

Rapport om samfundsansvar 2023

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 Ballerup.

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.....	5
En sund og god arbejdsplads med tryghed og ligeværd	7
Social bæredygtighed.....	8
Fokus på kompetencer og karriereudvikling.....	8
Livsfasepolitik.....	8
Gode vilkår under orlov ved barsel og adoption	8
Livsfasen med mindre børn.....	9
Orlovsmuligheder	9
Fleksibilitet til omsorg for nære pårørende.....	9
Seniorpolitik	9
Arbejds miljø og sundhed.....	10
En hverdag med sunde valg	10
Sygefravær.....	10
Det sociale liv på jobbet	10
Whistleblowerordning.....	11
Krænkelser skal ikke ties ihjel.....	11
Ligestilling mellem kønnene	11
Fokus på personfølsomme data	12
Antikorruption og bestikkelse	13
Nej til gaver og frynsegoder fra eksterne	13
Resultater og forventninger	13
Whistleblowerordning.....	13
Menneskerettigheder	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 2023, 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 og drift af ejendomme. En af måderne at håndtere denne 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, som fortsat har stor fokus i Landbrug & Fødevarer.

Vi forventer, at vores arbejde med bæredygtighed og energiledelse vil mindske vores samlede energiforbrug over år. På den måde tager vi ansvar for vores klode, samtidig med at vi opnår økonomiske besparelser for ejendommens brugere.

EU krav udfordrer og styrker bæredygtig bygningsdrift

De seneste år har EU indført en række krav til virksomheders bæredygtighedsrapportering. ESG har vi kendt i nogen tid, mens CSRD indføres over de kommende år. Landbrug & Fødevarers ejendomme er ikke direkte forpligtet til bæredygtighedsrapportering jf. de nye EU krav, men det er flere af ejendommens brugere og lejere. Derfor kommer der et indirekte krav om bæredygtighedsrapportering på de dele af standarderne som retter sig mod ejendomme, forbrug, drift m.m.

Miljø

Reduktion af bygningernes CO₂ aftryk er noget der arbejdes kontinuerligt med på tværs af alle ejendomme i Landbrug & Fødevarer. I 2023 konverterede KolleKolle og Bøgildgård fra naturgas til hhv. varmepumper og jordvarme. Men der er også lavet mindre energioptimeringer i form af løbende udskiftning af lyskilder til LED samt optimering af anlæg og af drift tider.

Når der laves ombygninger i Buen eller på Axelborg bliver der nu lavet CO₂ beregninger på materialer og inventar som en del af indkøbsprocessen med fokus på CO₂ reduktion. Derudover er der stor fokus på

genanvendelse af materialer og inventar. Blandt andet bliver gamle møbler ompolstret og renoveret i stedet for at udskiftes.

Affaldssortering i 10 fraktioner gjorde sit indtog i 2023. Alle ejendomme følger nu nye affaldssorteringskrav. På KolleKolle har der været arbejdet målrettet med reduktion af affald, og det samlede affald er som følge heraf reduceret med 17 procent sammenlignet med sidste år, mens madspild er reduceret med 9 procent.

Biodiversitet fylder også mere i den bæredygtige agenda. I 2023 genslyngede Agro Food Park i samarbejde med Aarhus Kommune Egåen til sit oprindelige forløb, hvor denne løber igennem Agro Food Parks arealer. Et projekt der giver bedre levevilkår for fisk og andre vanddyr, samt medvirker til forbedring af den fysiske tilstand i vandløbet.

På flere bygningsnære areal i Agro Food Park er der i 2023 sået vildeng for at øge biodiversiteten i området. Derudover er ca. 14 ha af Agro Food Parks arealer beskyttet natur, eng og overdrev – hvor biodiversiteten frit kan få spil.

Socialt ansvar

For Landbrug & Fødevarer er det også vigtigt at tage et socialt ansvar.

Både Agro Food Park og Horisont har de senere år haft gode erfaringer med brug af den socialøkonomiske virksomhed, Skejby Rangers, til forskellige mindre ad hoc-opgaver i og omkring bygningerne. Skejby Rangers formål er at skabe arbejdspladser til mennesker som har været sygdomsramte, har handicap eller andet, som har givet en varig arbejdsnedsættelse.

I 2023 overtog Skejby Rangers gartneropgaven for hele Agro Food Park og for Horisont og varetager nu drift og vedligeholdelse af udenomsarealerne. Der er i dag tilknyttet 7 fleksjobbere til gartneropgaven, som har været aktiveret 1.480 timer i 2023.

Governance

Landbrug & Fødevarer igangsatte i 2022 arbejdet med energiledelse, som i 2023 udmøntede sig i en ISO 50001: Energiledelse certificering. Certificeringen omfatter alle Landbrug & Fødevarers kontor- og konferenceejendomme, og er resultatet af et tværgående samarbejde mellem de drifts- og enhedsansvarlige på ejendommene. ISO 50001 er et ledelsessystem med fokus på kontinuerlig forbedring af bygningernes energipræstation.

Noget kan hentes via optimeringer i driften, løbende udskiftning og renovering af energiforbrugende enheder (lyskilder, tekniske installationer

m.m.), hvor andet vil kræve investeringer i fx udskiftning af anlæg eller etablering af solceller på relevante tagflader.

Ambition for fremtiden

Som i 2022 er det 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.

Det betyder, at der i de kommende år også skal investeres i aktive tiltag i form af vedvarende energiproduktion, som kan reducere bygningerne elforbrug fra nettet.

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 indimellem være vanskeligt at tiltrække kvalificerede ansøgere til vores ledige stillinger. Det er en udfordring, som vi må imødegå 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	5%
25-34	22%
35-44	18%
45-54	21%
55-64	26%
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.

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

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.

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 og 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.

Krænkelser skal ikke ties ihjel

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, man 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 krænkelser, 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.

Ligestilling mellem kønnene

Det er Landbrug & Fødevarers overbevisning, at en ligelig fordeling i kønnene (m/k) på alle niveauer i organisationen bidrager til større mangfoldighed i visioner, tanker, holdninger og dermed til de beslutninger, der bliver truffet. Det vil i sidste ende bidrage til bedre og mere værdifulde

resultater. Landbrug & Fødevarer stræber derfor efter en ligelig kønsfordeling. Samlet set er 63 procent kvinder og 37 procent mænd.

I den samlede ledelse er der 46 procent kvinder og 54 procent mænd. Dette vurderes at være en passende balance. Direktionen består af tre personer: en kvinde og to mænd. Denne balance anses også for passende. I ledelseslaget under direktionen er der 33 procent kvinder og 67 procent mænd. Der er opstillet mål om at øge antallet af kvinder i dette ledelsesslag, så der i 2026 er mindst 34 procent kvinder og i 2030 mindst 40 procent kvinder. Målene er i 2023 søgt nået gennem rekrutteringspraksis, kompetence- og karriereudviklingstiltag, samt forfremmelsespraksis. Det er de samme redskaber, som vil blive anvendt i de kommende år.

Bestyrelsen har tillige sat sig det mål, at den kvindelige bestyrelsesrepræsentation hæves til 33 procent inden udgangen af 2030. Bestyrelsen består af seks medlemmer, heraf i dag fem mænd (83 procent) og én kvinde (17 procent). Målene er i 2023 søgt nået gennem rekrutteringspraksis.

5-års oversigt

	2023	2024	2025	2026	2027
Øverste ledelsesorgan (Bestyrelsen)					
Samlet antal medlemmer	6				
Underrepræsenteret køn i pct.	17%				
Måltal i pct	33%				
Årstal for opfyldelse af måltal	2030				
Øvrige ledelsesniveauer					
Samlet antal medlemmer	20				
Underrepræsenteret køn i pct.	33%				
Måltal i pct	40%				
Årstal for opfyldelse af måltal	2030				

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.

Når vores konsulenter indgår en konsulentaftale, bliver de pålagt at efterleve alle relevante dele af denne politik. 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.

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

I 2023 har Landbrug & Fødevarer ikke haft sager med ansatte, der var involveret i problemer med gaver og frynsegoder. Vi vil fortsat sørge for i 2024 at overholde de etiske regler ved løbende at orientere medarbejderne via vores intranet suppleret med virtuelle kurser, som medarbejderne skal gennemføre.

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.

I 2021 sendte vi vores whistleblowerordning til et eksternt tjek. Det gav anledning til at ændre på proceduren og opsætningen af ordningen for at sikre, at den var tidssvarende i forhold til formålet med den.

Der er ikke indberettet nogen overtrædelser til whistleblowerordningen for hvidvask. Dog har Landbrug & Fødevarer modtaget få indberetninger omhandlende krænkende adfærd, men ikke af grov eller seksuel karakter. Indberetningerne er efterfølgende blevet håndteret, og i enkelte tilfælde har udfaldet været opsigelse af ansættelsesforhold. 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 2023 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