT-sikkerhed minimere risiko for konsekvenser ved hacke-rangreb. Kvalitets- og produkt-sikring både internt og ekstern.	Vi tester vores produkter og overholder alle gældenden lovgivninger indenfor området., Vi øger fokus på alle elementer af sikkerhed af vores produkter ud fra geopolitisk situation med uro i verden og øget pres via cyberan-greb, samt øget fokus på sikring af vores produkter under brug. Øget fokus på kvali-tetssikring og risikostyring.	✓	✓	Kvalitet og sikkerhed er en forudsætning for vores produkter og for branchen. Vi produkt-og designudviklinger kontinu-erligt på alle produkter for altid at overholde sikkerhed og kvalitet i forhold til forbrugere og slutbrugere. Vi sikrer at vi teknologisk altid har bedste know-how til produktion af sik-rer og testede produkter. Fastholde og udvikle procedure for dokumentation og kvalitets- og sikkerhedssikring. Fokus på branchedialog.
G1								
Virksomhedsadfærd	Virksomhedskultur. Egen definition. Forvaltning af forbindelser med leverandører, herun-der betalingsbetin-gelser.	G1-1 G1-2 G1-3 G1-6 Virksomheds-kultur og Anti-korruption	Utilstrækkelig viden kan føre til forkerte beslutninger og handlinger internt. Anti-korruption kan føre til uretmæssige aftaler, som ikke matcher virksomhe-dens kvalitet og ansvar-lighed. Dette giver kon-sekvenser for nuværende forretningsetik. Svag kvalitets- og logistiks-tryk mindsker konkurren-ceevnen. Afhængighed af underleverandørers perfor-mens øger risiko i forhold til kontrol af ansvarlig forret-ningspraksis.	Indkøbsstrategi: Fokus på leverandørdokumen-tation og Code of Con-duct opfølgninger. Kvalitets-,logistik- og risikostyring relateret til produktion. Øget fokus på indkøbs-strategi med data, som omdrejningspunkt.	Handleplan for yderligere undervisning af personale i proces og sikkerhed. Desuden viden om Anti-korruption og cybersikkerhed til alle for at sikre virksomheden mod risiko.	✓	✗	
		Indsigt i pro-duktilivscyklus	Manglende viden om pro-dukternes LCA kan føre til høj CO2-udledning.	Øget fokus og dialog med leverandører i for-hold til dataindsamling.	Procedure for dialog og opfølgning om pro-dukter og værdikæde, herunder dialog med leverandører. Plan for dataindsamling og indkøbsprocedure.	✓	✓	Implementering af EPD-system. Desuden implementering af ny indkøbsstrategi med øget fokus, dialog og opfølgning med leverandører. Projektgruppe nedsættes vedr. produktudvikling.
		G1-1 Cybersikker-hed	Sikkerhedsbrister i digitalt design kankompromittere kundernes drift og datasik-kerhed, hvilket kan føre til økonomiske krav og til-lidstab. Mangelfuld eller ikke til-strækkelig beskyttelse af teknisk udstyr vil have potentielle negative afledte effekter i forhold til slut-brugernes adgang til infra-struktur.	Øget fokus på IT-sikker-hed minimere risiko for konsekvenser ved hacke-rangreb.	Vi har udarbejdet IT-politik med fuld fokus på IT-sikkerhed. Vi arbejder med fokus udfra D-mærket og NIS2 som pejlemærker til egne systemer og vi overholder GDPR.	✗	✓	IT-sikkerhed fastholdes som introduktionsforløb til alle medarbejdere. Procedure for opfølgning og vedligehol-delse af medarbejdernes viden om cybersikkerhed udvik-les. Procedure for videreudvikling af teknologi og andre sikker-hedsforanstaltninger i dialog med kunder og leverandører for at fastholde nuværende sikkerhed på vores produkter. Øget fokus på branchedialog vedr. sikkerhedsprocedure og krav.

Environment

Miljøforhold – beskrivelser



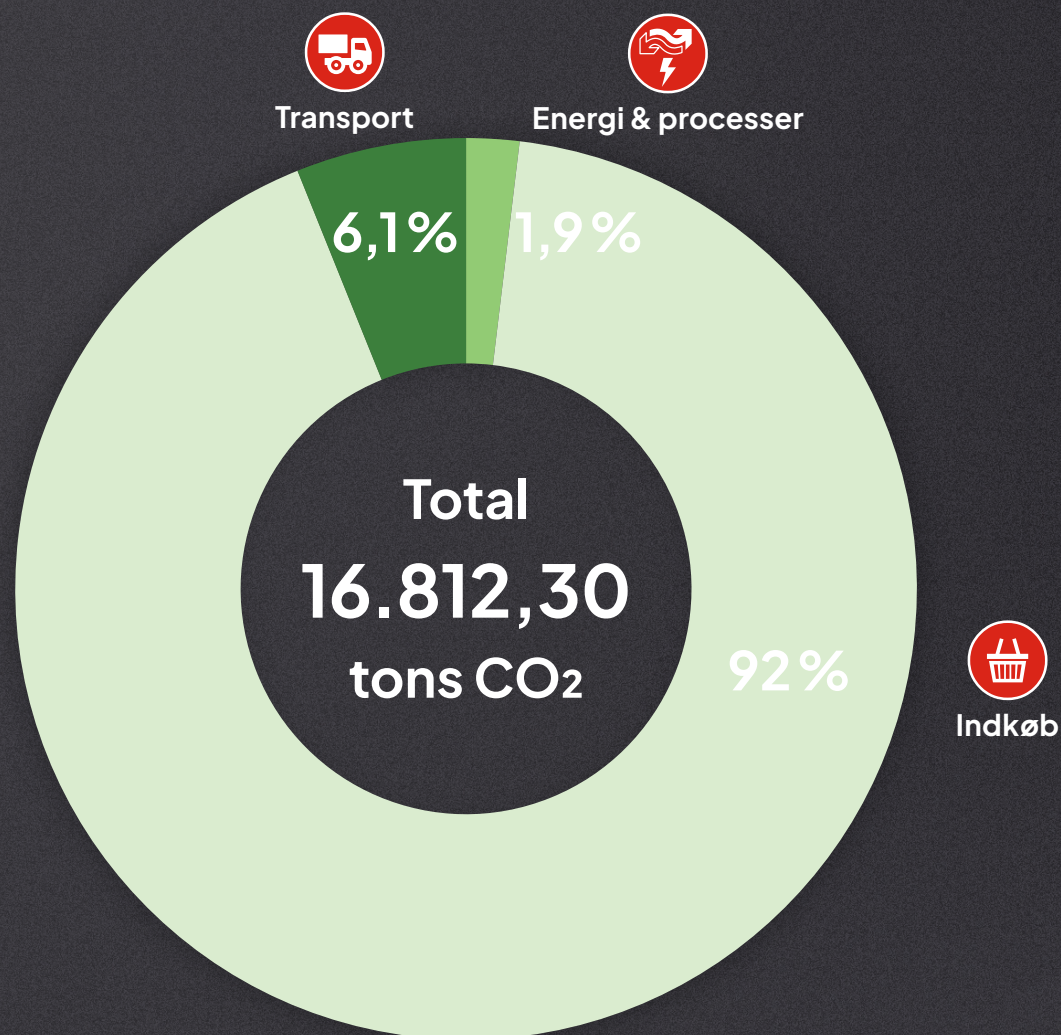
Klima-regnskabet

I 2021 udarbejdede vi det første klimaregnskab for Scope 1, 2 og 3 upstream (baseret på 2020-data), og vi har nu kortlagt tallene for 2024, så vi kan vise udviklingen over de seneste år. Vores 2030-mål om CO₂-reduktioner, som vi fastsætter endeligt i 2025, skal dog ses i forhold til CO₂-udledningen i 2020.

Når vi skal opfylde CSRD i 2026 har vi 2020-tal med i rapporten, ligesom vi forventer at have hele Scope 3 med. I 2024 udgør vores Scope 1 og 2 2,3 % af vores CO₂-udledning, mens 97,69 % af CO₂-udledningen findes i Scope 3.

Vi har grønne certifikater dækkende hele vores samlede energiforbrug. Vi er garanteret grøn strøm fra vedvarende energikilder i Danmark. Certifikaterne udskiftes i 2025, med samme dækningsgrad.

Procentfordeling af CO₂e-udledning (scope 1+2+3) fordelt på hovedkategorier



Energi og processer	314,32 tons CO ₂
Indkøb	15473,46 tons CO ₂
Transport	1023,70 tons CO ₂
Affald og genbrug	0,82 tons CO ₂

Forklaringer og grafik vedr. Scope 1, 2 og 3

Scope 1 og 2

Disse udledninger er faldet en smule i 2024 sammenlignet med 2023, ligesom der har været lidt flere udledninger fra indkøb og transport sammenlignet med 2023. Der er i 2024 også brugt lidt mere energi, hvilket skyldes ombygning og anvendelse af varmepumper/aircondition.

Scope 1 stammer primært fra brændstof til egne køretøjer som firmabiler, lastbiler, trucks og andre køretøjer, der bruges i produktionen, hos eksterne transportoperatører samt til indkøbte varer.

Scope 2 stammer primært fra elforbrug, heraf størstedelen til at drive maskiner og robotter samt ventilation i produktionen i Vinderup. Der bruges også fjernvarme, LPG-gas, varmepumpe og AC til blandt andet opvarmning og nedkøling af malerhal og øvrige arealer.

Scope 1: Direkte drivhusgasudledninger

Scope 1 omfatter udledninger fra vores egen drift. Det er de udledninger, der kommer fra forbrænding af fjernvarme, brændsler, varmepumpe og flaskegas i produktionen samt forbrænding af diesel i egne og leasede køretøjer.

Vi har i 2024 udledt 298,42 tons CO₂ i Scope 1, hvoraf Indkøb og transport deler størstedelen af den samlede udledning.

Scope 2: Indirekte udledninger fra indkøbt el og varme

Scope 2 omfatter indkøbt el og fjernvarme. Vi overgik i 2024 helt til fjernvarme, hvilket betyder, at vi ikke længere anvender naturgas. Desuden bruger vi varmepumper og bruger derfor mere el. Elforbruget er beregnet efter den markedsbaserede metode, så tallene bygger på den strøm, der er i elnettet. Vi har købt grønne certifikater hos OK a.m.b.a. på 100 % af vores energiforbrug, hvilket giver os en udledning på 0 gram CO₂e/kWh.

Vi har i 2024 udledt 89,12 tons CO₂ i Scope 2, hvoraf langt størstedelen stammer fra vores forbrug af elektricitet. Dette dækkes 100 % af certifikater.

Klimaregnskabet viser, at vi samlet har reduceret CO₂-udledningerne med 1.989,94 tons CO₂ siden 2023, hvilket svarer til en CO₂-reduktion på 11,83 % i Scope 1 og 2.

Reduktionerne skyldes især den fuldstændige overgang til fjernvarme, men også reduktioner på el og indkøb.



Scope 3

Scope 3: Indirekte udledning fra aktiviteter, vi ikke selv ejer/kontrollerer

Scope 3 står for lang tid størstedelen af Priess A/S' udledning.

Den største udledningskategori var indkøbte varer/materialer, der udgjorde 97,69 % af den samlede udledning i Scope 3. Af denne kategori udgjorde indkøbte stålvarer den største andel.

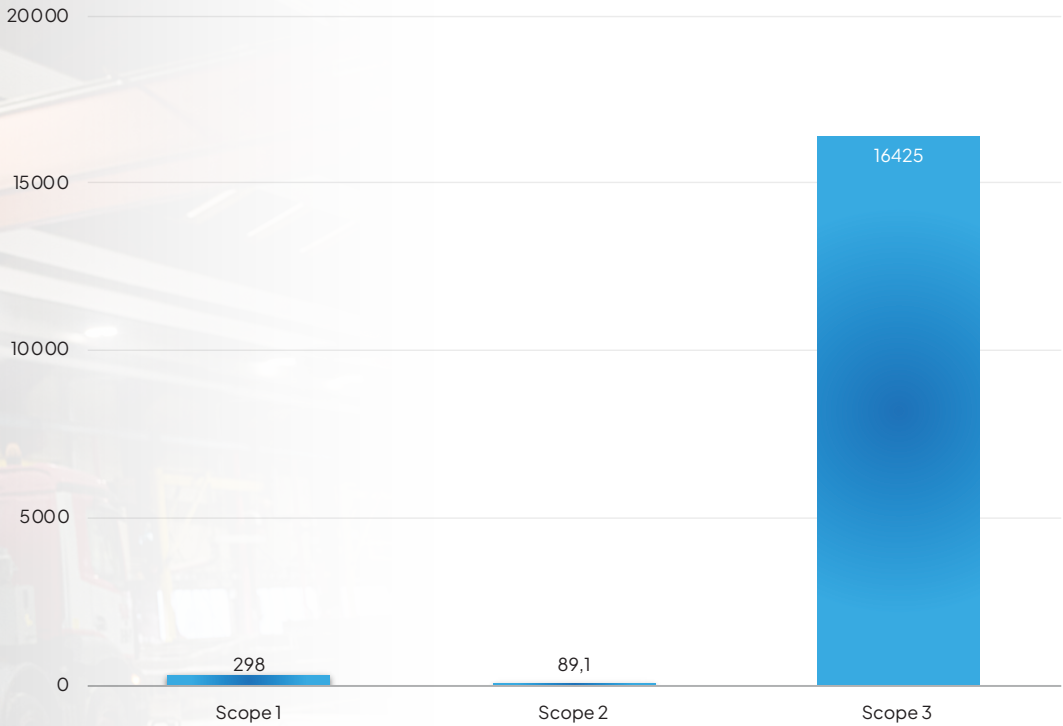
Den næststørste kategori i Scope 3 var brændsel og energirelaterede aktiviteter på 105,08 ton CO₂ svarende til 0,64 % af Scope 3.

Transport af varer fra vores leverandører til og fra fabrikken i Vinderup udgør 6,09 % af vores samlede CO₂-udledning i klimaregnskabet, Scope 1, 2 og 3.

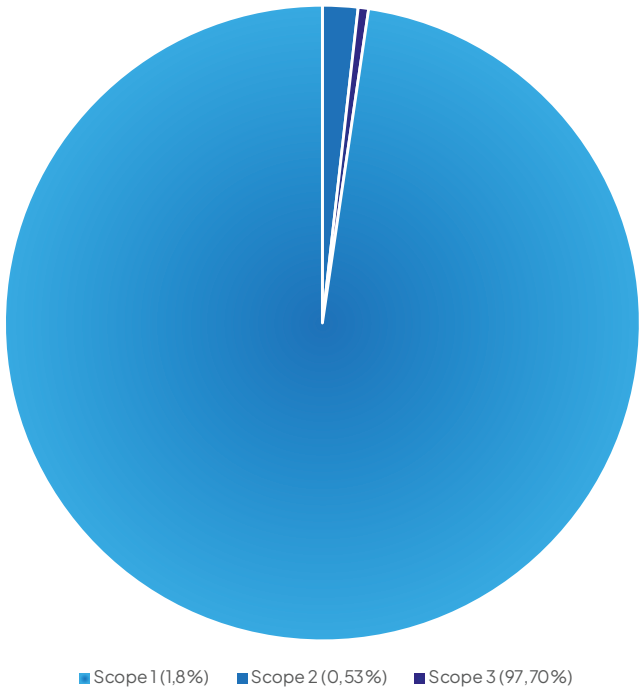
Vi mangler fortsat en del tal på Scope 3, herunder upstream leasede aktiviteter, forarbejdning af solgte produkter, brug af solgte produkter, behandling/bortskaffelse af solgte produkter, og downstream leasede aktiviteter.

Vi arbejder målrettet på at få de sidste data for Scope 3 indhentet og forventer at have dem alle med i vores 2026-rapport.

Figur 1: Virksomhedens samlede CO₂e-udledning i ton fordelt på scopes



Figur 2: Procentfordeling af CO₂e-udledning fordelt på scopes





Energioptimering (ESRS E1)

Priess overgik i 2022 til fjernvarme i dele af produktionen og i 2024 helt til fjernvarme, hvilket betød en udfasning af fossil brændsel. Vi fik dermed en mindre miljøbelastende og billigere varme. Desuden medførte overgangen en forbedring af arbejdsklimaet, da den gamle løsning havde blæsere, der gav træk og støv i lokalerne, hvilket ikke er tilfældet med fjernvarmen. Desuden fik vi nye kompressorer, hvilket har sænket strømforbruget. Endelig er de nye kompressorer flyttet indenfor, hvilket giver mulighed for at udnytte varmen og dermed yderligere sænke energiforbruget. Vi har ikke lavet direkte målinger på procentvis besparelse på dette enkeltstående tiltag.

Vi har desuden optimeret belysning og regulering af varme og udsugningsanlæg. Vi vil gerne på sigt kunne måle i %, hvilken betydning dette har for den samlede besparelse, men vi har ikke systemer etableret til dette endnu. Vi er ikke helt i mål og forventer i 2025 at få udskiftet det sidste belysning og reguleret yderligere i varmespild fra fx vores store lagerporte. Desuden forventes yderligere isolering af haller i 2026.

Vi har grønne certifikater, der dækker hele vores samlede energiforbrug. De garanterer grøn strøm fra vedvarende energikilder i Danmark. Trods CO₂-dækning via certifikater arbejder vi målrettet på at nedbringe vores Scope 1 og 2 og vi forventer i 2025 at reducere 15 % på Scope 1 og 15% på Scope 2

Forurening (ESRS E2)

Hos Priess overholder vi alle lovgivninger vedr. jord, luft og vandforurening. Vi arbejder fokuseret på at minimere og reducere, hvor dette er muligt, så vi til enhver tid kan stå på mål for vores ansvarlighed på dette område.

Hos Priess anvender vi ikke mange kemikalier og farlige stoffer, da vores primære opgave er bearbejdning af plader og montage. Enkelte ting anvender vi dog. Vores malerafdeling bruger fx produkter, som kan få miljømæssige påvirkninger. Der anvendes opløsningsmidler samt epoxymaling til nogle produkter, men den primære maling er isocyanat-maling. Desuden anvender vi slibevand, lim og fugemasse, samt forskellige spraydåser.

I malerkabinen udleder vi VOC-gasser. Her sætter lovgivningen krav om anvendte mængder, som vi overholder. Vi har købt et system, som skal genanvende vores fortynder i malekabinen, og det kan reducere den anvendte mængde med 50 %. Samtidig sparer dette også 50 % på vores mængde af fortynder til farligt affald. Regeneratoren kan give os en nedbringelse af VOC på 30 %. Vi afventer tidshorisont for endelig tilslutning af anlæg. Vores udsugning er igennem de sidste år blevet forbedret og reguleret, sådan at der i dag ikke ses luft og partikelforurening herfra.

Vi anvender ikke vand i vores direkte produktion, men skyller nogle gange noget over. Da vi ikke udleder vand, har vi ikke en procedure for genanvendelse. Der indgår SF₆-gas i vores transformerhuse. Dette udfases i 2025, og vi er allerede nu overgået til at anvende luft i stedet, hvor dette er muligt.

Priess ligger i et boligområde, og vi har en løbende dialog med lokalsamfundet om støjforurening fra produktionen og fra den tunge trafik i løbet af dagen. Dette er et område vi hele tiden forsøger at forbedre os på, da vi kører treholdsskift og derfor belaster området i alle døgnets timer. Vi har stor fokus på at minimere støj, så vi kan bevare vores gode forhold til lokalsamfundet



Forbedring af arealanvendelse og produktion, udvidelse af lager og parkeringsplads samt opsætning af ladestandere. (ESRS E2, E3, E4, S1)

Priess har i 2024 udvidet lagerlokalerne med 2.800 m² og vi givet dele af produktionen en makeover. Dette har betydet bedre flow og 10 % forbedret produktivitet. Desuden forventes et forbedret arbejdsmiljø, da den bedre plads har skabt plads til at lave passager udenom produktionsområder mv. Samtidig med har vi fået lavet fast flisebelægning på 17.300 m² af vores udearealer. Der er etableret et nedslivningsbassin, så regnvandet ikke belaster det offentlige kloaksystem og øger risikoen for oversvømmelser. Kloakeringen er også blevet fornyet, så vandet ikke nedsliver til drikkevandet. Vores kloak er lavet, så vi kan lukke ved et potentiel olieudslip og suge forureningen væk. Vi vil i fremtiden kunne opsamle og genanvende regnvandet fra arealet. Og endelig er p-pladsen er udvidet, ligesom der er etableret ny belysning samt seks ladestandere.

Påvirkning af biodiversiteten

Det store fliseareal er en stor fordel for os, men men kan påvirke grundvandsdannelsen negativt og reducere nedslivningen. Fliser giver også et tab af biodiversitet. Vi har endnu ikke handlingsplaner for, hvordan vi kan afbøde for dette pt., men har dog et areal, hvor regnvand samles i en overskudssø med vild

bevoksning tæt ved en eksisterende eng. Dette område kan muligvis inddrages i fremtidige planer.

Biodiversitet påvirkes også i vores værdikæde i forhold til råvareudvinding og transport. Vi er bevidste om den påvirkning, og vi ønsker at få et overblik over omfang og muligheder i forhold til forbedringer. Vi har ikke arbejdet med emnet og har derfor endnu ikke en plan for forbedringer i værdikæden. Men det kan komme på tale fremadrettet.

Produktionen omlagt til LEAN –produktion (ESRS E1)

Vi arbejder fokuseret med optimering og effektivisering af vores processer i virksomheden efter LEAN-principper – vi vil have en lærende organisation, som løbende arbejder på at forbedre sig.

Vores kunder er vigtige og vi forsøger at identificere, hvad der giver værdi for dem. Vi stræber efter at skabe bedst muligt flow gennem systematisk fjernelse af spild. Vi fokuserer på effektiv produktion, gennemløbstid, værdiskabende aktiviteter og perfektion gennem løbende forbedringer.

Kort sagt: Vi arbejder med LEAN.

Vi uddanner vores medarbejdere i Green og Yellow Belt. Primo 2024 fik vi 11 nye Green Belt-medarbejdere, der efter et uddannelsesforløb bestod deres eksamen. De vil være med til at løfte vores Continuous Improvement-kultur til gavn for virksomhed, kolleger og kunder.

Fra venstre: Trine Maagaard QHSE Manager, Jens Larsen Produktionsleder, Nicholas Scammell El-teknisk chef, Torsten Sørensen Produktionsleder, Jesper Storgaard Teknisk chef, Pelle Jørgensen Produktionsleder, Morten Jakobsen Produktionsleder, Martin Olesen QHSE-Coordinator, Karl Bruzen Warehouse Manager, Anders Rod Process Optimization samt Jakob Holdgaard Teknisk chef Priess District Heating A/S (ikke vist på fællesbilledet).





Affald og spild (ESRS E5)

Vi gør vores bedste for at minimere spild i produktionen, men kan stadig blive bedre til det, end vi er i dag. Vi har i 2024 sendt 648,14 ton affald til genanvendelse/genbrug. Vores affald/spild er især på stål, jern og aluminium, hvor vi i 2024 har sendt 454,6 ton til genanvendelse. Stena Recycling har via deres Service-portal opgjort dette til en samfundsbesparelse på 919,5 ton CO₂e i deres genanvendelsesoversigt.

Affald og spild er et område, som vi i 2025 og 2026 har stor fokus på at nedbringe. I forhold til produktionsplanlægning og minimering af fejl, men også ved nesting og optimering af pladeudnyttelse. Vi vil arbejde målrettet på, hvordan vi kan arrangere udskæringerne på den mest effektive måde for at minimere spild og opnå maksimalt materialeforbrug.

Nye programmer vil blive vurderet i forhold til en fremtidig reduktion af materialespild og dermed omkostningsbesparelser og produktionsforbedringer. Vores indkøbsstrategi er også et punkt, vi vil fokusere på for at sikre, at vi altid indkøber de rigtige mål og størrelse på fx stål og aluminium.

Vi har en take-back-aftale med Rockwool på alt rent Rockwool og vi har en ordning med tilbagelevering af arbejdstøj fra med-

arbejdere, hvor vi pt. drøfter, hvordan vi kan implementere en fraktion til tekstiler, så de også kan genanvendes.

3,16 % af vores affald er i 2024 sendt til deponi. Vores emner til deponi er hovedsagelig opfej og malingsemballage og ikke-sorterbart PVC samt beskidt Rockwool. Det er en mængde, vi gerne vil nedbringe, hvilket vi vil forsøge via dialog og samarbejde med Stena Recycling om potentialet.

Transport (ESRS E1, E2)

6,09 % af vores CO₂-udledning stammer fra transport, og en reduktion vil derfor veje tungt. Vores egen påvirkning i Scope 1 og 2 er udelukkende truckkørsel på egen matrikel, hvor vi er overgået til HVO-diesel. Samarbejdspartnere står for den resterende del.

Vores produktion kører i alle døgnets 24 timer, hvilket medfører støj og luftforurening fra lastbiler. Vi er i dialog med lokal-samfundet om løbende at forbedre og afbøde dette bedst muligt.

En reduktion af CO₂ samt en overgang til grønne brændsler og el-lastbiler afhænger af vores transportpartnere. Den teknologiske udvikling i branchen er en udfordring i forhold til ladeinfrastruktur, prisforskelle, ydeevne samt mangler på elnettet. Vi ønsker at blive bedre på dette område og vil i de kommende to år gå i dialog med branchen om muligheder for optimeringer en grøn omstilling.

Desuden vil vi se på, hvilke krav der er realistiske i forhold til leverandører.



Cirkularitet (ESRS E5)

Genanvendelse og genbrug af materialer er et centralt element i samfundets klimaindsats. Hos Priess har vi fokus på sortering og genanvendelse af vores affald, så vi sikrer, at der kan dannes nye råvarer, og at resourcespild reduceres. Vi har indgået samarbejde med Stena Recycling for at opnå de bedst mulige resultater for vores spild og affald, hvor størstedelen af vores leveringer bliver genanvendt som materiale til nye produkter. 82,99 % af vores affald genanvendes og 0,14 % genbruges. Det er første skridt på vejen til en mere cirkulær økonomi. Vi ser dog muligheder for, at der i fremtiden kan udvikles mere i den retning, men vi er der ikke endnu.

I 2024 har vi sendt 535,8 ton affald til genanvendelse. Det betyder, at vi og andre virksomheder får adgang til at bruge genanvendte ressourcer i vores produktion frem for virgine råvarer.

Vores transformerhuse/teknikhuse har en lang estimeret levetid, hvilket gør, at affaldsmængderne hos slutbrugerne er placeret langt ude i fremtiden. Produkterne vil til den tid kunne skilles ad og affaldssorteres efter gældende regler. Vi har ikke nogen take-back-ordninger implementeret endnu, men det er et område vi drøfter mulighederne inden for.

Råvarer (ESRS E1, E2)

Vores produktion sker udelukkende med indkøbte materialer, så råvareudvinding og afledt forurening sker i vores værdikæde.

Vi ønsker at nedbringe vores CO₂-udledning og skaffe et nøjagtigt datagrundlag på vores produkter. Derfor implementerer vi i 2025–2026 et EPD-system. Det vil øge fokus yderligere på vores værdikæde, og vi vil indgå i dialog med leverandører om at få bedst muligt overblik over råvareudvinding, CO₂-aftryk på materialer, forurening i forbindelse med udvinding af råvarer samt mulige forbedringer i forhold til egne CO₂-reduktioner.

ISO certificering (ESRS E1)

Priess har i 2025 fået ISO 9001-certificering. Det betyder, at vi nu har et nyt og optimeret kvalitetsledelsessystem og et internt ledelsessystem, der har fokus på virksomhedens interesser. Og vi sikrer dermed, at vi driver en sund forretning, hvor vi lægger vægt på løbende forbedringer.

Desuden understøtter det vores mulighed for forbedret arbejde med optimering og produktivitet. Endelig har vi nu fået et effektivt værktøj, som understøtter vores fokus på global samhandel.

I fremtiden forventes yderligere certificeringer.

Social

Sociale forhold – beskrivelser



Social bæredygtighed er en del af vores DNA

Handling følger ord i en socialt bevidst virksomhed

I Priess A/S er socialt ansvar en naturlig del af virksomhedens DNA: Vi har i mange år arbejdet med at skabe gode sociale indsatser og dermed muligheder for alle. Priess har i dag en mangfoldig arbejdsstyrke, som også indebærer ansvarlighed.

Social bæredygtighed præger vores arbejdsstyrke og vores måde at arbejde på. Vi har stort fokus på, at vores medarbejdere trives, både med arbejdet og socialt. Alle med lyst til at udvikle sig skal have muligheden, og alle skal vide, hvordan det kan ske. Traditionen for stor loyalitet skal bæres videre, og den er baseret på gensidig tillid.

Hos os har alle ret til efteruddannelse og kompetenceløft ifølge aftale. Priess tilskynder til anvendelse af kompetencemidler, til udvikling via uddannelse og til skabelse af gode og meningsfulde elevpladser.

Priess følger en etisk arbejdspraksis, hvor alle får løn efter overenskomst, arbejdstiden følger gældende regler, og arbejdsmiljølovgivningen overholdes. Hos Priess tilstræber vi diversitet og ligestilling, selv om der stadig er fx køns-mæssige forskelle. Disse skyldes udbud og efterspørgsel samt forskelle i kompetencer til de opslåede stillinger.

Priess arbejder målrettet og løbende med forbedring af sikkerhed og arbejdsmiljø. Vi investerer løbende i produktionen, og medarbejderne har også fokus på området.

Vi har et tæt samarbejde med lokalsamfundet og tager ansvar for at hjælpe unge og andre, der har brug for en hjælpende hånd, til at komme ind på arbejdsmarkedet. Vi har haft et årelangt samarbejde med skoler og jobcentre, hvorfra vi jævnligt tager et ungt menneske, som er blevet skoletræt, ind i en periode, eller modtager en medarbejder til jobafklaring. Desuden har vi flere unge på sabbatår, som vi hjælper på vej, med en viden om erhvervslivet inden uddannelsesstart.

Vi ønsker at give plads til alle og har i mange år arbejdet for lige muligheder. Vi bruger bl.a. socialberegneren fra Grow til at sætte tal på vores sociale ansvar.

1. Lærlinge og elever

Antal personer	Lærlingekategori	Årsløn	År	Skatteindtægt
1	Økonomi	260.616	2. år (voksen)	94.290
1	IT-support	154.680	3. år	46.850
1	Indkøb	260.616	1. år (voksen)	94.290
1	Lager	152.762	1. år	45.949

2. Flexjob

Antal personer	Medarbejderkategori	Årsløn	Timer / uge	Skatteindtægt
1	Elmontage	332.998	13	54.990
1	Teknisk afdeling	324.637	6	24.743
1	Planlægning	281.999	7,5	25.076

5. Øvrige stillinger

Antal personer	Medarbejderkategori	Årsløn	Skatteindtægt
1	Ungarbejder u/18	122.304	33.983
1	Ungarbejder u/18	150.838	45.044

7. Sociale udfordringer

Antal personer	Social udfordring	Resultat
1	Voksne med diagnoser 37.367 kr.	37.367

Grow™
INDBERETTET SAMFUNDSMÆSSIG VÆRDI I
DEN SOCIALE BÆREDYGTIGHEDSBEREGNER

PRIESS A/S

HAR MED 9 SOCIALE ANSÆTTELSE I 2024 SKABT FØLGENDE VÆRDI FOR
SAMFUNDET:

SOCIAL BUNDLINJE

STAT
REGION
KOMMUNE

I ALT PR. ÅR
1.666.818 KR.

1.392.417 KR.
16.370 KR.
258.030 KR.



DEN SOCIALE BÆREDYGTIGHEDSBEREGNER ESTIMERER DEN
MINIMUMSGEVINST, SOM VIRKSOMHEDEN BIDRAGER TIL SAMFUNDET
MED, NÅR DE ANSÆTTER PERSONER FRA KANTEN AF ARBEJDSMARKEDET.
BEREGNINGEN ER GODKENDT AF REVISIONSFIRMAET DELOITTE.

2024

DEN SOCIALE BEREGNING KAN BRUGES SOM DOKUMENTATION UNDER EUS CSRD KRAV.
ESRS S1: EGEN ARBEJDSSTYRKE SAMT S3: LOKAL PÅVIRKNING, HVIS VIRKSOMHEDEN
DEFINERER DEN SOCIALE INDSATS SOM VÆSENDE VÆSENTLIG. DESUDEN KAN DEN
SOCIALE BEREGNING VÆRE ET ELEMENT I VÆSENTLIGHEDSANALYSEN UNDER ESRS 2:
STRATEGY AND BUSINESS MODEL.

Sociale forhold

Vi hjælper til løsninger (ESRS S1)

Hos Priess har mange medarbejdere været hos os i mange år, og dem værner vi om. Vi forsøger fx at finde alternative opgaver, hvis arbejdslivet tager en uventet drejning. Vi har mange medarbejdere ansat på særlige vilkår eller i fleksjob, og vores HR-afdeling og afdelingsledere hjælper og støtter de medarbejdere, der oplever udfordringer. Vi mener, at det har en positiv effekt på vores arbejdsmiljø. I 2024 havde vi i alt 9 medarbejdere ansat på særlige vilkår, heraf er 3 ansat i fleksjob.



Mulighed for udvikling – livslang læring og øget trivsel (ESRS S1)

Vi støtter medarbejdere, der gerne vil mere og giver dem mulighed for at udvikle sig – hos os har alle lige muligheder for kompetenceudvikling.

I 2024 deltog 138 medarbejdere i efteruddannelse og kompetenceudvikling – bredt fordelt i organisationen. Det omfatter 19 akademi-/diplommoduler, 156 AMU-kurser/anden ekstern undervisning samt 256 gennemførte GO-Learn-moduler, som er et internt læringsystem.

Uddannelse og kompetenceudvikling har høj prioritet, da medarbejderne er vores vigtigste ressource. Vi understøtter uddannelses- og kompetenceudvikling – dels for at øge kompetencer og trivsel, dels for at fastholde og øge vækst og konkurrenceevne. Kompetenceudvikling har haft en stor plads i 2024, og hos Priess ønsker at arbejde strategisk med området i de kommende år.

Elever og unge på sabbatår er også en stor del af strategien. Vi støtter unge til en uddannelse og giver dem solid viden og erfaring fra erhvervslivet som en grundsten til deres fremtidige arbejdsliv. I 2024 havde Priess 5 elever og 6 unge på sabbatår i organisationen.

Vi gør uddannelse og kompetenceudvikling nemt tilgængelig for vores medarbejdere, og vores HR-afdeling hjælper med tilmelding til IKUF for at sikre bedst mulig dækning af løn i perioden, samt med tilmelding og kontakt til uddannelsesinstitutioner i forhold til planlægning.

Uddannelse er dog ikke en forudsætning for ansættelse hos Priess. Mange af vores medarbejdere er ufaglærte, men vi ønsker at bidrage til bedst mulige kompetencer til alle ud fra tesen om livslang læring.

Priess har mange medarbejdere, der i dag arbejder som ledere eller projektledere, men som oprindeligt begyndte i produktionen. Vi er stolte over, at vi har fået mulighed for at udvikle egne medarbejdere til vores ledelsesteam. De har en stor viden fra produktionen og bidrager positivt i forhold til planlægning, salg og tilbudsgivning. Denne praksis er en del af vores DNA og vores medarbejdertilbud.

Work Life balance (ESRS S1)

Vi ønsker en god balance imellem arbejdsliv og privatliv og vi har derfor fokus på fleksibilitet, så vidt det er muligt, og i de perioder, hvor travlhed ikke presser sig på. Priess har lavet procedurer for over- og merarbejde og forsøger at følge disse – også i travle perioder.

Hos Priess kan man arbejde på hjemmekontoret 1–3 dage i ugen, hvilket har stor positiv effekt for mange medarbejderne. Vi arbejder målrettet på at fastholde det gode kollegaskab, når vi er samlet, så vi bevarer det gode arbejdsmiljø.

Vi mener, at fleksibilitet øger trivsel og medarbejdertilfredshed og derfor har vi igangsat udarbejdelse af en egentlig fleksibilitetspolitik, som vil blive indfaset i 2025 og 2026. Den vil angive retningslinjerne for, hvordan man kan planlægge sig til en bedre work-life balance i hele organisationen.

Diversitet i arbejdsstyrken (ESRS S1)

Diversitet og ligestilling i arbejdsstyrken er vigtig for Priess, hvor vi har plads til alle. Dog ses der stadig kønsforskelle med 17 % kvinder og 83 % mænd. Dette skyldes udbud og efterspørgsel samt kompetencer til de stillinger, der opslås. Det er ikke et til- eller fravalg. Vi ser diversitet som central for organisationen, og derfor er det et område, vi løbende har fokus på, når vi rekrutterer.

Sociale forhold (fortsat)

4 KVALITETS- UDDANNELSE



Succesrigt samarbejde med folkeskolen (ESRS S3)

Det er vigtigt at give unge plads, så de kan udvikle sig. Vi har i flere år samarbejdet med den nærliggende folkeskole, hvor overbygningselever har mulighed for at kombinere uddannelse og arbejde, hvis de har udfordringer på skoledelen. Det samarbejde er vi glade for, og det bidrager positivt til vores hverdag i organisationen. Vi er med til at løfte eleverne til en ny positiv læring og lyst til udvikling, og vi ser glade unge gå herfra. Enkelte har opnået en fastansættelse og senere elevplads. En succes, vi ønsker at fortsætte og udvikle i fremtiden.

Menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder og sociale risici i leverandørkæden (ESRS S1, S2, S4)

Priess arbejder efter principperne i FN's Global Compact, og det er vigtigt for os, at vi både internt og eksternt i vores værdikæde lever op til alle gældende menneske- og arbejdstagerrettigheder.

Vi støtter og respekterer beskyttelsen af internationalt erklærede menneskerettigheder, og vi har fokus på at sikre, at vi og vores samarbejdspartnere ikke medvirker til krænkelse af dem.

Priess overholder organisationsfrihed og anerkender retten til kollektiv forhandling. Vi accepterer ikke tvangs- og børnearbejde og billiger ikke diskrimination i arbejds- og ansættelsesforhold. Dette har høj prioritet, og vi vil i 2025 vil lave opfølgingsplaner for hele vores værdikæde.

Vi køber primært materiale i Danmark, men er bevidste om, at værdikæden strækker sig til lande med andre forhold. Efter vores værdikædekortlægning og dobbelt væsentlighedsanalyse i 2025 vil vi drøfte handleplaner, så vi har datagrundlag og dokumentation på netop vores leverandørkæde.

17 PARTNERSKABER
FOR HANDLING



Eksterne montører fast i vores produktion (ESRS S2)

Priess arbejder tæt sammen med eksterne samarbejds-partnere, hvor de fungerer som en fast del af vores pro-duktion med forskellige opgaver i forhold til monterings-opgaver i teknik-/transformerhuse. De eksterne montører har deres faste gang i vores produktion og indgår i vores processer. De lejede/lånte medarbejdere aflønnes af egen organisation og er underlagt egen organisations regler mv. Vi sikrer os, at alle overholder vores sikkerhedsprocedurer, samt at disse opfylder og overholder de regler, der er gæl-dende på det danske arbejdsmarked.

12 ANSVARLIGT
FORBRUG
OG PRODUKTION



Arbejds miljø og sikkerhed har høj prioritet (ESRS S1)

Priess er vokset gennem de seneste år, og det har givet et stigende behov for at holde fokus på arbejdsmiljø og sikkerhed. Vi har i dag et team, der hjælper med APV, risi-kovurdering, sikkerhedsrunder, undersøgelse af ulykker og risikosituationer etc.

Hos Priess arbejder ansvarlige fagpersoner og ledelsen på den måde tæt sammen om at minimere ulykkesrisici. Dette har prioritet, da vi i perioder har oplevet for mange småuheld. Vi har dog heldigvis været forskånet for alvorlige ulykker med dødelig udgang.

I 2024 har vi registreret 25 arbejdsulykker, og vi anmelder dem alle – også selv om de ikke medfører fravær.

Vi anvender 8D-rapportering ved registrering af ulykker og afvigelser. Og vi har implementeret faste procedurer for minimering af ulykker med faste informationsmøder om at tage sikkerhed alvorligt og håndhæve regler og separate sikkerhedsmøder fx første arbejdsdag efter ferien.

Vi har desuden adskilt gående og kørende trafik, vi hånd-hæver brugen af værnemidler, og vi har opsat tællere, der viser antal dage siden sidste arbejdsulykke med fravær.

Priess har opbygget sikkerhedsprocedurer, som skal hjælpe de berørte medarbejdere, hvis uheldet er ude. Endelig tilbyder vi årlige undersøgelser af fysisk velbefin-dende til medarbejdere, der arbejder på tidspunkter ud over daghold, så ingen bliver syge af at gå på arbejde med skiftende mødetider. Er der udfordringer, finder vi løsninger.

Alle vores medarbejdere har sundheds- og tandforsikring.

Sociale forhold (fortsat)



Vores produkter – vores ansvar (ESRS S3, S4)

Vi gennemfører løbende kvalitetssikring, test, verifikation og dokumentation på vores produkter. Det er en naturlig del af vores rutiner og arbejdsgange.

Dette gøres for at sikre, at de lovpligtige krav overholdes, og at operatører og forbipasserende altid har den bedst tænkelige sikkerhed.

Ser vi fx på vores transformerstationer, har de gennem tiden været gennem og bestået adskillige lysbuetest. De testede stationer får her en klassifikation, der hedder DS/EN/IEC 62271-202 – IAC-AB (Priess transformerstationer testes og dokumenteres typisk i henhold til DS/EN/IEC 62271-202).

En lysbuetest sikrer, at forbipasserende ved en transformerstation ikke bliver skadet, hvis der skulle ske en kortslutning i stationen.

Det er ikke et lovkrav i Danmark at gennemføre lysbuetest, men for at sikre det omgivende samfund den bedste og mest sikre løsning tester vi løbende vores transformerstationer.

Produkterne hos Priess overholder alle gældende regler inden for infrastrukturområdet.

Medarbejdertilfredshed i APV undersøgelse (ESRS S1)

Alle medarbejdere hos Priess udarbejder årligt en APV, hvor deres tilfredshed med arbejdsforhold, arbejdsmiljø og sikkerhed måles. Priess arbejder målrettet på en kontinuerlig forbedring ud fra punkterne i APV, hvor vi laver opfølgninger og mulige forbedringer ud fra procedure- og handlingsplaner på området.

I 2024 havde vi en svarprocent på 59,8 % til vores APV. Dette tal vil vi gerne øge gennem dialog, så vi får et bredere billede af virksomheden. Målet er at få alle med, når vi udfylder APV, da det vil give os det bedste grundlag for at opnå resultater og efterfølgende lave de bedste indsatser for forbedringer.

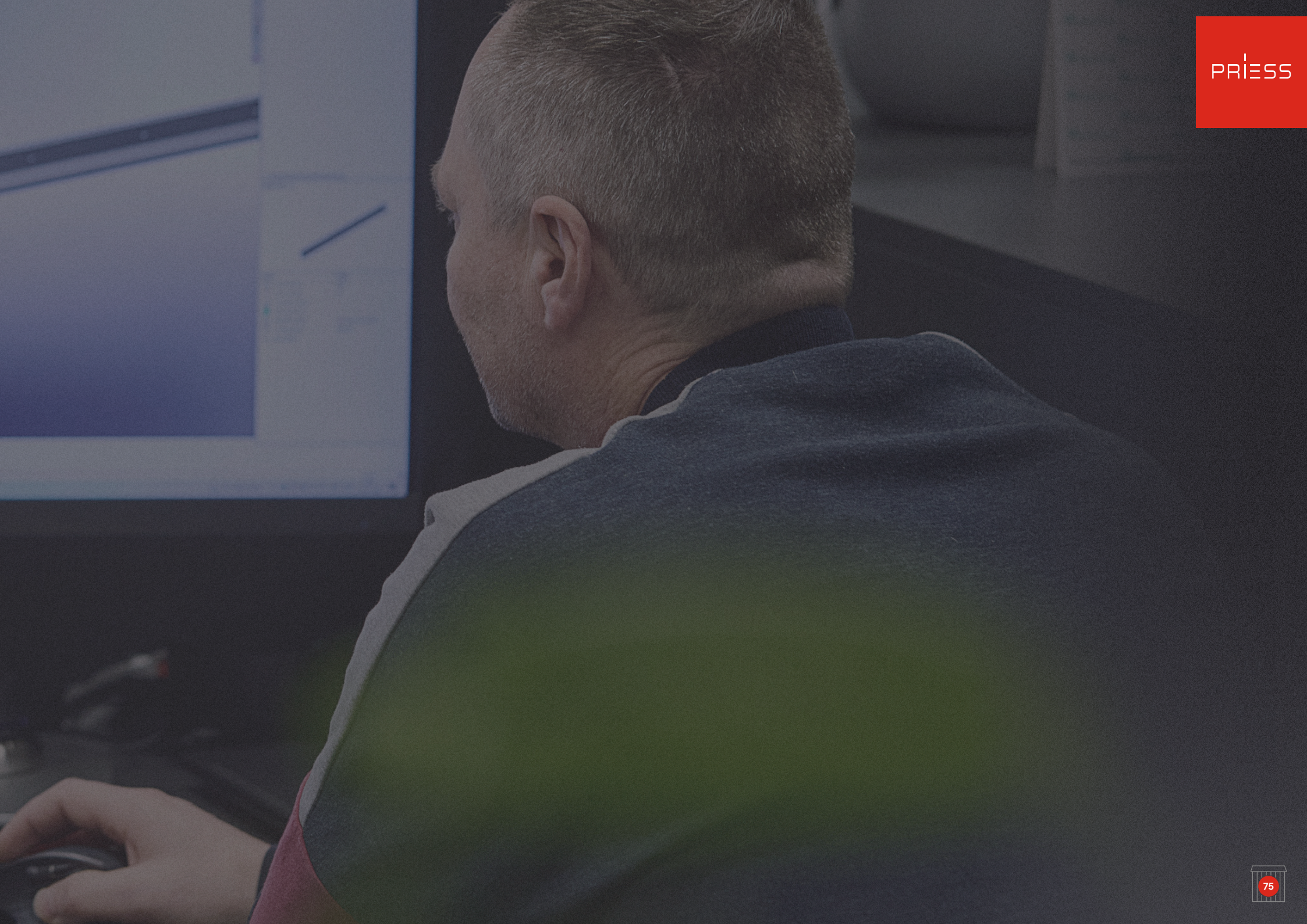
Resultaterne for APV i 2024 viser at 4,6 % af punkterne i APV er forringet, mens 95,3 % er enten status quo eller forbedret i forhold til produktionen. Hos funktionærerne viser tallene, at 14 % af punkterne i APV er forringet, mens 86% enten er status quo eller forbedret.

Punkterne i forhold til forringelse er ikke tilfredsstillende, men kan skyldes flere faktorer. Dels har vi været inde i en massiv vækstperiode, der har sat produktionen under pres, og dels har der i travle perioder manglet fokus på udbedring af tidligere punkter, hvilket har skabt utilfredshed med formålet af en APV. Dette har haft en betydning for resultatet, og en ændring på dette område har høj prioritet i 2025.



Året hos Priess

CSRD – ESRS S1, S3



Awards

Vores dygtige elever er med til at gøre en forskel, og i 2024 modtog de og Priess en stor anerkendelse med Årets Fagprøvepris og Årets Uddannelsessted 2024.

DI Dansk Industri og HK Privat Fagprøvepris 2024

Vores talentfulde kontorelev Magnus Thorsen har modtaget DI Dansk Industris og HK Privat fagprøvepris 2024 for sit innovative Excel-værktøj, som allerede har optimeret vores projektøkonomi.

Det unikke økonomistyringsværktøj bruger projektlederne hos Priess A/S til at få præcist overblik over dækningsgrad og omkostninger i projekterne. Værktøjet sparer ikke alene værdifuld tid, men sikrer også en transparens, der gør økonomistyringen endnu stærkere.



Vi ønsker stort tillykke med anerkendelsen til:
Magnus Kirkensgaard Thorsen



Årets Uddannelsessted 2024

Priess A/S er kåret som årets uddannelsessted 2024. Dette er en anerkendelse af vores fælles indsats for at skabe et læringsmiljø i topklasse, hvor talenter som Magnus kan blomstre og udvikle løsninger, der skaber værdi. Det er resultater som disse, der gør os stolte af vores stærke team og fællesskab.

Tak til DI Dansk Industri og HK Privat – og naturligvis en stor high-five til vores kolleger i Priess A/S.

Vi ser frem til mange flere fantastiske resultater og vil fortsætte med at skabe et miljø, hvor innovation, mod og drive er i højsædet!





Tæl Hjerter-kampagne

Hos Priess A/S sætter vi vores medarbejderes helbred og trivsel højt.

Med deltagelse i IQniter-kampagnen "Tæl hjerter" har vi givet medarbejderne mulighed for at deltage i aktiviteter sammen på arbejdspladsen, men også givet et skub til at dyrke motion eller få sig rørt i hverdagen derhjemme.

Desuden ansporede initiativet til intern konkurrence og fremmede et positivt arbejdsmiljø vedr. sundhed.

Resultatet var en succes for sammenholdet og for alle de medarbejdere, som har løbet, gået, cyklet, besøgt motionscenter eller blot fået ordnet haven eller på anden måde fået pulsen op derhjemme.

Priess A/S laver et nyt forløb for medarbejderne i 2025.



PRIESS
TÆL HJERTER
KAMPAGNE



Unge på sabbatår

Arbejdet med at give plads til unge på sabbatår er en fast del af vores forretningsstrategi – et engagement, der bidrager positivt til vores virksomhed.

Her er Elias, Anders, Noah og Andreas – fire unge mænd, der har brugt deres sabbatår hos os til at få værdifuld erhvervserfaring og indsigt i industrien.

Hos Priess A/S er vi stolte af at støtte unge i deres udvikling, give dem praktisk viden og inspiration til deres fremtidige karrierevalg. Vi nyder godt af deres friske perspektiver, nye idéer og engagement, der alt sammen bidrager positivt til vores hverdag.

Til sommer starter de på uddannelser, og vi håber, at deres tid hos os har givet dem en praktisk og faglig ballast – måske endda en ny interesse for det industrielle område?

Vi ønsker dem held og lykke på deres videre rejse.



Sponsorater (ESRS S3)

Hos Priess støtter vi med sponsorater til sport og kultur. Både lokalt og mere bredt gennem støtte til alvorlige temaer som kræftforskning etc.

Blandt de langvarige sponsorater har været Team Rynkeby Søhøjlandet og Vinderup Badmintonklub. Desuden støtter vi lokalsamfundets klub- og for-
eningssamarbejder fx med præmier til tombolaer.

Op til julen 2024 kunne vi overrække 7.500 kr. til fire lokale foreninger:

- Vinderup Aktiv Center – som fejrer deres 40-års jubilæum og skaber værdi for byens ældre.
- Bystuen i Vinderup – der arbejder for at fremme forståelse mellem børn og forskellige kulturer.
- Den Blå Viol i Skive – som gør en forskel for udsatte borgere.
- Varmestuen hos Kirkens Korshær i Holstebro – der hjælper med at skabe en bedre jul for dem, der har det svært.

Pengene kommer fra vores årlige amerikanske lotteri, hvor vores medarbejdere køber lodder til de mange fine julegaver, vi får fra leverandører. I år indsamlede vi 30.000 kr., som personaleforeningen har fordelt mellem de fire foreninger.

Vi valgte at gøre overrækkelsen til en del af vores juleafslutning. På den måde fik alle medarbejdere mulighed for at opleve glæden ved at støtte lokale foreninger.

Endelig støtter vi landsdækkende kampagner og indsamlinger. Priess A/S har i 2024 således doneret 15.000 kr. til TV2's Knæk Cancer-indsamling, mens vores fantastiske personaleforening samlede yderligere 10.000 kr. ind til formålet.





GAVECHECK

Beløb:

7.500 kr.

Udstedt til: Bystuen i Vinderup

Udstedt af: Personaleforeningen hos Priess A/S

December 2024 - Beløbet er på syv tusen fem hundrede danske kroner

PRIESS

Mange på efteruddannelse i 2024

Hos Priess prioriterer vi opkvalificering og efteruddannelse af vores medarbejdere. Vi oplever, at dette påvirker vores arbejdsmiljø positivt og bidrager til en øget effektivitet, kvalitet og innovation på virksomheden. Hos os har alle mulighed for at udvikle sig, og vi er stolte af, at 138 personer har benyttet sig af den mulighed i 2024.





Governance

Ledelses beskrivelser – CSRD – ESRs 2 – G1-6



Ejerstruktur & Organisation CSRD-ESRS2

Organisering og bæredygtighedsledelse:

Priess A/S er ejet af Cordsen Capital, og den daglige drift og styring forvaltes af Adm. Direktør Thomas Rohde. Bestyrelsen er valgt for en et årig periode og medarbejderrepræsentanterne er valgt for 4 år. Bestyrelsen består af 6 personer.

17% kvinder & 83% mænd.

Bestyrelsen:

Christian Cordsen, bestyrelsesformand

Ejer af Cordsen Capital og har 100 % ejerandel i Alfred Priess Holding A/S, som ejer 28 % af Priess A/S. Christian har gennem mange år investeret i flere virksomheder, som han ejer en større eller mindre procentdel af.

Christine Cordsen, bestyrelsesmedlem:

Medejer af Cordsen NG og ejer 67% af Priess A/S. Christine Cordsen er datter af Christian Cordsen. Christine sidder med i flere bestyrelser i de virksomheder, der er i Cordsen NG porteføljen.

Lars Blavnsfeldt, bestyrelsesmedlem

Lars har haft et tæt samarbejde med Christian Cordsen igennem en lang årrække, hvor de både har lavet fælles investeringer, og hvor de har ageret som sparringspartnere. Lars har stor viden og erfaring indenfor køb og drift af produktionsvirksomheder.

Peter Kaas Hammer, bestyrelsesmedlem

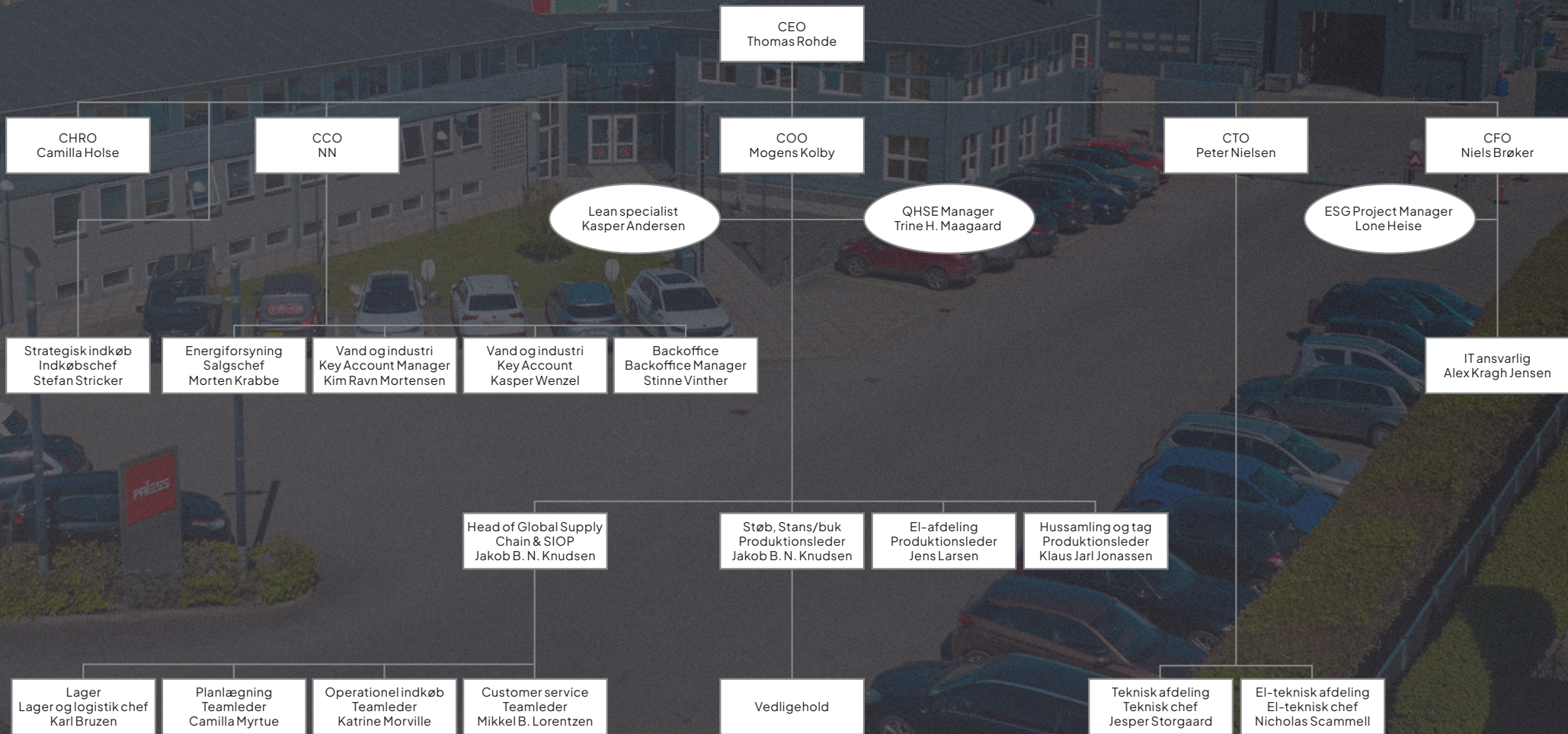
Peter er Adm. Direktør hos Kemp & Lauritzen A/S. Peter har stor markedsviden indenfor branchen, samt viden om markedseksansion og eksport. Peter har stor ledelsesmæssigt erfaring.

Morten Krabbe, medarbejder valgt bestyrelsesmedlem

Morten er salgschef i Priess A/S og har mere end 20 års erfaring hos Priess A/S.

Lasse René Rusbjerg Nielsen, medarbejder valgt bestyrelsesmedlem

Lasse er uddannet klejnsmed og arbejder i Støbeafdelingen v/Priess A/S, Lasse har 18 års erfaring hos Priess A/S.



Politikker

CSRD-ESRS2 G1-1

Priess' politikker udvikles af ledelsesmæssige teams. Vores valg af politikker er afgørende for at drive en ansvarlig virksomhed, fordi politikkerne angiver klare retningslinjer for, hvordan vi kan håndtere sociale, miljømæssige og økonomiske udfordringer.

Vores politikker hjælper os med at overholde love og standarder samt nationale og internationale regler som fx EU's ESG-lovgivning, CSRD eller miljøstandarder.

Med klare politikker kan vi sikre, at virksomheden proaktivt håndterer compliancekrav og reducerer juridiske risici, samt identificerer og minimerer risici relateret til bl.a. klima, menneskerettigheder og forretningsetik.

Generelle politikker

Politik	Under udarbejdelse	Aktiv	Opdateret 2024	Ny politik
Alkohol- og rusmidler		x		
Firmabiler		x	x	x
Fratrædelse		x		
GPDR		x		
IT-sikkerhed		x	x	x
Presse, referencer og sociale medier		x		
Rygning		x		
Sygdom og fravær		x		

Politikker, Miljø/Klima (E)

Politik	Under udarbejdelse	Aktiv	Opdateret 2024	Ny Politik
Affald		x		x
Biodiversitet og økosystemer	x			x
Forurening		x		x
Klima/miljø		x		x
Kvalitetspolitik		x		x

Politikker, Social (S)

Politik	Under udarbejdelse	Aktiv	Opdateret 2024	Ny Politik
Arbejdsmiljø og sikkerhed		x	x	
Adfærdskodeks	x			x
CSR og uddannelse		x		
Diversitet, ligestilling, inklusion og seksuel chikane		x		x
Fleksibilitet	x			x
Menneskerettigheder		x		
Supplier Code of Conduct		x		

Politikker, governance (G)

Politik	Under udarbejdelse	Aktiv	Opdateret 2024	Ny Politik
Anti-korruption	x			
Lønforskel mellem CEO og medarbejdergennemsnit	x			x
Skat		x		
Whistleblower		x		



Ledelse

Priess A/S har en flad ledelsesstruktur, hvor direkte kommunikation, hurtig adgang til beslutninger samt medarbejderansvar og frihed går hånd i hånd. Virksomheden drives med et stærkt fokus på fællesskab og samarbejde om at nå fælles mål. Strategier og visioner forankres og implementeres bredt i organisationen. Medarbejderne er vigtige sparringspartnere for virksomhedens ledelse og bidrager til at sikre positiv og innovativ udvikling og drift.

I 2024 påbegyndte vi arbejdet med at få samlet og beskrevet bæredygtighed, så det kunne indgå i vores forretningsstrategi. Vores strategi skal understøtte fortsat vækst og imødegå krav i forhold til kvalitet, service, digitalisering, innovation og bæredygtighed.

Vores bestyrelse og øverste ledelse understøtter virksomhedens strategi og prioriterer virksomhedens arbejde med bæredygtighed.

Bæredygtighedsmål danner endnu ikke baggrund for aftaler i forhold til aflønning i ledelsen.

Fra ansvarlighed til ESG-krav

Vi har gennem de sidste år oplevet stadigt større lovkrav i forhold til ESG og ser desuden en stor stigning i efterspørgsel efter ESG-data.

Derfor har vi i 2024 ansat en ESG Project Manager, som skal sikre, at vi opfylder lovkravene i forhold til ESG fra DK og EU. Desuden skal ESG Project Manageren implementere viden i organisationen og sørge for, at ledelsen har viden om nuværende og kommende lovgivning, så vi kan sikre vores vækst og konkurrenceevne og samtidig imødekomme krav fra kunder, leverandører og andre interessenter.

Som ansvarlig organisation skal vi imødekomme lovgivning med høj datatillid og ordentlighed. I 2025/2026 implementeres et EPD-system for at øge vores datagrundlag på produkterne. Vi implementerer desuden due diligence-processer (CSDDD) ift. vores værdikæde samt alle interne processer for at understøtte ønsket om ansvarlighed og for at sikre os mod geopolitiske udfordringer og IT-relaterede risici.

Organisering og ledelse (ESRS G1-1)

Vores ESG-afdeling har direkte reference til CFO. Fysisk er afdelingen placeret sammen med den øvrige administration, hvor CFO sørger for adgang til den øvrige ledelse. ESG Project Manageren arbejder tæt sammen med relevante medarbejdere. Desuden har vi sammensat en ESG-gruppe som en del af en bred implementering af bæredygtighed. Gruppen hjælper også med indsamling af data mv.

I 2025 forventer vi at danne yderligere tre ESG-grupper, der skal arbejde konkret med CO₂-reduceringer, udvikling og kommunikation.

CFO og CHRO har gennem uddannelse fået viden om bæredygtighed, hvilket skal sikre en bredere ESG-implementering ind i ledelsen. CFO har det overordnede ansvar i tæt samarbejde med vores ESG Project Manager.

Når CSRD-rapporteringen skal fuld implementeres i 2026 bliver der taget tiltag, hvor bestyrelsen involveres for at sikre, at topledelsen har den fornødne viden til at understøtte vores ESG arbejde fremadrettet.

Politikker (ESRS G1-1)

Hos Priess sikrer en lang række af politikker, at medarbejderne har klare retningslinjer for, hvad vores forventninger til dem er, samt hvilke rettigheder og muligheder de har som medarbejdere.

Politikkerne omhandler vigtige spilleregler, men også informationer, der er vigtige for medarbejdere og organisation. Alle vores politikker kan findes i vores personalehåndbog, samt i vores ledelsessystem.



Leverandørstyring udvikles (ESRS G1-2)

Vi har udarbejdet en Code of Conduct for leverandører, der er sendt ud til dem, vi har fast kontakt til – det drejer sig om ca. 40 leverandører. Code of Conduct beskriver krav vedr. lovgivning, menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, anti-korruption, arbejdsforhold, miljø, diskrimination, børne- og tvangsarbejde og arbejdstid.

De nye procedurer fra slutningen af 2024 betyder, at vi nu sender Code of Conduct til alle leverandører. Vi har ikke et endeligt tal på, hvor mange der har underskrevet denne endnu.

Vi arbejder ud fra FN Global Compact, og det er vigtigt for os at få en bred tilslutning blandt vores leverandører. Derfor vil vi i løbet af 2025 involvere alle leverandører i forhold til vores Code of Conduct. Her vil særligt miljødata være et fokus-punkt at få indblik i, da det kan hjælpe os i forhold til vores rapportering på området. Vi vil lave opfølgning i forhold til indsamling af dokumentation fra leverandører.

Desuden ønsker vi at involvere alle vore leverandører i forhold til indsamling af data på CO₂. I løbet af 2025 ændrer vi derfor procedure i forhold til indkøbspolitik, kreditor/debitorgodkendelser og investeringsanmodninger, så vi bedst muligt får implementeret bæredygtighed som et datakrav og sikrer dataoverblik i forhold til vores egen CO₂-udledning.

Anti-korruption og whistleblower (ESRS G1-3)

Vi værner om vores omdømme som ordentlig, ansvarlig virksomhed. Vores kunder og samarbejdspartnere skal kunne stole på os, og vi har derfor nultolerance over for bestikkelse og korruption internt i organisationen og eksternt i vores værdikæde.

Vi vurderer, at risikoen for korruption og bestikkelse er lille, da størstedelen af vores aktiviteter sker i Danmark, men da vi forventer øget aktivitet i udlandet, har vi fokus på dette fremadrettet.

Whistleblowerordningen er implementeret internt, og vi arbejder pt. på, hvordan en ekstern ordning skal se ud. Vi forventer, at en ekstern ordning vil kunne tilgås på hjemmesiden i 2026.

Anti-korruption er en del af vores Code of Conduct, men vi har ikke en særskilt anti-korruptionspolitik endnu. Denne forventes i 2025.

Skattepolitik og gennemsigtighed (ESRS G1-1)

Vi har en gennemsigtig skattepolitik. Vi håndterer alle forhold vedrørende skat i fuld overensstemmelse med lovgivningen og betaler den korrekte skat i de lande, hvor vi driver forretning.

Vi følger gældende regler om transfer pricing, hvor dette er påkrævet og vi kører med national sambeskatning på tværs af selskaber de steder, hvor loven kræver dette.

Vi anvender og tillader ikke skatteunddragelse hos Priess.



Cybersikkerhed (ESRS S1 –G1-1)

IT-sikkerhed har en høj prioritet hos Priess og vi arbejder løbende på at forbedre sikkerheden for vores data.

Vi har politikker og en beredskabsplan på IT-området, som skal sikre vores organisation mod de stigende IT-trusler, der ses i verden pt.

Vi arbejder ud fra en cloud first-strategi og har dele af NIS2-direktivet implementeret i vores systemarbejde.

Alle medarbejderne hos Priess gennemgår uddannelse i IT-sikkerhed, og vi arbejder målrettet på at imødekomme udefra kommende ønsker og lovgivning på området.

Betalingspraksis (ESRS G1-6)

Betaling til kreditorer skal følge de aftalte betalingsbetingelser, medmindre andet er specificeret i kontrakten. Forudbetaling eller længere betalingsfrister kan kun godkendes af ledelsen. Forsinkede betalinger skal undgås, medmindre der er en berettiget tvist om en faktura. Dog kan individuelle aftaler laves.

Vores mål er at have et positivt cashflow og at mindske spændet mellem udgifter og indtægter bedst muligt.

Kvinder i ledelsen (ESRS G1-1)

I Priess er langt de fleste af medarbejderne produktionsansatte, og langt størstedelen er mænd. Vores udvikling fra smedeforretning til moderne industrivirksomhed samt mange fysisk krævende opgaver er medvirkende til dette.

Blandt funktionærerne ser det anderledes ud, dog er der stadig en overrepræsentation af mænd. Samlet set har vi 153 mænd og 43 kvinder ansat hos Priess A/S.

I 2024 er fordelingen i bestyrelsen 17 % kvinder og 83 % mænd. I første ledelseslag under bestyrelsen har vi 20 % kvinder og 80 % mænd.

Andet lag består af ledere/projektledere med/uden personaleansvar, der refererer direkte til direktionen. Her er fordelingen 28,6 % kvinder og 71,4 % mænd.

Vi ser mangfoldighed i ledelsen som en styrke, og vi har fokus på diversitet, når vi rekrutterer. Vi ser gerne, at arbejdsstyrken bliver mere ligeligt fordelt på sigt, hvis kompetencekriterierne opfyldes.

Priess kigger på nye tilgange til rekruttering, hvor vi bl.a. drøfter, om vi fremadrettet skal undgå synliggørelse af køn i første runde. Denne beslutning forventer vi tage – og føre ud i livet – i 2025.



ESG

Data



Environmental data

	Enhed	2022	2023	2024	ESRS Datapunkt
Produktion					
Producerede enheder	Antal				
CO₂-udledning					
Total scope 1 og 2 - lokationsbaseret	Tons CO ₂ e	397,04	213,35	387,54	
Total scope 1 og 2 - markedsbaseret	Tons CO ₂ e	112	115,24	89,12	
Scope 1	Tons CO ₂ e	397,4	213,35	298,42	E1-6, 48a
Scope 2 - lokalbaseret	Tons CO ₂ e	0	0	0	E1-6, 49a
Scope 2 - markedsbaseret	Tons CO ₂ e	112	115,24	89,12	E1-6, 49b
Scope 3 upstream	Tons CO ₂ e	22027,92	17303,21	15782,49	E1-6, 51
Scope 3 downstream	Tons CO ₂ e	794,8	1084,15	642,28	E1-6, 51
Energiforbrug					
Total energiforbrug	MWh	504,41	318,45	844,31	E1-5, 37
Fossil energi					
Fossil energi	MWh	1292,58	902,62	1350,47	E1-5, 37a
Kul og kulbaseret energi	MWh	0	0	0	E1-5, 38a
Råolie og olieprodukter, inkl. Diesel	MWh	242,48	112,96	176,91	E1-5, 38b
Naturgas	MWh	0	0	0	E1-5, 38c
Fjernvarme	MWh	99	477,69	490	E1-5, 38d
Andre fossile kilder	MWh	1155,52	716,25	1200,51	E1-5, 38d
Elektricitet fra fossile kilder	MWh	0	0	0	E1-5, 38e
Procent fossil energi af de samlede energiforbrug	%	60,13	45,51	53,28	E1-5, AR 34
Nuklear energi					
Total energiforbrug nukleare kilder	MWh	49,88	50,76	52,79	E1-5, 37b
Procent nuklear energi af det samlede energiforbrug	%	2,32	2,56	2,08	E1-5, AR 34

	Enhed	2022	2023	2024	ESRS Datapunkt
Fornybar energi					
Total energiforbrug fornybare kilder (scope 1 og 2)	MWh	1292,58	902,62	1350,47	E1-5, 37c (i)
Fornybar energi købt (Grønne certifikater)	%	100	100	100	E1-5, 37c (ii)
Egenproduceret fornybar energi brugt	MWh	0	0	0	E1-5, 37c (iii)
Egenproduceret fornybar energi i alt	MWh	0	0	0	E1-5, 39
Procent fornybar energi af det samlede energiforbrug	%	100	100	100	E1-5, AR 34
Vand					
Vandforbrug	m3	758,24	874,29	918,88*	E3-4, 28a
Vand genbrugt	m3	0	0	0	E3-4, 28c
Affald					
Total affald	Tons	1720,22	553,6	982,76	E5-5, 37a
Genbrug/genanvendelse (ikke-farligt affald)	Tons	*	343,47	572,42	E5-5, 37a
Forbrænding (ikke-farligt affald)	Tons	*	16,87	50,32*	E5-5, 37c (i)
Deponi (primært malerester og gulv opfej affald)	Tons	*	8,3	9,2	E5-5, 37c (ii)
Andre bortskaffelsesoperationer (ikke-farligt affald)	Tons	*	3,87	1,18	E5-5, 37c (iii)
Samlet mængde ikke-genanvendt affald	Tons	*	222,3	420,72	E5-5, 37d
Procent ikke-genanvendt affald	%	*	3,16	6,08	E5-5, 37d
Farligt affald	Tons	*	4,06	16,18*	E5-5, 39
* Affaldsdata er ikke opgjort ved tidligere affaldsdistributør i 2022. * Stigning i forbrænding og farligt affald skyldes primært ombygning/nybygning i 2024 * Stigning af vandforbrug skyldes opførelse af flere sanitæreforhold, vandskade, samt ombygning/nybygning i 2024					

Social data

	Enhed	2022	2023	2024	ESRS Datapunkt
Medarbejdere, Fastansatte i Priess A/S					
Total antal medarbejdere	Antal	255	211	196	S1-6, 50b i
	Antal	26	38	43	S1-6, 50b i
	Antal	229	173	153	S1-6, 50b i
	Antal	0	0	0	
Midlertidigt ansatte					
Total ansat midlertidigt ansatte medarbejdere	Antal	0	0	0	S1-6, 50b ii
Midlertidigt ansatte Kvinder	Antal	0	0	0	S1-6, 50b ii
Midlertidigt ansatte Mænd	Antal	0	0	0	S1-6, 50b ii
Løst tilknyttede ansatte					
Total ansat løst tilknyttede ansatte	Antal	0	0	0	S1-6, 50b iii
Løst tilknyttede Kvinder	Antal	0	0	0	S1-6, 50b iii
Løst tilknyttede Mænd	Antal	0	0	0	S1-6, 50b iii
Fordeling af medarbejdere i aldersgrupper					
Under 30 år	Antal	16	37	54	S1-9, 66b
30-50 år	Antal	45	83	100	S1-9, 66b
over 50 år	Antal	61	63	91	S1-9, 66b
Tilstrækkelig løn					
Medarbejdere der får tilstrækkelig løn	%	100	100	100	S1-10, 67

	Enhed	2022	2023	2024	ESRS Datapunkt
Medarbejderomsætning					
Medarbejdere der har forladt os	Antal	59	81	76	S1-6, 50c
Nyansatte	Antal	25	27	38	S1-6, 50c
Antal ikke-ansatte i egen arbejdsstyrke					
Selvstændige og vikarer	Antal	8	8	8	S1-7, 55a
Medarbejdere dækket af kollektiv overenskomst og tillidsrepræsentant					
Medarbejdere med kollektiv overenskomst	%	100	100	100	S1-8, 60a
Medarbejdere dækket af tillidsrepræsentant	%	100	100	100	S1-8, 60a
Mangfoldighed i topledelsen					
Antal medlemmer i bestyrelsen	Antal	7	7	7	S1-9, 66a
Kvinder i bestyrelsen	Antal	1	1	1	S1-9, 66a
Mænd i bestyrelsen	Antal	6	6	6	S1-9, 66a
Mangfoldighed i øvrige ledelseslag under bestyrelsen					
Kvindelige ledere i 1. lag	%	0	17	17	§99b ÅRL
Mandelige ledere i 1. lag	%	100	83	83	§99b ÅRL
Kvindelige ledere i 2. lag	%	7,1	21,4	28,6	§99b ÅRL
Mandelige ledere i 2. lag	%	92,9	78,6	71,4	§99b ÅRL
Arbejds miljø					
Egne ansatte dækket af certificeret arbejdsmiljøsystem	%	100	100	100	S-1-14, 88a
Ikke-ansatte dækket af certificeret arbejdsmiljøsystem	%	0	0	0	S-1-14, 88a
Dødsfald som følge af arbejdsulykker	Antal	0	0	0	S1-14, 88b
Dødfald som følge af arbejdsrelateret dårlig helbred	Antal	0	0	0	S1-14, 88b
Registrerede arbejdsulykker	Antal	20	21	25	S1-14, 88c

Social data

	Enhed	2022	2023	2024	ESRS Datapunkt
Social beskyttelse mod indkomsttab					
Ved sygdom	Ja/Nej	Ja	Ja	Ja	S1-11, 74a
Ved arbejdsløshed	Ja/Nej	Ja	Ja	Ja	S1-11, 74b
Ved arbejdsskade og invaliditet	Ja/Nej	Ja	Ja	Ja	S1-11, 74c
Ved forældreorlov	Ja/Nej	Ja	Ja	Ja	S1-11, 74d
Ved pension	Ja/Nej	Ja	Ja	Ja	S1-11, 74e
Medarbejdere med handicap					
Medarbejdere på særlige vilkår	Antal			9	S1-12, 78
Uddannelse og kompetenceudvikling					
Medarbejdere der deltog i kompetenceudvikling	Antal			138	S1-13, 83a og b
Procent af ansatte der deltog i kompetenceudvikling	%			54,1*	S1-13, 83a og b
Procent af kvindelige ansatte der deltog i kompetenceudvikling	%				S1-13, 83a
Procent af mandelige ansatte der deltog i kompetenceudvikling	%				S1-13, 83b
Gennemsnitlige uddannelsestimer fordelt på alle ansatte	timer			14,84	S1-13, 83b
Medarbejdere der deltog på Akademi/Diplom	Antal			19*	
Medarbejdere der deltog på AMU/andet	Antal			69	
Medarbejdere der deltog i Intern undervisning	Antal			50	
Medarbejder anvendte dage på kompetenceudvikling i alt	Antal			352*	

	Enhed	2022	2023	2024	ESRS Datapunkt
Andel af arbejdsulykker der registreres	%	100	100	100	S1-14, 88c
Registrerede tilfælde af arbejdsrelateret dårligt helbred	Antal	0	0	0	S1-14, 88d
Tabte dage pga. arbejdsrelaterede ulykker og sygdom	Antal	177	340	93	S1-14, 88e
Sygefravær, ekskl. langtidssygemeldte - Timelønnede	%	3,16	2,55	2,18	S1-2, 2a viii
Sygefravær, ekskl. langtidssygemeldte - Funktionær	%	2,83	3,63	2,54	S1-2, 2a viii
Sygefravær, langtidssygemeldte - Timelønnede	%	1,25	1,15	2,37	S1-2, 2a viii
Sygefravær, langtidssygemeldte - Funktionær	%	0	0	0	S1-2, 2a viii
Total sygefravær	%	7,24	7,33	7,09	S1-2, 2a viii
Work-life balance					
Ansatte med ret til familieorlov	%	100	100	100	S1-15, 93a
Kvinder der tog familieorlov	%	0	0	0	S1-15, 93b
Mænd der tog familieorlov	%	1	3	5	S1-15, 93b
Lønforskelle					
Gennemsnitlig lønniveau, mænd	%			100	S1-16, 97a
Gennemsnitlig lønniveau kvinder	%			87,8	S1-16, 97a
Forskel mellem højeste løn og medianlønnen	Forskel			5>1	S1-16, 97b
Hændelser og klager ift. menneskerettighederne					
Tilfælde af forskelsbehandling, inkl. chikane	Antal	0	0	0	S1-17, 103a
Klager indgivet af egne ansatte	Antal	0	0	0	S1-17, 103b
Samlet beløb for bøder, sanktioner og erstatning	kr.	0	0	0	S1-17, 103c

*Kompetenceudvikling er ikke opdelt i kvinder og mænd i vores nuværende system og derfor har det ikke været muligt at lave opdeling til rapporten.
*Hvert modul gennemført, talt med, som deltagende i 1 uddannelse, antal timer er ikke nøjagtige, da deltagelse i moduler ikke reg. I vores system.
*Antal dage er ikke nøjagtig, da intern undervisning ikke kan måles og dermed ikke er med totaltal.

Governance data

	Enhed	2022	2023	2024	ESRS Datapunkt
Interne Personalepolitikker					
CSR-Politik	Ja/Nej	Ja	Ja	Ja	
Politik i forbindelse med krænkende handlinger	Ja/Nej	Ja	Ja	Ja	
Arbejdsmiljøpolitik	Ja/Nej	Ja	Ja	Ja	
Graviditetspolitik	Ja/Nej	Ja	Ja	Ja	
Alkohol, rusmiddel og rygepolitik	Ja/Nej	Ja	Ja	Ja	
Politik for psykisk kriseberedskab	Ja/Nej	Ja	Ja	Ja	
Politik for uddannelse og kurser	Ja/Nej	Ja	Ja	Ja	
Politik for elever, praktikanter og undarbejdere	Ja/Nej	Ja	Ja	Ja	
Politik for fleksibilitet	Ja/Nej	Nej	Nej	Ja	
Antikorruption					
Bekræftede tilfælde af korruption eller bestikkelse	Antal	0	0	0	G1-4, 25a
Domme for at overtræde antikorrupsionslovgivning	Antal	0	0	0	G1-4, 24a
Bøder for overtrædelse af lov om antikorruption	Kr.	0	0	0	G1-4, 24a
Whistleblower					
Whistleblowersystem - intern	Ja/Nej	Ja	Ja	Ja	
Whistleblowersystem - ekstern	Ja/Nej	Nej	Nej	Nej	
Sager i Whistleblowersystem	Antal	0	0	0	



	Enhed	2022	2023	2024	ESRS Datapunkt
Politiske donationer					
Finansielle politiske donationer	Kr.	0	0	0	G1-5, 29b (i)
Leverandørstyring					
Leverandør Code of Conduct	Ja/Nej	Ja	Ja	Ja	S2-1,18
Politik mod tvangsarbejde, børnearbejde, menneskehandel	Ja/Nej	ja	ja	ja	S2-1,18
Leverandør Code of Conduct udsendt	Antal	40	40	653	
Leverandører der har underskrevet Code of Conduct	Antal	ikke reg.	ikke reg.	afventer*	
EPD'er					
Environmental Product Declarations udarbejdet	Antal	0	0	0	

* Code of Conduct er pt. sendt til leverandører i alt 653, vi har ikke endelig opgørelse af antal underskrifter endnu.

Metodebeskrivelser

Regnskabspraksis anvendt

De indsamlede data er hentet fra Priess-organisationens interne IT-systemer, leverandørportaler, fakturaer, kvartals- og årsopgørelser, områdeansvarlige samt vores HR- og lønsystemer. Emissionsfaktorer til beregning af klimaregnskabet stammer fra Klimakompasset, som er den portal, Priess anvender til vores CO₂-regnskab.

Priess har indhentet og beregnet data siden 2021, men det er første gang, at vi indhenter data ud fra CSRD og tilhørende ESRS-standarder til en ESG-rapport.

Dataindsamlingen har afsløret mangler i vores systemer og data, som betyder, at nogle data ikke er komplette og er vurderet på spend.

Regnskabspraksis fremgår på de følgende sider. Her anføres det også, hvis data ikke vurderes som komplette.

Dobbelt væsentlighedsanalyse – metode anvendt

Vores arbejde med dobbelt væsentlighedsanalysen er udarbejdet i samarbejde med konsulentvirksomheden Viegand Maagøe A/S, som har speciale i CSRD-arbejde. Analysen sigter efter at leve op til CSRD-kravene og der er taget bedst muligt højde for alle punkterne i ESRS-standard. I 2026 skal ESG-rapporteringskravene – Taksonomi, CSRD, CSDDD – opfyldes hos Priess. Analysen er derfor lavet ud fra de temaer, som Priess skal rapportere på under CSRD fra 2026.

Vi har lavet en grundig værdikædekortlægning og dobbelt væsentlighedsanalyse, som opfylder EU-lovkrav og CSRD-direktivets standarder og krav ud fra EU's bæredygtighedsrapporteringsdirektiv, Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), og er udarbejdet på baggrund af EU Kommissionens vedtagne regulering i Direktiv (EU)2022/2464 og er desuden udarbejdet efter standarder og vejledninger fra EFRAG's Materiality Assessment Implementation Guidance (MAIG) og EFRAG's Value Chain Implementation Guidance (VCIG) (maj 2024).

Priess følger CSRD-direktivets bestemmelser for udarbejdelse af en dobbelt væsentlighedsanalyse, herunder metoden til at identificere påvirkninger, risici og muligheder (IRO'er) og udvælgelsen af relevante ESG-emner beskrevet i ESRS Appendiks A, AR16.

Identificeringen af IRO'er og væsentlige ESG-emner kan beskrives som en proces, hvor vi har arbejdet os igennem en tragt, hvor IRO'er og emner løbende konsolideres og kvalificeres til en endelige liste over ESG-emner. Processen er gået fra bruttoliste over longliste til shortliste for til sidst at have de væsentlige ESG-emner. Vi har inddraget interessenter og opfyldt gældende krav for involverende aktiviteter for at kunne fremvise en fyldestgørende dobbelt væsentlighedsanalyse, som grundstenen til vores fremtidige strategiske arbejde med både bæredygtighed og ESG.

Den fulde metodebeskrivelse er udarbejdet af konsulentvirksomheden Viegand Maagøe og kan tilgås ved henvendelse hos Priess.



Regnskabspraksis for Environment-data

CO₂-udledning

Der er indhentet data fra Priess A/S, Vinderup og Priess Deutschland GmbH, herunder både fra produktionsbygninger og administrationsbygninger. Der er ligeledes indhentet data fra selskabernes køretøjer.

Priess-organisationens klimaregnskab er baseret på beregningsprincipperne i Greenhouse Gas Protocol (GHG) og tilhørende datadase over emissionsfaktorer. Beregningerne er udført i Klimakompasset CO₂eq omtales som CO₂ i rapporten.

- Scope 1: Transport, Varme og procesenergi/brændsler.
Scope 2: Elektricitet, Fjernvarme, LPG gas, Varmepumpe/aircondition/fyringsolie.
Scope 3: Indkøb, Transport, Affald og genbrug.
Udenfor Scope: Elektricitet, Transport, Affald og genbrug.

Energiforbrug

Der er indhentet data fra Priess A/S, Vinderup og Priess Deutschland GmbH, herunder både fra produktionsbygninger og administrationsbygninger. Der er ligeledes indhentet data fra selskabernes køretøjer. Registreret i regnskabet under Scope 3.

Total energiforbrug

Forbrugsdata på total energiforbrug er baseret på fakturaer, kvartalsopgørelser, årsopgørelser samt for elektricitet på forbrug af KWh på måleniveau. Det antages, at energien afbrændes i det kalenderår, det er faktureret. Beregningen inkluderer følgende energikilder: Fjernvarme, varmpumpe/air condition, brændsler.

Fossil energi

Forbrugsdata på total fossil energi er baseret på fakturaer på indkøbte mængder. Det antages, at energien afbrændes i det kalenderår, det er faktureret. Beregningen inkluderer følgende energikilder: LPG gas, fyringsolie, fjernvarme.

Nuklear energi

Priess anvender nuklear energi via fjernvarmen. Oplysninger er baseret på opgørelse over fossil energi fra faktura og øvrige opgørelser.

Fornybar energi

Priess har grøn VE-certifikat – også kaldet et RECS-certifikat. Det er vores garanti for, at vores elforbrug er dækket af grøn strøm fra vedvarende energikilder i Danmark. Certifikatet er dækkende for hele vores elforbrug i 2021–2024. Aftalen er gældende for Priess A/S, Priess District Heating A/S og Priess Digital Infrastructure A/S.

Priess indgår i 2025 ny aftale om grønne certifikater, hvor 100 % er vedvarende energi fra vindmøller, solceller og vandkraft. Aftalen laves for perioden 01.03.2025 – 29.02.2028.

Certifikatet er dækkende for hele vores elforbrug svarende til 3.295756 kWh fra vedvarende energikilde. Aftalen bliver gældende for Priess A/S, Priess District Heating A/S og Priess Digital Infrastructure A/S.

Ved køb af certifikater er vi sikret, at den samlede mængde strøm, der leveres, er fra vedvarende energikilder, da Energinet og PwC foretager kontrol af certifikaterne, hvilket giver os valid sikkerhed.

Vandforbrug

Der er indhentet data fra Priess A/S, Vinderup og Priess Deutschland GmbH, herunder både fra produktions- og administrationsbygninger.

Vandforbrug

Forbrugsdata på vand er baseret på årsopgørelser og måledata. Det antages, at vandet bruges i det kalenderår, det er faktureret.

Vand genbrugt

Priess genanvender ikke vand eller overfladevand pt.

Affald

Der er indhentet data fra Priess A/S, Vinderup. Der er pt. ikke anvendelige affaldsdata fra øvrige selskaber under Priess.

Genbrug og genanvendelse af ikke-farligt affald Data er baseret på fakturaer, årsopgørelser og opgørelser fra Stena Recyclings serviceportal. Beregningerne inkluderer bl.a. følgende affaldsfraktioner: Stål, jern, aluminium, træ, kobber og Rockwool, hvor vi har en aftale med Rockwool om afhentning af isoleringsaffald.

Forbrænding af ikke-farligt affald

Data er baseret på fakturaer, årsopgørelser og opgørelser fra Stena Recyclings serviceportal. Beregningerne inkluderer bl.a. følgende affaldsfraktioner: Træelementer, beskidt pap & papir, ikke sorterbart affald og blandede produkter.

Deponi

Data er baseret på fakturaer, årsopgørelser og opgørelser fra Stena Recyclings serviceportal. Beregningerne inkluderer bl.a. følgende affaldsfraktioner: Beskidt/gammel Rockwool, som vores genanvendelsesaftale ikke dækker, opfej, malingsaffald samt ikke-sorterbare PVC-materialer. Mængden af deponiaffald på 9.200 kg. skyldes primært, at vi har bygget ny hal i 2024, hvilket har medført øget byggeaffald.

Andet affald (ikke-farligt) Data er baseret på fakturaer, årsopgørelser og opgørelser fra Stena Recyclings serviceportal. Beregningerne inkluderer bl.a. følgende affaldsfraktioner: Alt andet ikke-farligt affald, herunder PET-Strapex (nylon), PMMA Akryl klar affald, træ klasse A3.

Farligt affald

Data er baseret på fakturaer, årsopgørelser og opgørelser fra Stena Recyclings serviceportal. Beregningerne inkluderer bl.a. følgende affaldsfraktioner: Opløsningsmidler fra malerianlæg, Epoxy-affald, Blandet elektronik, Lim & fugemasse, spraydåser, Spildevand fra afværgepumpe (spildevand med 2% oliefilm fra gammel olieskade), 1600 liter årligt, slibevand og truckbatterier.

Regnskabspraksis for Social data

Medarbejdere

Der er indhentet data fra Priess A/S, Vinderup og Priess Deutschland GmbH. Selskaberne Priess Digital Infrastructure A/S, Priess District Heating A/S og Alfred Priess Holding A/S indgår ikke.

Ligeledes er vores HR-systemer ikke tilstrækkelig udbygget til, at vi har kunnet hente alle data fyldestgørende derfra, derfor har vi lavet manuelt optælling og udregning i nogle beregninger i rapporten.

Alle medarbejderdata er baseret på antal ansatte pr. 31. december 2024. Tallene er dermed ikke opgjort som fuldtidsmedarbejdere (FTE) og er ikke set over hele året. Tallene er opdelt i køn manuelt de steder, hvor det er efterspurgt.

Fastansatte, midlertidigt ansatte og løst tilknyttede medarbejdere

Data er baseret på en summering af antal medarbejdere i vores HR-system pr. 31. december 2024. Fastansatte er alle medarbejdere, der er ansat på kontrakt. Priess anvender ikke vikarer, men vi har lejede eksterne, løst tilknyttede folk i produktionen. Disse registres ikke hos Priess, da de aflønnes eksternt.

Medarbejderomsætning

Data på medarbejderomsætning er baseret på summering af medarbejdere med fratrædelsesdato i 2024, og medarbejdere med ansættelsesdato i 2024.

Ikke-ansatte i egen arbejdsstyrke

Vi registrer ikke vikarer og selvstændige i vores HR-system, da disse aflønnes eksternt.

Aldersfordeling

Data på aldersfordeling er baseret på en summering af medarbejdere i vores HR-system pr. 31. december 2024 ud fra fødselsår, så disse inddeles i grupperingerne under 30 år, 30–50 år og over 50 år.

Kollektivoverenskomster og tillidsrepræsentanter

Der er indhentet data fra Priess A/S, Vinderup og Priess Deutschland GmbH. Alle medarbejderdata er baseret på antal ansatte pr. 31. december 2024.

Medarbejdere dækket af kollektive overenskomster

Næsten alle er i deres ansættelseskontrakter grupperet under de forskellige overenskomster, vi følger hos Priess, uanset om medarbejderne er tilmeldt i en fagforening eller ej. Data er baseret på, hvor mange medarbejdere, der er ansat under disse kollektive overenskomster. Priess følger ikke en kollektiv overenskomst for lederne.

Medarbejdere dækket af tillidsrepræsentant Data vedr. tillidsrepræsentanter er baseret på, hvor mange afdelinger der har valgt en tillidsrepræsentant, og hvor mange medarbejdere der er ansat i disse afdelinger. I praksis dækker tillidsrepræsentanterne alle medarbejderne, da de hjælper hinanden på tværs af afdelinger.

Mangfoldighed i ledelsen

Alle medarbejderdata er baseret på antal ansatte pr. 31. december 2024. Der er lavet en manuel udregning til rapporten.

Mangfoldighed i topledelsen

Data vedr. antal medlemmer i bestyrelsen er fundet ved manuel optælling og opdelt i køn.

Mangfoldighed i øvrige ledelseslag

Data er trukket fra vores HR-system og er baseret på en summering af ledelseshierarkiet, og opdelt i køn. Ledere i andet lag inkluderer ledere med personaleansvar i henhold til kravene i årsregnskabsloven §99 b, samt ledere uden personaleansvar.

Løn

Der er indhentet data fra vores HR-system.

Tilstrækkelig løn

Beregningerne er lavet ud fra de danske minimumslønninger, der er aftalt i de enkelte overenskomster, som værende tilstrækkelig løn. Alle medarbejdere får som minimum en løn, der svarer til mindstelønnen i overenskomsten.

Lønforskel mellem medianlønnen og højeste løn

Data på lønforskel er beregnet ud fra forskellen på højeste løn og medianlønnen. Forskellen er beregnet ud fra den samlede årlige aflønning for virksomhedens højest lønnede person, divideret med medianen for medarbejdernes årlige samlede aflønning. Medianlønnen er angivet som 1 og den højeste løn er angivet som antallet af gange den højeste løn er højere end medianlønnen.

Lønforskelle

Data på lønforskelle er beregnet som det gennemsnitlige median bruttoløn niveau for mandlige medarbejdere minus det gennemsnitlige median bruttoløn niveau for kvindelige medarbejdere, divideret med det gennemsnitlige median bruttoløn niveau for mandlige medarbejdere, gange med 100. Tallet er rundet op til et tal med 1 decimal.

Social beskyttelse

Data er hentet for Priess A/S, Vinderup og Priess Deutschland GmbH. Alle medarbejderdata er baseret på antal ansatte pr. 31. december 2024.

Social beskyttelse mod indkomsttab

Da alle medarbejderne er ansat i Dansk virksomhed, antages det, at alle medarbejdere er beskyttet mod indkomsttab ved sygdom, arbejdsløshed, arbejdsskade og invaliditet, forældreorlov og pension gennem det offentlige system, pensionsordninger og de forskellige forsikringstilbud, som medarbejderne har mulighed for at tegne.

Medarbejdere med handicap

Priess registrerer ikke handicap, da dette ikke er lovligt, men vi registrerer antal ansatte på særlige vilkår som følge af andre forhold end handicap. Vi registrerer disse data i systemet fra Grow, socialberegneren. WWW.wegrowpeople.dk

Work-life balance

Da alle medarbejderne aflønnes i Danmark, antager vi, at alle medarbejdere har ret til familieorlov som barsel eller plejeorlov. Den lave andel af medarbejdere på familieorlov skyldes primært, at størstedelen af vores medarbejderstyrke har nået en alder, hvor barsel ikke er relevant.

Regnskabspraksis for Social data

Uddannelse og kompetenceudvikling

Data er hentet for Priess A/S, Vinderup og Priess Deutschland GmbH. Data på kompetenceudvikling beror delvist på antal medarbejdere på kursus i vores løn- og timeregistreringssystem. Medarbejdere på kursus er fx medarbejdere, der har deltaget i AMU-kurser eller kurser ved eksterne udbydere (AMU tælles i hele dage/8 timer). Derudover har alle funktionærer adgang til onlinekurser i GoLearn, og disse onlinekurser er medregnet som kompetenceudvikling. Det er ikke muligt i GoLearn at se antal timer, men man kan se et overblik over afsluttede moduler. Vi har derfor valgt at registrere antallet af gennemførte kurser/uddannelser, samt hvor mange medarbejdere der har gennemført.

Desuden har vi lavet et estimat i forhold til timer og har sat et gennemsnit på 30 min. på en GoLearn-lektion. Derfor har vi beregnet timerne på GoLearn ud fra 30 min./lektion, gange antal gennemførte lektioner, divideret med antal medarbejdere der har taget lektioner. Deltagelse i Akademi og Diplom er beregnet ud fra en manuel optælling og beregning, da dette ikke er registreret i vores HR-system. Vi har estimeret, at en dags uddannelse svare til 8 timer og ganget dette med antal dage deltaget (8 timer x 42 dage).

Endeligt har vi lagt antallet af uddannelsestimer fra lønsystemet sammen med antallet af uddannelsestimer i GoLearn og uddannelsestimer på diplom/akademi og divideret med det samlede antal medarbejdere for at beregne gennemsnitlige uddannelsestimer pr. medarbejder (153,6 t + 336 t + 2420 t divideret 196 pers.).

Arbejds miljø

Der fra Priess A/S, Vinderup og Priess Deutschland GmbH. Alle data er medarbejderdata baseret på antal ansatte pr. 31. december 2024.

Arbejds miljøledelsessystem

Vi har ikke et certificeret arbejds miljøledelsessystem. Derfor er hverken egne eller ikke-ansatte dækket af et sådant system, mens de arbejder hos

os. Vi har ikke kendskab til, om selvstændige eller vikarer kommer fra virksomheder med certificeret arbejds miljøledelsessystem.

Dødsfald som følge af arbejdsulykker/arbejdsrelateret dårligt helbred

Data viser antallet af dødsfald blandt medarbejdere som følge af arbejdsulykker samt antallet af dødsfald blandt medarbejdere som følge af arbejdsrelateret dårligt helbred.

Registrerede arbejdsulykker og arbejdsrelateret dårligt helbred

Data viser arbejdsulykker i 2024. Alle ulykker anmeldes og registreres for at beskytte medarbejderne i tilfælde af mén relateret til ulykken. Der er ingen registrerede tilfælde af arbejdsrelateret dårligt helbred i 2024.

Tabte dage

Data på tabte dage pga. arbejdsrelaterede ulykker og arbejdsrelateret sygdom stammer fra data registret i vores ledelsessystem, hvor vi anmelder alle ulykker. Antal tabte dage er beregnet ud fra registrerede timer i vores system samt et skøn af, hvor mange dage den enkelte ulykke forventes at medføre ved anmeldelse.

Ulykker grupperes i kategorierne uden fravær, fravær fra 21 dage til mindre end 1 måned, fravær fra 1–3 måneder samt fravær fra 3 til 6 måneder. Samlet antal fraværsdage er ikke registreret i et system.

Hændelser og klager ift. menneskerettigheder

Data fra Priess A/S, Vinderup og Priess Deutschland GmbH.

Klager over forskelsbehandling, samt bøder og sanktioner

Data viser antal anmeldelser i whistleblowersystem samt bøder, sanktioner og erstatning, som Priess er blevet tildelt. Der er ingen anmeldelser eller økonomiske sanktioner i 2024.



Regnskabspraksis for Governance data

Politikker

Der er indhentet data fra Priess A/S, Vinderup og Priess Deutschland GmbH.

CSR-Politik

Vores CSR-politik er gældende for selskaberne Priess A/S, Hovedafdelingen i Vinderup og Priess Deutschland GmbH. Priess Digital Infrastruktur A/S, Priess District Heating A/S. CSR-politikken vil blive udviklet og opdateret yderligere i 2025.

Interne personalepolitikker

Priess har 14 forskellige interne personalepolitikker, der dækker forskellige emner. De 14 politikker er medregnet i ESG-rapporten. Det drejer sig om: Alkohol- og rusmiddelpolitik, Politik vedr. firmabiler, fratrædelsespolitik, GDPR-politik, Politik vedr. IT-sikkerhed, Politik vedr. presse, referencer af sociale medier, rygepolitik, Politik vedr. sygdom og fravær, arbejdsmiljøpolitik, adfærdskodeks, Politik om uddannelse og kurser, fleksibilitetspolitik og politik for beskyttelse af whistleblowere.

Antikorruption

Der er indhentet data fra Priess A/S, Vinderup og Priess Deutschland GmbH. Bekræftede tilfælde af korruption eller bestikkelse: Data omfatter anmeldelser i whistleblowersystemet og via øvrige kanaler, herunder anmeldelser til politiet. Der var ingen anmeldelser i 2024.

Domme og bøder

Data opgøres ud fra summering af økonomiske sanktioner til Priess for korruptions- og bestikkelsessager. Der var ingen økonomiske sanktioner i 2024.

Whistleblower

Der er indhentet data fra Priess A/S, Vinderup og Priess Deutschland GmbH ledelsessystem.

Whistleblowersystem

Priess har en intern whistleblowerordning i overensstemmelse med Lov om beskyttelse af whistleblowere. Priess forvalter pt. selv opgaverne relateret til whistleblowersystemet. Denne praksis forventes ændret, når vores eksterne whistleblowerordning er på plads.

Sager i whistleblowersystem

Data viser antallet af anmeldte sager i whistleblowersystemet. Der er ingen anmeldte sager i 2024.

Politiske donationer

Priess har ingen politiske donationer.

Finansielle politiske donationer

Priess har ingen finansielle politiske donationer.

Leverandørstyring

Der er indhentet data fra Priess A/S, Vinderup og Priess Deutschland GmbH

Leverandør Code of Conduct

Data er lavet ud fra en opsummering af, hvor mange leverandører, Priess har sendt sin Leverandør Code of Conduct til 653 stk. Vi har lavet nye procedure i slutningen af 2024, derfor har vi ikke et antal på tilbageleverede Code of Conduct, med underskrift endnu.

Politik mod tvangsarbejde, børnearbejde og menneskehandel

Emnerne tvangsarbejde, børnearbejde og menneskehandel indgår i Priess selskabernes Code of Conduct. Vi har ikke specifik politik på området endnu.

Ændret lovgivning fra EU

I april 2025 blev CSRD, EU taksonomien og CSDDD sat på standby, grundet et ønske fra EU kommissionen om at fastholde EU's konkurrencekraft igennem en lempelse af rapporteringskravene. De endelige regler og krav fastsættes endeligt til oktober 2025.

Priess A/S har valgt at sætte arbejdet med rapportering i henhold til CSRD og EU taksonomien på pause, mens vi venter på de nye lovkrav. Priess A/S ændrer dog ikke arbejdet omkring ESG og bæredygtighed, vi har valgt at arbejde videre med det arbejde vi havde sat i gang i forbindelse med 2024 rapporteringen, men vi venter med den lovpligtige rapportering efter CSRD og EU taksonomien, til vi kender den nye lovgivning.

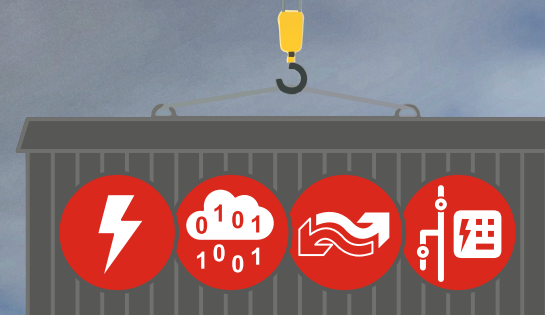
PRIESS er:
**Din stærke teknologi-
partner i den grønne
transformation.**



CEO /
Adm. direktør

PRIESS

Dansk kvalitet &
design siden 1921



5041 0826

Miljømærket tryksag

Lever op til skrappe
miljø- og klimakrav i hele
produktets livscyklus:

- Råvarer fra ansvarlige kilder
- Begrænset brug af kemikalier og energi
- Trykmaterialer og trykproces med lavt miljøaftryk
- Kan genbruges og genanvendes



Priess A/S

Sevelvej 51 | DK-7830 Vinderup | Tel. +45 9744 1011 | www.priess.dk