

Rapport om samfundsansvar 2024

Landbrug & Fødevarer



Hvem er Landbrug & Fødevarer?

Landbrug & Fødevarer F.m.b.A. er en erhvervsorganisation for landmænd, fødevarevirksomheder og agroindustrien. Vi repræsenterer et af Danmarks vigtigste erhverv, som med viden, arbejdspladser, kvalitet og dygtighed sikrer forsyningen af fødevarer til det lokale marked, det danske marked og eksportmarkedet.

Vores formål er at varetage jordbrugs- og fødevareerhvervets interesser, så sektoren kan udvikles konkurrencedygtigt.

Vores vision er en fødevareklynge, der med innovation, digitalisering, bedre ressourceudnyttelse og godt landmandskab kan øge produktionen med respekt for natur, omgivelser og vores naboer.

Vi har tradition for samarbejde, faglighed i arbejdet og dialog med medlemmer, samarbejdspartnere, myndigheder og samfundet i øvrigt omkring os. Det, tror vi på, fortsat er vigtigt for at udvikle dansk landbrug nationalt og internationalt.

Landbrug & Fødevarer-koncernen drives fra flere adresser

Landbrug & Fødevarer F.m.b.A. og den 100 procent ejede dattervirksomhed LandbrugsMedierne P/S ligger i København, mens den 51 procent ejede dattervirksomhed DanBred P/S har hovedkontor i Vejle.

Organisationen har afdelinger i Aarhus, i Kjellerup, i Vejen og i København.

Derudover har Landbrug & Fødevarer øvrige aktiviteter og kontorer i udlandet, herunder Bruxelles.

INDHOLDSFORTEGNELSE

Hvem er Landbrug & Fødevarer?	2
Indledning	4
En grøn arbejdsplads (lovpligtig redegørelse efter årsregnskabsloven § 99 a)	5
En sund og god arbejdsplads med tryghed og ligeværd	8
Social bæredygtighed	8
Fokus på kompetencer og karriereudvikling	9
Livsfasepolitik	9
Gode vilkår under orlov ved barsel og adoption	9
Livsfasen med mindre børn	9
Orlovsmuligheder	9
Fleksibilitet til omsorg for nære pårørende	10
Seniorpolitik	10
Aldersmæssig sammensætning	10
Arbejds miljø og sundhed	11
En hverdag med sunde valg	11
Sygefravær	11
Det sociale liv på jobbet	11
Respektfuld omgangstone	11
Fokus på personfølsomme data	12
Antikorruption og bestikkelse	12
Nej til gaver og frynsegoder fra eksterne	12
Resultater og forventninger	13
Whistleblowerordning	13
Menneskerettigheder	13
Politik for dataetik (lovpligtig redegørelse efter årsregnskabslovens § 99 d)	14

Indledning

I Landbrug & Fødevarer har vi stort fokus på at værne om klima og miljø, både i forhold til vores bygninger og i forhold til at undgå madspild og reducere brugen af blandt andet plastik og papir. Vi arbejder også kontinuerligt på at skabe gode, sunde og trygge arbejdsforhold for alle vores medarbejdere. Vi har også en række politikker og indsatser, der skal forebygge og forhindre korruption, bestikkelse og hvidvask. Denne rapport, som udgør en redegørelse for det finansielle år 2024, giver et indblik i Landbrug & Fødevarers arbejde med samfundsansvar.

En grøn arbejdsplads (lovpligtig redegørelse efter årsregnskabsloven § 99 a)

Landbrug & Fødevarer arbejder løbende med at nedbringe aftrykket på klima og miljø. Med mange forskellige aktiviteter i foreningen er det også mange forskellige tiltag, der skal til, og vi arbejder hele tiden på at nå vores mål.

Fokus på bæredygtighed i ejendommene

En væsentlig kilde til negativ påvirkning af klimaet er CO₂-udledning fra opførelse, nedrivning og drift af ejendomme. En af måderne at håndtere den negative påvirkning på er ved at arbejde med optimering af bygningernes drift og ressourceforbrug. Certificeringer med fokus på optimering af bygningers energiforbrug og bæredygtighed er et værktøj, der fortsat har stor fokus hos Landbrug & Fødevarer. I vores kontor- og konferenceejendomme indtænkes blandt andet bæredygtighed, genanvendelse og indeklimateoptimering i renoveringsprojekter og den daglige drift.

I dialogen med interessenter, herunder lejerne i ejendommene Agro Food Park, BUEN og Axelborg, oplever vi en stigende forståelse for værdien af at bevare eksisterende bygninger frem for at tilpasse dem til formål, de ikke oprindeligt er skabt til. Der er en øget efterspørgsel efter sunde optimerede arealer, hvor bæredygtighed spiller en central rolle. Det betyder, at vi ikke alene fokuserer på bygningernes fysiske stand, men også på hvordan de kan anvendes mest effektivt og bidrage til den bredere dagsorden om bæredygtig ejendomsdrift.

Agro Food Park udvider sig som en naturlig konsekvens af, at verden kalder på flere bæredygtige løsninger. Det fordrer et endnu større fokus på samarbejde mellem centrale brancher, der skal løfte den grønne omstilling. Derfor vil Agro Food Park udvide branchespecialiseringen til også at omfatte sundhed og grøn energi og derved blive et sted der i endnu højere grad skaber løsninger på den globale dagsorden og bæredygtig udvikling. I 2024 er dette en ambition, Aarhus Kommune officielt har tilsluttet sig og det fremgår af kommunens klimastrategi 2025-2030 'Klimaneutralt 2030'. I den er Agro Food Park fremhævet i sammenhæng med, at Aarhus Kommune skruer op for ambitionerne for at ramme målet om CO₂-neutralitet i 2030.

Cirkulært inventar

Det er ikke kun bygningskroppe, der påvirker CO₂-udviklingen, det er også det der bruges i bygningerne såsom inventar. Landbrug & Fødevarer har

fokus på at vælge inventar med omhu. Vi har i renovering af vores kontorer i henholdsvis BUEN og Axelborg fokuseret på eco-certificering med fokus på genanvendelige materialer og møbler af høj kvalitet, der kan holde i mange generationer.

I vores midlertidige kontorer i Meldahlsgade har vi i stedet for at købe nyt inventar for en kortere periode lejet cirkulært og fleksibelt inventar. Noget inventar er nyt andet er brugt, og når Landbrug & Fødevarer flytter tilbage i egne kontorer igen rengøres og repareres møblerne og cirkulærer videre til andre virksomheder. Sammenlignet med at have købt nyt inventar, har vi siden implementeringen i juni 2024 reduceret vores Co2-udledning med 4.928 kg Co2.

Miljø

Ved ombygninger i BUEN og på Axelborg er der fokus på at vælge løsninger, der både lever op til høje standarder for materialer og produkter og samtidig bidrager til at reducere ejendommenes samlede CO2-aftryk. Vi ser på materialernes livscyklus, så vi allerede i dag tager højde for fremtidig afskaffelse og genanvendelse. På den måde understøtter vi en mere bæredygtig bygningsdrift og den langsigtede ambition om klimaneutralitet.

I den daglige drift arbejder vi løbende med at udskifte belysning til energieffektive LED-kilder i forbindelse med renoveringer og lejerskifter. Defekte lyskilder udskiftes konsekvent med LED, men vi foretager ikke en totaludskiftning, da en helhedsvurdering viser, at det er mere bæredygtigt at lade eksisterende lyskilder have deres naturlige levetid.

Agro Food Park har arbejdet med energiforbruget i vores tre flerbrugerbygninger. Det er til fordel for driften, lejerne og vores miljøpåvirkning. De løbende optimeringer kombineret med systematisk indsamling af data har i 2024 betydet at varmekonsumet i alle tre bygninger er reduceret. Lejerne har på bygningsniveau adgang til forbrugsdata og dokumenterede optimeringer de kan bruge i ESG-rapportering mv.

Alle ejendomme følger gældende affaldssorteringskrav. I København samarbejder vi med leverandører, der leverer statistikker og indsigt i affaldsfraktioner. Dette gør det muligt for os at forbedre sorteringsfrekvensen og reducere mængden af restaffald til forbrænding. I BUEN har vi i 2024 optimeret sorteringsområderne, og vi fortsætter arbejdet med at øge genanvendelsen.

Væredygtighed og socialt ansvar

Bæredygtighed går hos os hånd i hånd med væredygtighed. Vi ejer, drifter og administrerer ejendomme i både Jylland og København hvor flere hundrede lejere, medarbejdere og gæster dagligt færdes. Når vi implementerer

optimeringstiltag, er det afgørende, at vi både tager hensyn til bygningerne og de mennesker, der bruger dem.

Både Agro Food Park og Horisont Conferencecenter har de senere år haft gode erfaringer med brug af socialøkonomiske samarbejdspartnere til mindre ad hoc-opgaver i og omkring bygningerne. Samarbejdspartnernes formål er at skabe arbejdspladser til mennesker som har været sygdomsramte, har handicap eller andet, som har givet en varig arbejdsnedsættelse. I 2024 har Agro Food Park via samarbejdet medvirket til at skabe 5,3 unikke fleksjob-årsværk.

Governance

Landbrug & Fødevarer har ultimo 2024 gennemført første audit på vores ISO 50001-certificering. Arbejdet med certificeringen har styrket vores kompetencer inden for energiledelse og skabt bedre synergi i vores arbejde på tværs af Landbrug & Fødevarers fysiske enheder. Vi har:

- Reduceret energiforbruget fra 2023-2024 med 555 MWh/år (5%), hvilket svarer til elforbruget for ca. 340 danskere
- Opnået en samlet Co2-besparelse på 183 tons CO₂e (12%)
Dette svarer til at man kører cirka 67 gange rundt om jorden i en ny gennemsnitlig dansk bil
- Udfaset næsten al individuelt fossilt brændsel, så over 99% af energiforbruget i ejendommene nu kommer fra fælles forsyninger (fjernvarme, fjernkøling og elnettet) samt vedvarende energikilder fra solceller
- Opsat to større solcelleanlæg, der tilsammen vil producere ca. 300 MWh/år svarende til ca. 7% af Landbrug & Fødevarers samlede elforbrug

Ambition for fremtiden

Det er fortsat Landbrug & Fødevarers ambition og langsigtede mål at nedbringe ressourceforbruget så meget, at det er muligt at opnå en CO₂-neutral bygningsdrift. Det er vores pligt som bygningsejer at tage ansvar og bidrage til den grønne omstilling ved at drive ejendomme så bæredygtigt og ressourceeffektivt som muligt.

En sund og god arbejdsplads med tryghed og ligeværd

Vi har en stabil medarbejderskare, og personaleomsætningen er relativt lav. Som de fleste andre arbejdsgivere udfordres vi dog af et arbejdsmarked med høj beskæftigelse og mangel på arbejdskraft. Det kan ind imellem være vanskeligt at tiltrække kvalificerede ansøgere til vores ledige stillinger. Det er en udfordring, som vi må imødesee vil fortsætte og måske øges, hvis arbejdsmarkedet fortsat er presset i de kommende år. Vi søger at modvirke udfordringen, dels ved at have fokus på fastholdelsen af medarbejdere, og dels ved løbende at have fokus på og udvikle vores brand som arbejdsplads.

Vi har over de seneste år kunnet konstatere et lidt højere sygefravær. Stigningen handler primært om længerevarende sygdoms- og behandlingsforløb hos enkelte medarbejdere.

For os i Landbrug & Fødevarer er et sikkert, retfærdigt og fair samfund naturligt funderet på ligestilling, respekt, inklusion, arbejdstagerrettigheder, sikkerhed og sundhed. Det menneskesyn udgør den røde tråd i vores personalehåndbog, hvor væsentlige politikker bidrager til at sætte rammer og mål for Landbrug & Fødevarer som arbejdsplads.

Når vi rekrutterer i Landbrug & Fødevarer lægger vi først og fremmest vægt på kandidatens faglighed og personlighed. Men vi er også en arbejdsplads med plads til forskelligheder og vi betragter mangfoldighed som en styrke. Derfor opfordrer vi alle med de rette kompetencer til at søge stillingerne - uanset etnisk tilhørsforhold, religion, kønsidentitet og alder.

Social bæredygtighed

I Landbrug & Fødevarer indebærer social bæredygtighed de forhold, vi tilbyder vores medarbejdere, så vi får glade og tilfredse medarbejdere og dermed medarbejdere, der er motiverede og engagerede. Flere gange om året gennemfører vi engagementsmålinger blandt medarbejderne. Det er et godt styringsværktøj for vores ledere, der får vigtig viden om, hvor de bør lægge deres fokus. Lederne – støttet af HR – følger op på de enkelte målinger, og resultatet af målingerne er forbedret over de 4-5 år, hvor målingerne har været gennemført. For at medarbejderne trives, skal der også god ledelse til. Derfor arbejdes der målrettet med ledelses- og kompetenceudvikling, både i de enkelte afdelinger og på tværs af organisationen.

Fokus på kompetencer og karriereudvikling

Medarbejderudvikling skal sikre, at Landbrug & Fødevarers medarbejdere har de rette kompetencer for at vi kan nå de mål, vi har opsat i vores nye strategi. Disse mål er at skabe en stærk samfundskontrakt, nye partnerskaber og en bred medlemskreds, samt en sund økonomi. Det øger også engagementet og glæden på jobbet, hvis man får mulighed for at udvikle sin viden og holde sig nysgerrig på sin faglighed. Derfor fokuserer vi på karriereudvikling.

Livsfasepolitik

Landbrug & Fødevarer ønsker at være en attraktiv arbejdsplads for medarbejdere i alle aldersgrupper og livsfaser. Derfor har vi en livsfasepolitik i vores personalehåndbog. Det afspejler vores ønske om – så vidt muligt – at imødekomme medarbejdernes varierende ønsker og behov for fleksibilitet gennem forskellige faser af arbejdslivet.

Gode vilkår under orlov ved barsel og adoption

Medarbejdere, der skal være forældre, kan under visse betingelser holde orlov med løn i op til 24 uger efter barnets ankomst ved enten fødsel eller adoption. Dermed stiller Landbrug & Fødevarer medarbejderne lige uanset køn og giver samtidig gode mulighed for, at medarbejdere kan tilbringe tid sammen med barnet.

Derudover støttes der op om medarbejderes ønsker om faglig udvikling og muligheden for at udvide sit netværk under barsel samt en opmærksomhed på, at medarbejdere på barsel fortsat skal føle sig inkluderet i arbejdsmiljøet under fraværet.

Livsfasen med mindre børn

Medarbejdere med små børn er ofte udfordrede, når børnene bliver syge. Derfor giver Landbrug & Fødevarer dem muligheden for både at holde barnets første og anden sygedag.

Orlovsmuligheder

Står en medarbejder på et tidspunkt i arbejdslivet med et behov for en kortere eller længere arbejdsfri periode, ser Landbrug & Fødevarer positivt på muligheden for at bevillige orlov uden løn.

Fleksibilitet til omsorg for nære pårørende

Der kan opstå behov for at hjælpe og støtte nære pårørende, for eksempel ægtefæller eller syge forældre, når de skal til lægen eller lignende. Landbrug & Fødevarer er i den sammenhæng fleksibel: Arbejdstiden kan placeres, så der er frihed til at drage omsorg for familien.

Seniorpolitik

Seniorpolitikken i Landbrug & Fødevarer handler ikke om at sige farvel, men om at fastholde og sige goddag til nye udfordringer og nye muligheder i en sen fase af arbejdslivet. Seniorpolitikken er et redskab, som sikrer at ønsker, mål og muligheder kan realiseres til gavn for både den enkelte medarbejder og for Landbrug & Fødevarer. Overgangen fra et aktivt arbejdsliv til pensionstilværelsen kan for nogen opleves som en stor omvæltning. Alle medarbejdere, der er fyldt 60, bliver tilbudt at deltage i et seniorkursus for at lette overgangen. Landbrug & Fødevarer er særligt imødekommende over for eventuelle ønsker om ændrede arbejdsvilkår, for eksempel nedsat tid, mindre ansvar eller nye typer opgaver.

Aldersmæssig sammensætning

Den aldersmæssige sammensætning blandt medarbejderne i Landbrug & Fødevarer:

Aldersgrupper i år	Fordeling i procent
Under 25	7%
25-34	21%
35-44	17%
45-54	23%
55-64	25%
65+	7%

Når man sammenligner med det øvrige arbejdsmarked, har vi relativt færre ansatte under 55 år, og relativt flere på 55 år og derover. Vi ansætter i høj grad erfarne medarbejdere med lange uddannelser, og så er vi relativt gode til at holde på vores medarbejdere i mange år. Dermed er vi med til at understøtte tendensen til, at flere bliver længere på arbejdsmarkedet.

Arbejdsmiljø og sundhed

En hverdag med sunde valg

Vi arbejder med en sundhedsfremmende agenda og tilbyder vores medarbejdere en lang række aktiviteter, kurser og andet, som er med til at styrke en sund og aktiv livsstil:

- Deltagelse i DHL-løbet
- Tilbud om influenzavaccination
- Sund og varieret mad i vores kantiner
- Frisk frugt- og grønt
- Termoflaske til opbevaring af koldt vand
- Fuldtidsulykkes- og sundhedsforsikring
- Gruppelivsordning
- Kurser i førstehjælp
- Lokationsbestemte personaleforeninger som tilbyder sociale aktiviteter.

Sygefravær

Sygefraværsprocenten er steget i de seneste år. Primært som følge af, at en række medarbejdere har været igennem længerevarende sygdomsforløb og behandlinger. Vi er endnu mere opmærksomme på at iværksætte forebyggende indsatser.

2019	2020	2021	2022	2023	2024
2,5%	2,2%	2,6%	3,2%	3,2%	3,3%

Det sociale liv på jobbet

Et godt socialt liv på jobbet styrker fællesskabet og trivslen. Vi sikrer, at nye medarbejdere integreres gennem godt tilrettelagte introduktionsforløb. Alle ledere holder løbende 1:1-samtaler og udviklingssamtaler med deres medarbejdere. Det er også et krav, at lederne giver medarbejderne samlet feedback på engagementsmålinger.

Respektfuld omgangstone

Landbrug & Fødevarer tager skarp afstand fra alle former for upassende adfærd og omgangstone. Vi ønsker en kultur præget af ordentlighed, gensidig respekt og god omgangstone. Vi respekterer hinandens faglighed, og vi deler viden og trækker på hinandens kompetencer. Det gør vi på tværs af faggrupper, alder, kønsopfattelse, etnicitet og religion.

En tryk arbejdsplads med en respektfuld omgangstone er et fælles ansvar. Derfor skal det ikke kun være nærmeste leder, men som medarbejder kan gå til, hvis man oplever upassende eller krænkende adfærd. Medarbejdere

i Landbrug & Fødevarer har mulighed for enten at gå til egen leder, HR, repræsentanter fra SAMO, vores samarbejds- og arbejdsmiljøorganisation, direktionen eller bruge vores whistleblowerordning.

Det er også fortsat muligt at berette om sine oplevelser igennem vores anonyme engagementsmåling, som vi foretager flere gange årligt. Her stiller vi medarbejderne et spørgsmål, som går på kultur og omgangstone, samt et spørgsmål om krænkelse, som kun HR kan se svarene på. Hvis medarbejdere har oplevet upassende adfærd, kontakter HR dem anonymt og tilbyder at tale deres oplevelse igennem og sørge for videre håndtering.

Fokus på personfølsomme data

Personfølsomme data er noget, vi skal værne om og passe godt på. Derfor har vi både en privatlivspolitik og en politik for håndtering af persondata, som gælder for samtlige medarbejdere i Landbrug & Fødevarer. Disse politikker bliver brugt ved al behandling eller adgang til personoplysninger, som led i arbejde udført for Landbrug & Fødevarer.

Alle vores medarbejdere har pligt til at læse og overholde denne politik og de til enhver tid gældende øvrige interne regelsæt på persondataområdet. I afdelinger, der håndterer mange personfølsomme data, er der indført særlig praksis for oprydning, sletning af data og fortrolighed.

Antikorruption og bestikkelse

Det er afgørende for os, at der aldrig kan rejses tvivl om vores troværdighed og integritet. Alle vores medarbejdere skal træffe beslutninger ud fra saglige kriterier. Vi er klar over de risici, der er forbundet med samarbejde og dialog med offentlige myndigheder og institutioner, og derfor har vi blandt andet et kodeks for interessevaretagelse. Vi ønsker at undgå situationer, hvor nogen kan beskyldes Landbrug & Fødevarer for at få fordele hos samarbejdspartnere i form af gaver eller anden gavmildhed. Medarbejderne skal beskyttes mod uberettiget mistanke. Udvalgte ledere og medarbejdere bliver derfor løbende orienteret og trænet i de eksisterende regler på disse områder. Vi har i 2024 ikke oplevet situationer der er i konflikt med reglerne for antikorruption og bestikkelse og forventer ikke at opleve nogle fremover.

Nej til gaver og frynsegoder fra eksterne

Alle ansatte skal være uafhængige. Både i forhold til medlemmer, kunder, forretningsforbindelser og samarbejdspartnere. Medarbejderen må ikke blande privatøkonomiske interesser og virksomhedens interesser sammen. Som hovedregel må medarbejdere ikke modtage eller takke ja til usædvanlige gaver, varer eller ydelser på særligt gunstige vilkår, hvad også gælder rejser, invitationer og lignende. Tilbydes en medarbejder dette, skal vedkommende drøfte forholdet med sin nærmeste leder for at undgå at

komme i en interessekonflikt. Landbrug & Fødevarer har også en politik for gaver og frynsegoder fra eksterne, som indgår i personalehåndbogen og i koncernens forretningsgange.

Resultater og forventninger

Vi vil fortsat sørge for i 2025 at overholde de etiske regler ved løbende at orientere medarbejderne via vores intranet suppleret med målrettede indsatser efter behov.

Whistleblowerordning

Landbrug & Fødevarers whistleblowerordning skal sikre en åben kultur, hvor alle medarbejdere, eksterne samarbejdspartnere og medlemmer af direktionen og bestyrelsen anonymt kan angive mistanke om overtrædelser eller potentielle overtrædelser af hvidvaskloven, Landbrug & Fødevarers politikker og retningslinjer herunder følsomme forhold såsom krænkende oplevelser. Alle ansatte i Landbrug & Fødevarer opfordres til at gå til nærmeste leder, hvis de oplever nogle af ovenstående handlinger. Whistleblowerordningen er en supplerende mulighed i forhold til at kunne ytre sig om upassende adfærd og handlinger. Eventuelle indberetninger håndteres i første omgang af en ekstern advokat, der efter en gennemgang af indberetningen tager den videre dialog med den særligt, betroede medarbejder i Landbrug & Fødevarer, som viderehåndterer sagerne med direktionen og HR.

Der er ikke indberettet nogen overtrædelser til whistleblowerordningen for hvidvask eller krænkende adfærd. Vi vil fortsætte med at fokusere på området og løbende holde interne politikker ved lige og udvikle dem.

Menneskerettigheder

Landbrug & Fødevarer mener ikke at have væsentlige risici i forbindelse med overtrædelse af menneskerettighederne, da vores aktivitetsområder primært er lokaliseret i Danmark, som kendetegnes ved ganske få menneskerettighedssager og er et land, som bygger på demokratiske værdier og lighed. Vores medarbejderpolitikker dækker de emner inden for menneskerettigheder, som vi vurderer er relevante og væsentlige for os, herunder særligt sikring af menneskerettigheder hos leverandører i udlandet. Vi har i 2024 ikke oplevet brud på menneskerettighederne og forventer ikke at opleve brud på dem fremover. Landbrug & Fødevarer vil fremover fortsat være opmærksom på ikke at krænke menneskerettighederne ved at fortsætte vores politikker og praksisser. Landbrug & Fødevarer forventer at omsætte sin politik til handling herunder gennem instruktion og oplæring.

Politik for dataetik (lovpligtig redegørelse efter årsregnskabslovens § 99 d)

Vi har også en politik for dataetik, og denne politik beskriver de principper, der er gældende for, hvordan Landbrug & Fødevarer indsamler, behandler, bruger, deler og sletter data etisk korrekt, ansvarligt og gennemsigtigt.

Landbrug & Fødevarers politik for dataetik er beskrevet på <https://lf.dk/om-os/politik-for-dataetik/>.

Landbrug & Fødevarers politikker

- Arbejdsmiljøpolitik
- Politik for forebyggelse af hvidvask, terrorisme
- Whistleblowerpolitik
- Privatlivspolitik
- It-sikkerhedspolitik
- Politik for dataetik
- Livsfasepolitik
- Seniorpolitik
- Persondatapolitik

Kilder mv.

Landbrug & Fødevarer F.m.b.A.

Design & Layout

Landbrug & Fødevarer F.m.b.A.

Udgivet af

Landbrug & Fødevarer
Axelborg, Axeltorv 3
1609 København V
www.lf.dk