

Rapport om samfundsansvar

Landbrug & Fødevarer 2021

Indhold

Hvem er Landbrug & Fødevarer? 5

Indledning 6

En grøn arbejdsplads..... 9

Vores arbejde med klima og miljø.....10

En sund og god arbejdsplads med tryghed og ligeværd15

Social bæredygtighed.....16

Arbejds miljø og sundhed18

Ligestilling.....21

Stort fokus på personfølsomme data22

God videnskabelig praksis.....24

Krænkelser skal ikke ties ihjel.....27

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, forsat 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 kontor i udlandet, herunder Bruxelles.

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. Og så har vi en række politikker og indsatser, der skal forebygge og forhindre korruption, bestikkelse og hvidvask. Denne rapport 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.

Vores arbejde med klima og miljø

Certificeringer af vores bygninger

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 er ved at arbejde med certificering. Det 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 forbrug over år. På den måde tager vi ansvar for vores klode, samtidig med at vi opnår økonomiske besparelser.

2021 blev året, hvor det igangsatte arbejde med DGNB-screening af hele ejendomsporteføljen og kortlægning af forbrug blev konsolideret i et større projekt med to store pilotejendomme og valg af rådgiver på projektet. Formålet er at implementere energiledelse ISO 50001, samtidig med DGNB-certificering på bygninger i drift.

I 2021 blev der fokuseret på at få styr på stamdata på ressourceforbrug, som skaber fundamentet til at gå videre med implementeringen af de to certificeringer. Et projekt, som fortsætter de kommende år på tværs af Landbrug & Fødevarers ejendomsportefølje.

Alt nybyggeri i Landbrug & Fødevarer bliver DGNB-certificeret som det igangværende byggeri af et fællesbrugerhus på 8.300 m² i Agro Food Park, som bliver certificeret DGNB Guld, når det står færdigt i sommeren 2022.

Alle de gode initiativer fra de forgangne år er videreført og blevet almen forretningspraksis internt i Landbrug & Fødevarer, og der tilbydes eksempelvis opladning til elbiler på alle lokationer med egen parkeringsplads.

Lokale initiativer bidrager kreativt

Lokalt arbejdes der kreativt med initiativer, som giver mening for det enkelte forretningsområde og lokation.

Horisont conferencehotel har arbejdet for at opnå certificeringen "Den Grønne Nøgle", og vi opnåede certificeringen i starten af 2022. Horisont har opnået bronzemærket i økologi og indgået et samarbejde med Decoplant, som har en miljøcertificeret planteproduktion, hvor der kun bruges bæredygtige materialer. Planterne genbruges kunderne imellem, så de ikke bare bliver komposteret, men passet godt på og bragt videre, hvis de har behov for et nyt sted at stå.

Veterinært Laboratorium i Kjellerup optimerer hele tiden deres drift og finder på nye tiltag. I 2021 har de ladet størstedelen af deres grønne områder stå til og sået blomsterfrø til bier. Det har gjort, at de ansatte bruger områderne meget mere, og områderne bliver passet af elever fra Havredal Praktiske Uddannelser, som uddanner unge med særlige behov, og som ofte fortsætter som ansatte på besætninger efter endt uddannelse. Der er også ansat en ny laboratorieelev, som har til opgave at analysere, hvor de kan igangsætte endnu flere tiltag, som minimerer ressourceforbrug og tilgodeser klima, miljø og biodiversitet.





Compliance og nye måder at gøre tingene på

I 2020 startede arbejdet med at dele affald op, og det arbejde er fortsat, så alle enheder ved udgangen af 2022 lever op til de lovmæssige krav om affaldssortering og høj genanvendelsesprocent. Undervejs i forløbet er der kommet mange nye tiltag til.

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.

Der arbejdes fortsat med at minimere madspild, både i stor skala som i kantinerne på Axelborg og Agro Food Park, som hver dag har tilsammen ca. 500 brugere. Brugere kan tage mad med hjem fra To Good To Go og lignende ordninger. Men også på mindre lokationer bytter de ansatte madvarer, som de ikke kan få brugt op - med stor succes.

Axelborg og BUEN skiftede kantineleverandør i 2021, og den nye leverandør arbejder videre med at sikre, at råvarerne er så lokale som muligt og er i gang med at få kantinerne certificeret efter økomærket.

Mindre ressourceforbrug

Med arbejdet med at implementere Energiledelse og DGNB-certificeringen er målet at nedsætte ressourceforbruget betragteligt på tværs af Landbrug & Fødevarer. IT-afdelingen er gået i forvejen og har skiftet hele telefonsystemet ved at afskaffe alle gamle telefoner og lukke for ni fysiske Skype-servere.

Gamle servere er blevet udskiftet med nye, meget mere strøm-besparende eller udskiftet med løsninger i Skyen.

Agro Food Park har udskiftet alle lamper i foyeren og mødegangene til LED og igangsat nat-slukning af udsugning, hvilket både er med til at spare på el og varme. I disse tider med stigende elpriser er det vigtige tiltag for både økonomien og klimaet.

Corona har dog betydet, at brug af engangsplastik er steget betragteligt, men vægtet op imod at holde medarbejderne og gæster raske, har denne prioritering givet mening. Kantinerne og mødeforplejningen drifter normalt, når restriktionerne ophæves (on og off), og dermed forsøges det fremad at holde brug af engangsplastik nede på et minimum.

Forventninger til fremtiden

I forbindelse med implementeringen af en ny ledelsesordning for energi og DGNB for bygninger i brug vil der blive implementeret retningsgivende politikker og mål for at nedbringe ressourceforbruget. Planen bliver langsigtet og sætter ambitiøse mål om at nå henimod CO2-neutral bygningsdrift.

I 2022 forventer vores conferencehotel KolleKolle at have implementeret de nye stramme kriterier i Den Grønne Nøgle-certificering for bæredygtig hoteldrift. I Danmark er de strengeste kriterier valgt blandt alle Green Key-lande. Det bliver blandt andet obligatorisk at rapportere på sin CO2-udledning.

Mange af de lokale tiltag, sammen med implementeringen af de to store ordninger ISO 500001 og DGNB, er med til at sikre, at Landbrug & Fødevarer er på forkant med væsentlige risici på klima- og miljøområdet, og organisationen er rustet til at håndtere uventede hændelser, som ekstreme vejrforhold eller stigende luftforurening.

A photograph of three people standing behind a dark wooden railing. On the left, a man with a beard and glasses wears a green and blue plaid shirt. In the center, a man with short brown hair wears a light blue button-down shirt. On the right, a woman with blonde hair wears a yellow textured jacket over a dark top. They are all looking towards the right side of the frame. The background is a plain, light-colored wall.

En sund og god arbejdsplads med tryghed og ligeværd

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. Fire 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. Målingerne har været yderst brugbare under COVID-19, hvor mange har arbejdet hjemmefra, og det derfor har været vanskeligt at følge medarbejdernes trivsel og arbejdsglæde tæt. Men for at medarbejderne trives, skal der også god ledelse til. Der er derfor blevet udviklet et værktøj til ledervurderinger med henblik på ledelses- og kompetenceudvikling. Vi har fået en ekstern advokat til at gennemgå vores APV. Advokaten fandt ingen eksempler på grove krænkelser, og Landbrug & Fødevarers håndtering af de få tilfælde af lettere chikane og grov tone blev vurderet at være tilfredsstillende.

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 nys-

gerrig på sin faglighed. Derfor fokuserer vi meget på karriereudvikling og inspirerer til det. Vi har etableret en karriereside på vores fælles intranet. Her deler vi løbende erfaringer om kurser, karrierehistorier og øvelser til, hvordan man finder sin karrierevej.

Livsfasepolitik
Landbrug & Fødevarer ønsker at være en attraktiv arbejdsplads for medarbejdere i alle aldersgrupper og livsfaser. Derfor har vi udarbejdet en såkaldt 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.

Livsfasen med mindre børn
Medarbejdere med små børn er ofte udfordret, 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.

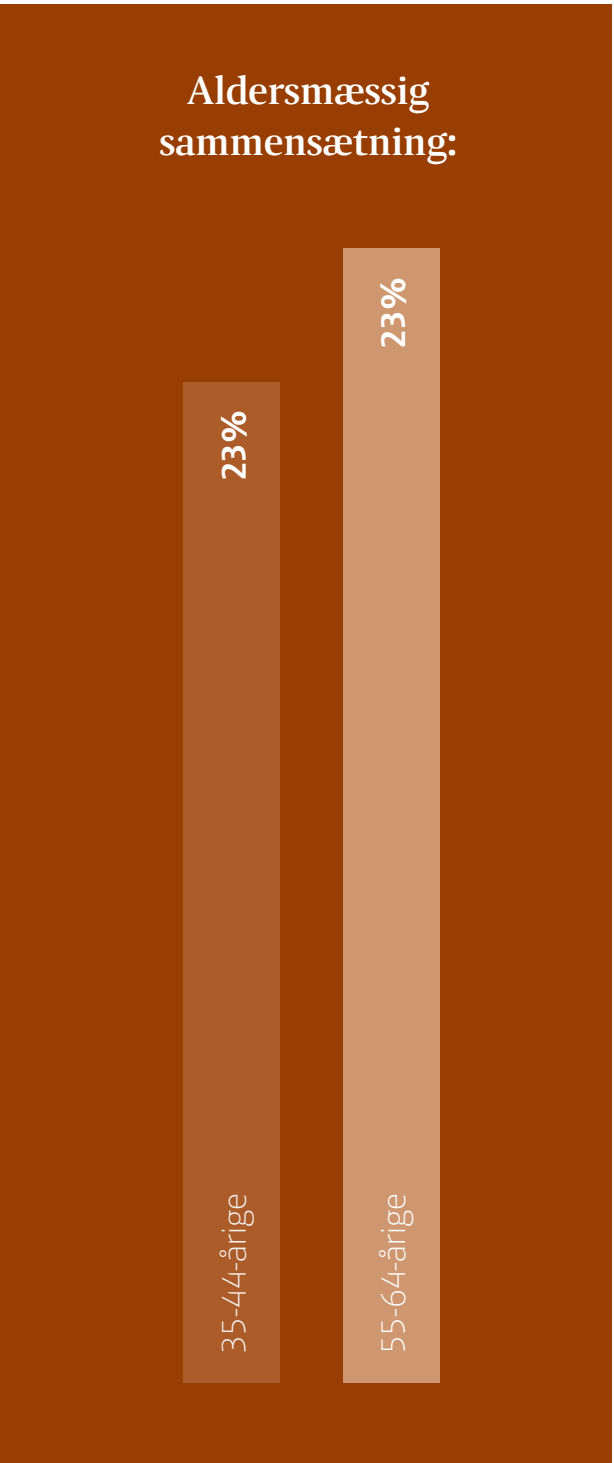
Fleksibilitet til omsorg for nære pårørende
Der kan opstå behov for at hjælpe og støtte nære pårørende – for eksempel ægtefæller eller syge forældre – når de skal til lægen eller lignende. Landbrug & Fødevarer er i den sammenhæng fleksibel: Arbejdstiden kan placeres, så der er frihed til at drage omsorg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

Når man sammenligner med det generelle billede på det danske arbejdsmarked, har vi relativt færre ansatte under 25 år, men til gengæld flere i aldersgrupperne 35-44 år og 55-64 år. 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 med til at understøtte tendensen til, at flere bliver længere på arbejdsmarkedet. Vi arbejder også aktivt med at tiltrække yngre medarbejdere. Blandt andet via vores Employer Branding, hvor vi er i gang med at synliggøre muligheden for et studiesamarbejde med Landbrug & Fødevarer.

Vi har også en netværksgruppe for medarbejdere under 35 år. Det skal sikre et forum, hvor man kan dele erfaringer, bekymringer og glæder og ikke mindst få inspiration, som er mere 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 ofte ender med, at man får et job hos os.

Seniorpolitik
For at holde på det grå guld har vi en seniorpolitik i Landbrug & Fødevarer. 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.



Arbejdsmiljø og sundhed

En hverdag med sunde valg

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

- Landbrug & Fødevarers motionsdag
- Pleaz – digital platform med øvelser til sunde pauser
- Deltagelse i "Vi cykler til arbejde"
- "Tæl skridt"
- DHL-løbet
- Tilbud om influenzavaccination
- Sund og varieret mad i vores kantiner
- Adgang til frugt- og grøntkasse
- Fuldtidsulykkes- og sundhedsforsikring
- Gruppelivsordning
- Kurser i førstehjælp

Pleaz – sunde aktive pauser

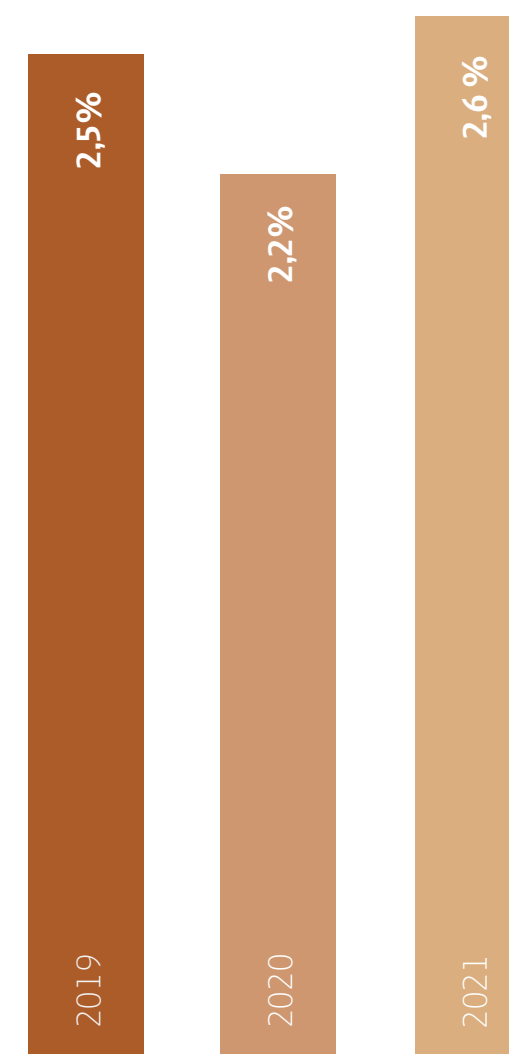
COVID-19 har medført et særligt behov for, at vi også fokuserer på et forsvarligt arbejdsmiljø i hjemlige omgivelser. Vi har inspireret vores medarbejdere til gode arbejdsstillinger og anvist redskaber til at forbedre arbejdspositionen. Vi har vist udstrækningsøvelser og opfordret til, at man kommer ud at gå i løbet af dagen. Vi har desuden valgt at tilbyde medarbejderne adgang

til sundhedsplatformen Pleaz. Pleaz er en digital platform med øvelser til sunde pauser hen over arbejdsdagen eller ved længere møder. Vi har i samarbejde med Pleaz ligeledes kørt et mindfulness og yogaforløb hen over efteråret for alle medarbejderne. Det skal ligeledes være med til at sikre sunde vaner og gode input til øvelser, når man enten sidder meget foran skærmen eller er udekørende.

Det sociale liv på jobbet

Et godt socialt liv på jobbet styrker fællesskabet og trivslen. Da medarbejderne i mindre grad har kunnet mødes fysisk under COVID-19, har der været behov for at tænke anderledes. HR har bedt lederne vise særlig omsorg og tænke i sociale virtuelle aktiviteter i afdelingerne. Alt sammen for at bevare fællesskabsfølelsen. Vi sikrer også, 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 mindst en gang i kvartalet. Alle ledere holder løbende 1:1-samtaler og udviklingssamtaler med deres medarbejdere. Det er et krav, at lederne giver medarbejderne samlet feedback på deres seneste engagementsmåling.

Sygefraværsprocenten er steget i et år med høj coronasmitte





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 52,4 procent kvinder, og 47,6 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: 43,2 procent kvinder, og 56,8 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 2022. Fællesformandskabet er ligeledes i gang med at se på Landbrug & Fødevarers governance, hvor diversitet i ledelsen er blandt emnerne. Det væsentligste er dog, at den bedst egnede kandidat vælges til stillingen, og at der ikke sker en forfordeling af mænd, blot fordi vi ønsker flere kvindelige ledere på ledelsesniveau.

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

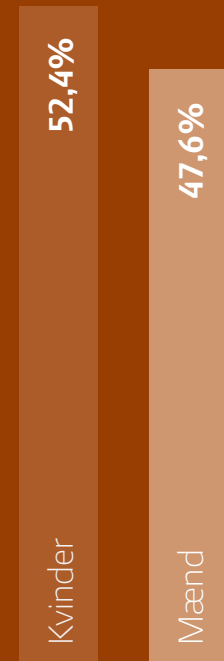
Opfordringer til de lokale bestyrelser

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.

Landbrug & Fødevarer er samtidig opmærksom 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 fortsat skal fastholdes.

Fordeling af køn i Landbrug & Fødevarer



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

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.



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 – for at undgå at komme i en interessekonflikt – drøfte forholdet med sin nærmeste leder. Landbrug & Fødevarer har også en politik for gaver og frynsegoder fra eksterne, som indgår i personalehåndbogen og i koncernens forretningsgange.

Resultater og forventninger

I 2021 har Landbrug & Fødevarer ikke haft sager med ansatte, der var involveret i problemer med gaver og frynsegoder. Vi vil fortsat sørge for i 2022 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 og meget aktuelt 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 aktivitetssområder 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 tager skarp afstand fra alle former for upassende adfærd. 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.

2020 var året der for alvor satte krænkende og grænseoverskridende adfærd og omgangstone på dagsordenen i samfundet. I Landbrug & Fødevarer er vi også blevet mere bevidste om de forskellige risici, der ligger i arbejdsforhold, for eksempel krænkende adfærd. Vi følger udviklingen tæt på området og arbejder videre med indsatser for at kunne leve op til den kultur, vi ønsker.

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 derfor mulighed for enten at gå til egen leder, HR, en fra 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 3-4 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.

Danbred-sagen

I 2021 var der en meget alvorlig sag om krænkelser af en række kvindelige medarbejdere i virksomheden Danbred, som er ejet af Landbrug & Fødevarer. Sagen udstillede to forhold: At der var en adfærd i Danbred, der er i direkte modstrid med Landbrug & Fødevarers værdisæt, og at Landbrug & Fødevarer ikke som organisation og ejer var rustet til at håndtere en sag af den karakter hurtigt og resolut nok.

Det har givet anledning til selvransagelse og udviklingstiltag til at imødegå fremtidige sager. Blandt andet har Landbrug & Fødevarer udarbejdet et "værdisæt for ejerskaber". Vi har også indgået en aftale om ekstern ekspertgennemgang af processer og politikker på arbejdet med trivsel i organisationen samt tilknyttet eksterne rådgivere, som skal medvirke ved de vurderinger og håndteringer af henvendelser, de kvartalsvise engagementsmålinger må afstedkomme.

Alle afdelinger har desuden fået tilbud om at få et direktionsmedlem ud på et mødemøde, hvor medarbejderne har haft mulighed for at stille spørgsmål til sagen og håndteringen af den. Generelt får alle ledere i samarbejde med HR mulighed for at tænke et kodeks igennem for deres afdeling. Vi har desuden oprettet en guide til psykisk førstehjælp og udbudt et kursus om assertiv kommunikation: "Sig til og fra på en god måde". Både medarbejdere og ledere er orienteret om, at de også selv har ansvar for at gribe ind, hvis de oplever, at de eller kolleger udsættes for krænkende eller upassende adfærd.



Foto:
Landbrug & Fødevarer
Niels Hougaard
Anders Schønnemann
Peter Prik Larsen
Unsplash