

Rapport om samfundsansvar 2022

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 hovedkontorer 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
Bæredygtighedscertificeringer i fokus.....	5
Nye lovkrav kan gå hånd i hånd med kreativitet.....	6
Energikrise kickstartede mange gode initiativer	6
Socialt ansvar	7
Ambition for fremtiden.....	7
En sund og god arbejdsplads med tryghed og ligeværd.....	8
Social bæredygtighed.....	8
Fokus på kompetencer og karriereudvikling	8
Livsfasepolitik	9
Gode vilkår under orlov ved barsel og adoption	9
Livsfasen med mindre børn	9
Orlovsmuligheder	9
Fleksibilitet til omsorg for nære pårørende	9
Den sene erhvervsaktive livsfase	9
Aldersmæssig sammensætning	10
Seniorpolitik	10
Arbejds miljø og sundhed.....	10
En hverdag med sunde valg	10
Det sociale liv på jobbet	11
Ligestilling.....	11
Mål om 40 procent kvindelige ledere er nået	12
Opfordringer til de lokale bestyrelser	12
Stort fokus på personfølsomme data.....	12
Datasikkerhed og dataetik	13
God videnskabelig praksis	13
Kodeks for interessevaretagelse	13
Antikorruption og bestikkelse	14
Nej til gaver og frynsegoder fra eksterne	14
Resultater og forventninger	14
Whistleblowerordning.....	14
Menneskerettigheder	15
Krænkelser skal ikke ties ihjel.....	15

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 2022, giver et indblik i Landbrug & Fødevarers arbejde med samfundsansvar.

En grøn arbejdsplads

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.

Bæredygtighedscertificeringer i fokus

Vi vurderer, at væsentlige kilder til negativ påvirkning af miljø og klima fra organisationens aktiviteter er CO₂-udledning fra opførelse og drift af ejendomme og ressourceforbrug i forbindelse med kantinedrift og papirforbrug. Derfor arbejder vi løbende med initiativer inden for disse områder. Certificeringer med fokus på optimering af bygningers energiforbrug og bæredygtighed er et værktøj, vi har stort fokus på i Landbrug & Fødevarer. I det hele taget forventer vi, at vores arbejde med 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.

I sommeren 2022 flyttede de første nye beboere ind i Landbrug & Fødevarers nye DGNB Guld-certificerede flerbrugerhus i Agro Food Park. Fremover er det hensigten, at alt nybyg skal bæredygtighedscertificeres. Derudover arbejdes der også hen imod en certificering af de eksisterende kontorejendommene inden for DGNB – Bygninger i drift.

I starten af 2022 opnåede Horisont certificeringen "Green Key", som er turismebranchens internationale miljømærke, som gives til virksomheder som yder en ekstra indsats for miljøet. KolleKolle er ligeledes Green Key-certificeret og har været det siden 1998. Kriterierne bliver løbende opdateret, og senest er det blevet obligatorisk at rapportere CO₂-udledning.

2022 blev året, hvor det igangsatte arbejde med energiledelse ISO 50001 tog fart. Der er underskrevet aftale med en ekstern auditor, og første audit af Landbrug & Fødevarers ejendomme sker i efteråret 2023. Størstedelen af Landbrug & Fødevarers ejendomsportefølje er omfattet af energiledelse ISO 50001, herunder Axelborg, Buen, Agro Food Park 13, 15 og 26, Horisont, KolleKolle og Bøgildgaard. Repræsentanter for alle ejendommene var i slutningen af 2022 samlet til en kick-off dag med fokus på identificering af energibesparende tiltag på tværs af ejendommene og videndeling. De tiltag som i løbet af 2022 er blevet identificeret og implementeret på ejendommene, har allerede udløst en besparelse på energiforbruget på 3 %.

Nye lovkrav kan gå hånd i hånd med kreativitet

Fra 1. januar 2023 blev det et lovmæssigt krav, at erhvervsejendomme skal sortere affald i 10 fraktioner. I Landbrug & Fødevarer er det noget, vi har arbejdet med aktivt igennem flere år, og vi har derfor været godt forberedt på de nye krav.

Bare fordi det nu er et lovkrav at sortere affald yderligere, afholder det ikke ejendommene i at tænke kreativt i forhold til, hvor det sorterede affald kan genanvendes.

Horisont sender årligt 250 kilo papir til firmaet Papirværk, som skaber nye papirprodukter af 100 procent papiraffald og dermed inspirerer til cirkulær økonomi, uden brug af kemi.

Datterselskabet LandbrugsMedierne har minimeret sin lagerbeholdning for netop ikke at skulle sende store mængder til genbrug og sender derfor meget mindre papir til genbrug end for bare få år siden.

Økologi er også et tema, vi har fokus på i kantiner og restauranter. Kolle-Kolle og Agro Food Park 13 og 15 har alle økologimærket i bronze. Horisont og Agro Food Park 26 har økologimærket i sølv. Derudover arbejdes målrettet med at minimere madspild i alle Landbrug & Fødevarers kantiner og restauranter. Når der er mellem 500-1000 mennesker igennem kantiner og restauranter om dagen, er potentialet til stede. Portionsanrettede buffeter som fyldes op løbende i stedet for store fade, mad kan tages med hjem fra Too Good To Go og lignende ordninger.

Energikrise kickstartede mange gode initiativer

Energikrisen, som fulgte i kølvandet på krigen i Ukraine, satte fart under implementering af forskellige energireducerende tiltag på ejendommene.

Der blev skrevet ud til medarbejdere, lejere og brugere i Landbrug & Fødevarers ejendomme med opfordring til at komme med forslag til, hvordan der kunne bespares energi. Det kom der mange gode forslag ud af, og flere kunne hurtigt implementeres.

I Agro Food Park er lyset på de store parkeringsarealer nu slukket om aftenen og natten, men kan aktiveres i 10 minutter ved tryk på en kontrakt ved hovedindgangene. Der er blevet sat timer på kaffemaskinerne, så disse slukker om natten, dette er også implementeret i Laboratoriet i Kjellerup. Derudover er alle brugere på tværs af alle bygninger blevet opfordret til at slukke lys på kontorer, når kontoret forlades til frokost eller møder, at slukke computerskærme når man går hjem, at særlig energiforbrugende udstyr slukkes, når det ikke er i brug.

Der arbejdes kontinuerligt med implementering af energibesparende tiltag på tværs af alle ejendomme, hvilket også er en integreret del af ISO 50001 certificeringen.

Socialt ansvar

For Landbrug & Fødevarer er det også vigtigt at tage et socialt ansvar. Både Agro Food Park og Horisont har de seneste 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.

Med udgangen af 2022 udløb den gartneraftale, som Agro Food Park og Horisont hver især har haft med en anlægsgartner omkring drift og vedligehold af udenomsarealer. I den forbindelse er der indgået aftale med Skejby Rangers om, at de fra 2023 og frem varetager disse opgaver.

KolleKolle har fået uddannet en Bæredygtighedsambassadør. En af dygtige kokke på KolleKolle har været igennem en uddannelse med fokus på bæredygtighed, herunder bæredygtig produktion af mad og fødevarer, det klimavenlige køkken og bæredygtighed ift. fødevarer, service og oplevelser.

Ambition for fremtiden

Det er Landbrug & Fødevarers ambition og langsigtede plan 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.

I 2023 igangsættes en proces med at undersøge muligheden for etablering af solceller på Agro Food Park 13. Men henblik på at tage første skridt imod CO2-neutral bygningsdrift ved at være delvist selvforsynende med el.

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 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. Vi mener at kunne isolere stigningen til dels at handle om coronasmitte og dels 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.

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 3-4 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 i 2023, vi har opsat i vores nye strategi. Disse mål er at skabe en stærk samfundskontrakt, nye partnerskaber og en bred medlemskreds. 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.

Den sene erhvervsaktive livsfase

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	20
35-44	18
45-54	22
55-64	26
65+	6

Kilde: Landbrug & Fødevarer

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 og dermed er vi med til at understøtte tendensen til, at flere bliver længere på arbejdsmarkedet.

Vi har en netværksgruppe for medarbejdere under 35 år. Det skal sikre et forum, hvor man kan dele erfaringer og få inspiration, som er rettet mod medarbejdere med en kortere anciennitet på grund af alder. Vi tilbyder også virksomhedspraktikforløb, som udover at bidrage med god erhvervs-erfaring og et større netværk mange gange ender med, at man får et job hos os.

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.

Arbejds miljø 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:

Tilskud til sociale aktiviteter gennem personaleforeningerne

Tilskud til sociale aktiviteter gennem Personaleforeningerne

- Deltagelse i "Vi cykler til arbejde"
- "Tæl skridt"
- 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

Sygefraværsprocenten er steget i de seneste år. Dels som følge af, at samfundet har været igennem en coronaepidemi, og dels som følge af, at en række medarbejdere har været igennem længerevarende sygdomsforløb og behandlinger.

Sygefravær

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

Kilde: Landbrug & Fødevarer

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. Ikke mindst dem, der er nye på arbejdsmarkedet. De bliver tilbudt at deltage i et internt netværk for unge med faglige oplæg og sociale aktiviteter. 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.

Ligestilling

Det er Landbrug & Fødevarers overbevisning, at en ligelig fordeling i kønnene (m/k) på ledelsesniveau vil medføre en større mangfoldighed i de visioner, tanker, holdninger og dermed beslutninger, der bliver truffet, og det vil i sidste ende bidrage til bedre og mere værdifulde resultater. Landbrug & Fødevarer stræber derfor efter en ligelig kønsfordeling. Samlet set er 59 procent kvinder og 41 procent mænd.

Mål om 40 procent kvindelige ledere er nået

Bestyrelsen formulerede for nogle år siden et mål om, at mindst 40 procent af lederne i organisationen skal være kvinder. Fordelingen er i øjeblikket: 46,5 procent kvinder, og 53,5 procent mænd. Målet om de 40 procent kvindelige ledere er dermed nået. Koncernens ledelse opfordres fortsat til særligt at have det aspekt med, når der udnævnes og rekrutteres ledere i 2023. Fællesformandskabet er ligeledes i gang med at se på Landbrug & Fødevarers governance, hvor diversitet i ledelsen er blandt emnerne.

Bestyrelsen har tillige sat sig det mål, at den kvindelige bestyrelsesrepræsentation hæves til 25 procent inden 2025. Bestyrelsen består af seks medlemmer, heraf i dag fem mænd (83 procent) og én kvinde (17 procent).

Opfordringer til de lokale bestyrelser

At målsætningen om 25 procent ikke er nået skyldes, at der ikke har været kvindelige kandidater til posterne. De lokale bestyrelser er ofte springbrættet til at komme videre i det folkevalgte system i Landbrug & Fødevarer. Landbrug & Fødevarer opfordrer derfor løbende de lokale foreningers bestyrelser (indenfor landbruget og fødevareerhvervet) til at rekruttere flere kvindelige medlemmer. Her fokuserer vi på at tænke på diversiteten, og hvad den kan bidrage med. Landbrug & Fødevarer oplever, at når formænd og bestyrelser bliver udfordret på diversitetsproblematikken, begynder de at se bredere og nye interessante mulige kandidater dukker op.

Landbrug & Fødevarer oplever også, at flere kvinder bliver og er valgt ind i bestyrelserne. Men der er fortsat et arbejde at gøre på området, hvilket Landbrug & Fødevarer vil se ind i det kommende år. Vi er samtidig opmærksomme på, at sammensætningen i bestyrelsen afspejler, at der er en overvægt af mænd inden for landbruget og fødevareerhvervet og er derfor i gang med at vurdere, om måltallet skal justeres, eller om det skal fastholdes.

Stort 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. Det betyder, at vi ingen sager har om forkert eller mangelfuld håndtering af persondata.

Datasikkerhed og dataetik

Vores informationssikkerhedspolitik beskriver vores ansvar og forpligtelser for at oprette den ønskede sikkerhed om vores data og informationer. Politikken beskriver sikkerhed ved anvendelse af IT-udstyr og håndtering af fortrolige og følsomme informationer.

Der sker en konstant udvikling, når det gælder it-sikkerhed, hvor cyberkriminelle finder nye metoder til at bryde ind i virksomheders netværk. For at sikre et fortsat fokus på hvordan data indsamles og behandles, arbejder vi med at styrke vores it-sikkerhed og kendskabet til den ved løbende at gennemføre virtuelle kurser for medarbejderne. Vi har derudover gennemført en "Red Team-test", hvor sikkerhedsforanstaltningerne i organisationen blev testet i et kontrolleret og konstrueret såkaldt cyberangreb. Ved denne test blev medarbejderne gjort opmærksomme på resultatet og derigennem risikoen. Vores it-ansvarlige fik ligeledes kendskab til risikoen i organisationen og hvilke områder, der skal sættes ind på i forhold til at øge opmærksomheden om sikkerhed.

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.

God videnskabelig praksis

Vi har indtil 31. december 2021 haft en enhed, SEGES Innovation, hvor forsknings- og udviklingsaktiviteter i regi af Landbrug & Fødevarer har været forankret. Retningslinjer for god videnskabelig praksis i SEGES Innovation har sat rammerne for disse forsknings- og udviklingsaktiviteter. Vi har haft implementeret de retningslinjer, der fremgår af Uddannelses- og Forskningsministeriets "Den danske kodeks for integritet i forskning", som også bruges af de danske universiteter. For at understrege vigtigheden af god videnskabelig praksis, og at de offentligt støttede forsknings- og udviklingsprojekter som er foretaget af enheden SEGES Innovation i Landbrug & Fødevarer, gennemføres uafhængigt af erhvervspolitiske interesser, blev et nyt selvstændigt SEGES Innovation P/S stiftet pr. 1. januar 2022.

Vi brugte indtil 1. januar 2022 et Quality Management System (QMS) med konkrete fastlagte praksisser for gennemførelse af forsknings- og udviklingsprojekter. Her har vi adgang til blandt andet skabeloner, værktøjer, retningslinjer for at indhente, opbevare og gemme data, praksis for gennemførelse af konkrete typer af forsøg og meget mere.

Kodeks for interessevaretagelse

Vi har et kodeks for interessevaretagelse, og udvalgte ledere og medarbejdere skal gennemføre undervisningsforløb med det tema, så der ingen tvivl er om, at Landbrug & Fødevarer adskiller politisk interessevaretagelse og de forskningsaktiviteter, vi bidrager til.

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 2022 har Landbrug & Fødevarer ikke haft sager med ansatte, der var involveret i problemer med gaver og frynsegoder. Vi vil fortsat sørge for i 2023 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. Vi har ikke oplevet brud på menneskerettigheder 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.

Krænkelser skal ikke ties ihjel

Landbrug & Fødevarer har nul tolerance for 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.

I Landbrug & Fødevarer har vi gennemført en advokatundersøgelse i forbindelse med nogle få sager, hvor medarbejdere har stået frem med

oplevelser af krænkende adfærd igennem vores anonyme engagementsmåling. Undersøgelsen viste eksempler på adfærd, der er i strid med vores værdier i L&F, og konsekvensen var derfor opsigelse af ansættelsesforhold.

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