



ESG-rapport 2024

En verden i bevægelse

1. januar 2024 til 31. december 2024

LE34
VISER VEJEN

3 Introduktion

3 Forord

4 Hvem vi er

5 Strategi

6 Forretningsmodel og værdikæde

8 ESG-organisationen

9 Miljøledelse og risikostyring

10 Dobbelt væsentlighedsanalyse

12 ESG-rapportering 2024

12 ESG-programmet

13 Et bedre miljø

16 En ydelse for miljøet

20 En attraktiv arbejdsplads

26 En ansvarlig virksomhed

30 Refleksion

30 Kenneth Norre



Det ligger os meget på sinde at gøre det her ærligt og ordentligt. Vi er ikke i færd med kortsigtede løsninger.





Rikke Kjeldsmark Møller
Bæredygtighedsansvarlig

Vi bygger med data og driver med mening

Bedst som vi satte det sidste punktum i vores dobbelte væsentlighedsanalyse og var i fuld gang med at etablere de nødvendige datapunkter for at kunne rapportere i henhold til CSRD, kom EU-Kommissionen med omnibus-forslaget. Et forslag, der kan ændre spillereglerne markant. Bliver det vedtaget i sin helhed, vil vi som virksomhed ikke længere være forpligtede til at rapportere efter CSRD.

Men som virksomhed og medmennesker har vi et ansvar, der rækker ud over rapporteringskrav og direktiver. Fordi vi står midt i en tid, hvor forandring ikke længere er et valg, men en nødvendighed. Og fordi vi ikke kan udskyde handling til i morgen – uanset hvordan spillereglerne måtte ændre sig.

I LE34 baserer vi vores indsats på viden. Derfor har vi i 2024 haft stort fokus på at etablere de nødvendige systemer, dokumentere vores data og skabe et solidt fundament for vores arbejde. Det har blandt andet gjort

det muligt for os at udarbejde vores første CO₂-regnskab, som nu giver os et klart billede af, hvor vores største udledninger ligger, og hvor vi skal sætte ind for at skabe reelle resultater.

Vi er godt på vej – og vi er ikke alene. Den voksende interesse fra kunder og samarbejdspartnere viser os, at bæredygtighed ikke blot er et ansvar, men en fælles bevægelse, der vinder frem.

I 2025 fortsætter vi arbejdet, drevet af viden, data og en stærk tro på, at vi kan skabe forandring. Omverdenen omkring os inspirerer og motiverer os til at holde kursen, og vi er taknemmelige for den viden og de erfaringer, der bliver delt. Sammen rykker vi grænser, finder nye løsninger og styrker fundamentet for en mere bæredygtig fremtid.

God læselyst med rapporten.

Hvem vi er

Bredde i fagligheden blandt LE34's 450 medarbejdere er vores styrke, og gør at vi kan levere specialiseret totalrådgivning til vores kunder.



67 medarbejdere i IT34



17 praktikanter og
studentermhjælpere



168 landinspektører



16 jurister og planlæggere



40
tekniske designere



191 nye medarbejdere,
rekrutteret de seneste 5 år



28 medarbejdere i forretnings-
understøttende funktioner



110 kort- og
landmålingsteknikere

Strategi

Vores formål, mission og vision som strategisk afsæt for ESG

LE34's ESG-områder er en del af virksomhedens overordnede strategi. Vi er overbeviste om, at vi kun kan drive en sund virksomhed på den lange bane, hvis vi samtidig tager aktivt ansvar for de miljømæssige, sociale og ledelsesmæssige aftryk, vi sætter.

I LE34 er ESG-arbejdet med til at sikre, at vores forretning er relevant, attraktiv og modstandsdygtig – også i fremtiden. ESG er en grundlæggende tilgang, der afspejler sig i vores forretningsmodel, kultur og langsigtede prioriteringer.

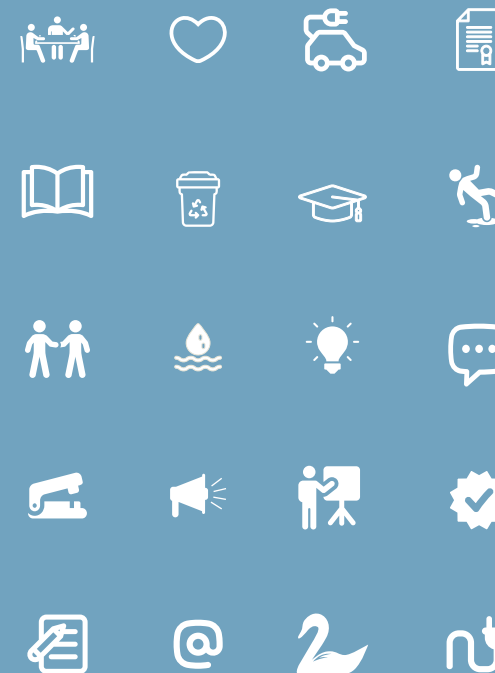
Vores strategiske arbejde med ESG tager afsæt i LE34's vision, mission og formål.

Vores vision er, at LE34 skal være anerkendt som den markedsledende og ambitiøse samarbejdspartner, der skaber værdi for kunderne gennem innovative løsninger og kvalificeret rådgivning. Vores ESG-indsats understøtter denne vision ved at styrke vores faglige position in-

den for grøn omstilling og ved at sikre, at vi kan tilbyde ydelser, der imødekommer kundernes stigende krav om ansvarlighed, klimahensyn og socialt engagement. Vores mission understreger, at medarbejderne er det bærende element i vores succes, og at vi gennem faglighed, samarbejde, motivation og ambitioner skaber rammerne for at udvikle en attraktiv og bæredygtig virksomhed. Det afspejler sig i vores prioritering af trivsel og kompetenceudvikling. Vi arbejder aktivt med at fastholde og udvikle en høj medarbejdertilfredshed, blandt andet gennem LE34 Akademiet, som tilbyder over 60 årlige uddannelsesaktiviteter.

Vores formål er at bruge vores faglighed til at vise vejen i udviklingen af land, by, infrastruktur og grøn omstilling ved at engagere os lokalt, nationalt og globalt. I praksis betyder det, at vi er en central aktør på nogle af landets største projekter inden for energiomstilling. Vi leverer rådgivning til store energivirksomheder og bidrager til udviklingen af solcelleparker, vindmølleprojekter, bio-

Samfundssind og sund fornuft har siden 2015 drevet vores arbejde med miljø, sociale forhold og virksomhedsledelse.



gasanlæg og Power-to-X-anlæg. De kompetencer og erfaringer, vi har opbygget, er resultatet af en målrettet strategisk satsning, hvor vi over tid har styrket vores position gennem sammenlægning af forretningsområder og investering i specialiseret viden og kapacitet. Vi har i LE34 en tradition for at handle proaktivt og langsigtet. Allerede flere år før trepartsaftalen om grøn omstilling blev indgået, påbegyndte vi arbejdet med at samle vores ekspertise inden for planlægning, miljø og ekspropriation med henblik på at understøtte den samfunds-mæssige udvikling inden for grøn energi.

Da aftalen om Den Grønne Trepert blev indgået, stod vi klar med de rette kompetencer og ressourcer, hvilket har givet os et væsentligt forspring og en stærk markedsposition på området. Denne tilgang – at identificere fremtidige behov og strategisk bygge kapacitet og viden op – er også grundlæggende for vores måde at arbejde med ESG på.

Vores strategiske tilgang til ESG omfatter også vores interne drift, hvor vi arbejder med at reducere vores egen miljøpåvirkning og understøtte sociale og ledelsesmæssige forhold som arbejdsmiljø, dataetik og antikorruption. Vi har blandt andet opnået en certificering i arbejdsmiljøledelse ISO 45001 og har gennem en årrække arbejdet målrettet med grøn omstilling af vores bilpark og aftaler på indkøb af strøm fra vedvarende energikilder.

Forretningsmodel og værdikæde

Opstrøm

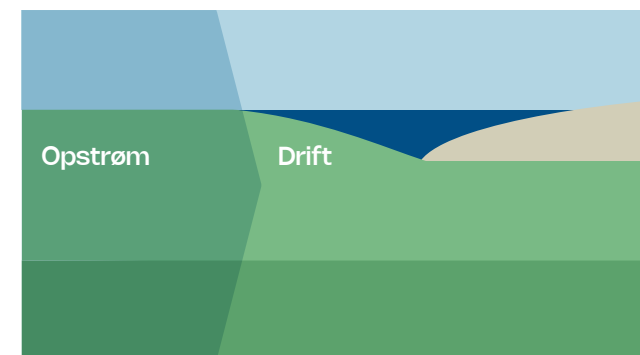
LE34 er afhængig af to overordnede ressourcer for at kunne drive vores forretning.

- 1) Viden i form af medarbejdere og rådgivere.
- 2) Udstyr, heriblandt afmærkningsmateriel, IT-udstyr og systemer, biler og måleudstyr.

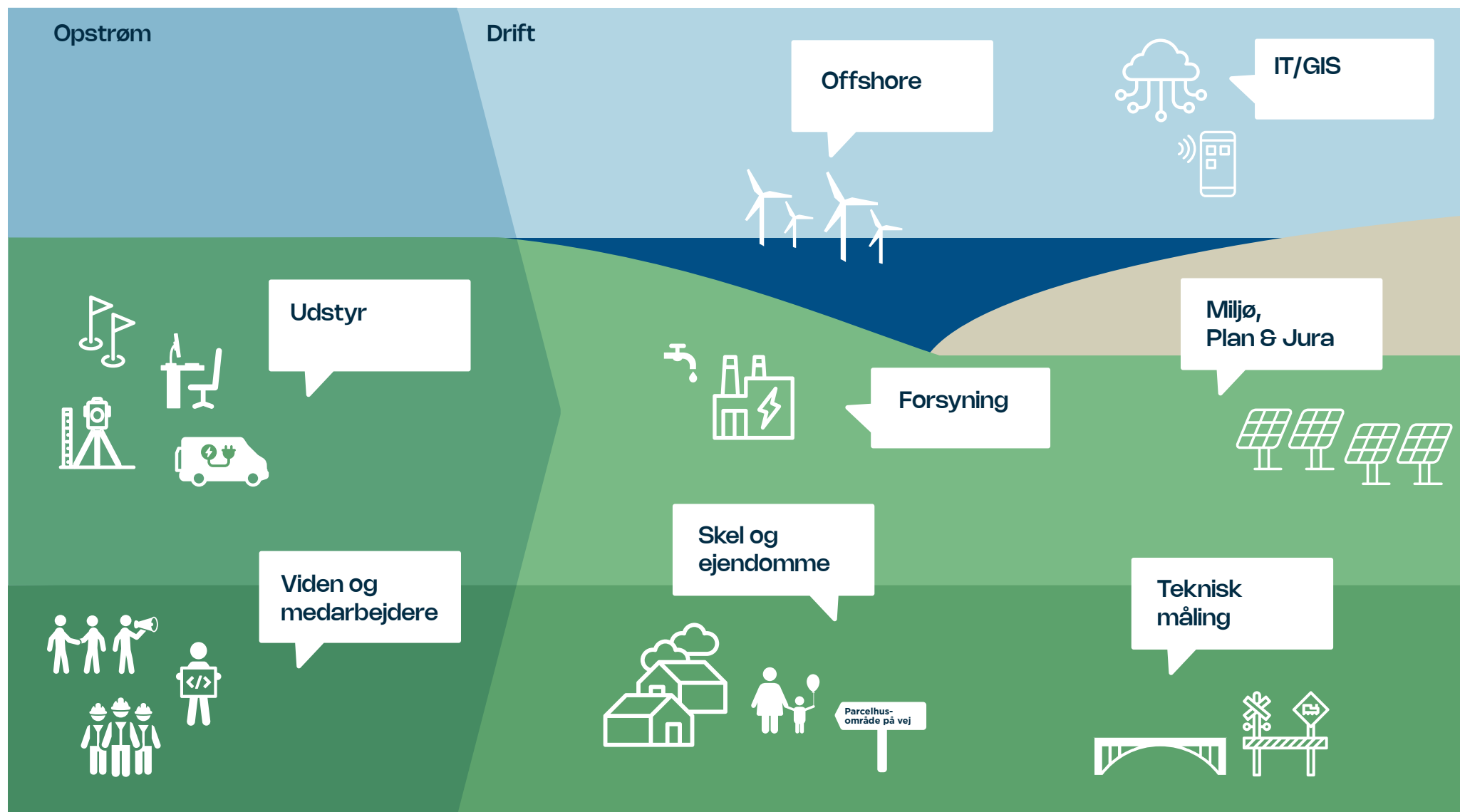
Drift

Vores drift er delt op i seks forretningsområder der servicerer forskellige kunder, bl.a. kommuner, statslige styrelser, private, entreprenører, ejendomsudviklingsselskaber, energi- og forsyningsselskaber. I en klassisk værdikæde er der en nedstrømsdel. Men som rådgivningsvirksomhed er vores produkter immaterielle og vores nedstrømsaktiviteter er vurderet som uvæsentlige.

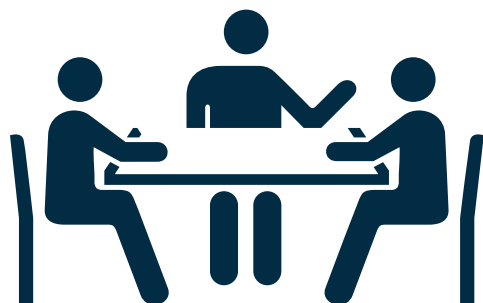
Se vores forretningsmodel og værdikæde på næste side



Forretningsmodel og værdikæde



ESG-organisationen. Et værksted med plads til langsigtet strategiarbejde



ESG-arbejdet er en central del af vores langsigtede vision om at skabe værdi for både samfundet og vores interessenter. Indsatsen er struktureret i et program for at fremme bred forankring i organisationen. Et værksted med plads til kombination af langsigtet strategiarbejde, og den nødvendige og øjeblikkelige handling vores tid kalder på.

Hvem er vi og hvordan vi arbejder

ESG-programmet har en styregruppe, der foruden direktionens medlemmer også tæller medlemmer med særlig indflydelse eller perspektiver på området. Vores HR-chef bidrager med indsigt i medarbejderudvikling og trivsel. Vores forretningschefer holder fokus på innovation og kundeperspektiver. Forretningschefen for Miljø, Plan & Jura fokuserer på kommercielle ydelser inden for klimaresiliens og grøn omstilling. Forretningschefen for IT bidrager med viden inden for blandt andet data-sikkerhed. Endelig har vi en markedschef, der bidrager med viden inden for klima. Det er denne gruppe, der har lagt den fælles strategiske retning for ESG-arbejdet. For at sikre en fremdrift i vores ESG-arbejde deltager de

fleste medlemmer i mindre arbejdsgrupper inden for E, S og G. Arbejdsgrupperne formulerer politikker, handlingsplaner og mål inden for de forskellige områder. Dette taktiske arbejde er afgørende for implementeringen af ESG-strategien. For at sikre en bred ledelsesmæssig opbakning bliver disse tiltag altid drøftet og godkendt i direktionen, inden de implementeres.

Det operationelle niveau

ESG-funktionen varetager en stor del af det operationelle ESG-arbejde ved at initiere og projektledede de forskellige spor og indsatser, fra idé til konkrete adfærdsmændringer i organisationen. For eksempel står de for medarbejderinddragelse, implementering af politikker og handleplaner, indsamling af viden, træning samt videndeling inden for ESG-arbejdet. Økonomiafdelingen er ansvarlig for at indsamle og beregne en stor del af vores ESG-data til forskellige rapporteringsformål. Ligesom de bidrager til arbejdet med at opsætte og vedligeholde en ESG-regnskabsmanual, der sikrer ensartede metoder til at indsamle og beregne data i den bedst mulige kvalitet.

Miljøledelse og risikostyring

Gennem indsatser som miljøledelse og risikostyring forankrer vi ansvar og skaber retning i en kompleks verden. En retning, der fungerer som kompas både i vores daglige drift, og når vi træffer strategiske valg.

LE34's miljøledelsessystem sikrer en ambitiøs og struktureret tilgang til vores miljøarbejde. Arbejdet spejler og komplementerer vores øvrige indsatser med ISO 9001 og ISO 45001. Miljøledelsessystemet er beskrevet i LE34's ESG-håndbog, som tydeliggør organisering og ansvar inden for ESG samt vores forpligtelse til at kommunikere åbent om vores mål, både internt og eksternt. Håndbogen samler desuden procedurer for risikostyring, evaluering, politikker, politik-procedurer, instruktioner, formularer og hjælpemidler samt et arkiv til registrering af eventuelle brud.

Et væsentligt aspekt af miljøledelsessystemet er vores klima- og miljøpolitik med tilhørende handleplan og

procedure. Politikken gør vores værdier og holdninger eksplicitte og konkrete. Når vi kan forklare vores værdier og forventninger, kan vi diskutere og handle i overensstemmelse med dem. Det giver mulighed for at forbedre vores praksis og stille krav til andre om at gøre det samme. Klima- og miljøhandleplanen beskriver de konkrete initiativer, mål og måltal, der skal realisere vores politik. Den tilhørende politik-procedure fastlægger ejerskab, håndtering af eventuelle afvigelser samt løbende revision og kommunikation til medarbejderne.

En vigtig del af vores tilgang til miljøledelse er at evaluere og om nødvendigt justere både mål og handleplaner med fastlagte intervaller. Selvom vi ikke altid kender den bedste vej til at nå vores mål, må det aldrig bremse os i at gå i gang. Det er gennem løbende erfaringer og justeringer, at vi skaber langsigtet succes på området.

Risikostyring

Som landets største landinspektørvirksomhed med

markedsledende position står vi over for forskellige risici og muligheder. Med en effektiv risikostyring beskytter og skaber vi værdi, opretholder kontinuitet og sikrer vores strategiske mål. Vi arbejder systematisk med at gribe muligheder og reducere risici både internt og eksternt. Mindst to gange årligt evaluerer vi interessenter for potentielle risici og muligheder, hvilket danner grundlag for videre strategiske beslutninger. Risikostyring er desuden integreret som et fast punkt på direktionsmøder, strategiseminarer og forretningschefmøder.

Ud over disse fastlagte procedurer, er der faste funktioner, som proaktivt beriger risikobilledet fra forskellige perspektiver. Blandt andet ESG-funktionen, Kvalitet og Arbejdsmiljø samt HR- og økonomiafdelingerne. Dertil skal nævnes, at vi har udført en dybdegående væsentlighedsanalyse i 2022 og dobbelt væsentlighedsanalyse i 2024. Dette analysearbejde kortlægger også risici og muligheder og er beskrevet på næste side.

Dobbelt væsentlighedsanalyse



I 2024 gennemførte vi en dobbelt væsentlighedsanalyse for at afdække vores vigtigste påvirkninger af mennesker og miljø samt mulige risici og muligheder inden for bæredygtighed.

Vi fulgte European Sustainability Reporting Standards (ESRS) for at sikre, at vores arbejde kan blive godkendt af en bæredygtighedsrevisor. Det indebar en gennemgang af 100 prædefinerede emner i de ti forskellige bæredygtighedsstandarder for at vurdere, hvor vi har en væsentlig påvirkning, eller selv er udsat for væsentlig påvirkning. De prædefinerede emner betød, at kun et enkelt emne blev vurderet væsentligt under Governance, et område vi ellers arbejder en del med (se side 26).

Baggrund og metode

I 2022 gennemførte vi en væsentlighedsanalyse baseret på kortlægning af interessenter, en intern workshop,

medarbejderundersøgelse og interviews med samarbejdspartnere. Da denne analyse fortsat er aktuel, byggede vi i 2024 videre på det fundament og udpegede interne repræsentanter med dyb indsigt i interessenteres påvirkning og synspunkter for at sikre en valid opdatering af analysen.

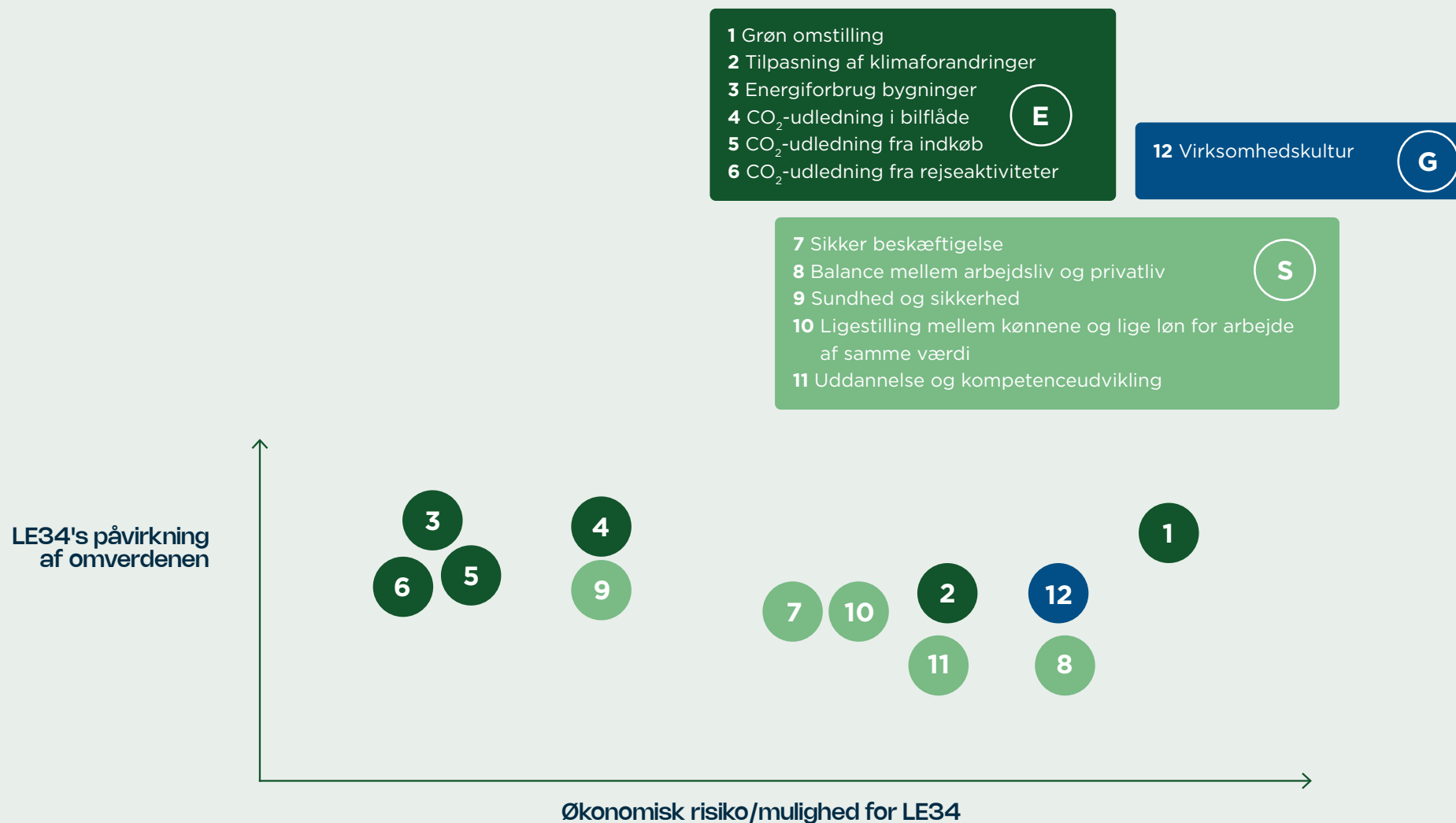
For at afgøre, hvilke emner der var væsentlige for vores ESG-rapportering, benyttede vi en skala fra 1 til 5. Emner, der i gennemsnit lå på 3 eller derover, bliver regnet for væsentlige. I figuren på næste side kan du se, hvordan vores væsentlige emner er vurderet i forhold til påvirkningen for mennesker og miljø og den økonomiske risiko eller mulighed.

Konklusion

Vi har flest væsentlige emner inden for Environmental, hvor klimaforandringer og klimatilpasning både udgør en vigtig del af vores forretningsområder og en forpligtelse til at reducere vores egen CO₂-udledning (læs mere

om vores konkrete klimaindsatser på side 13-19). Som rådgivningsvirksomhed er vi helt afhængige af, at dygtige medarbejdere vælger os, og af at de møder en tryk og retfærdig arbejdsplads, der udvikler dem fagligt og menneskeligt. Det afspejles i de fem emner under Social (læs mere på side 20-25). Under Governance er emnet virksomhedskultur, vurderet væsentligt, fordi vores kultur på mange måder er forudsætningen for at lykkes med vores andre ESG-emner.

Emnerne danner rygraden i vores ESG-program, som du kan læse mere om fra side 12. Her beskriver vi også de konkrete indsatser og handlinger, vi gennemfører for at bidrage til en mere bæredygtig fremtid.



Her vises placeringen af de ESG-emner, der er væsentlige for LE34.

Y-aksen viser, hvor højt vi vurderer, at vi påvirker omverdenen inden for et emne.

X-aksen viser hvor stor den økonomiske risiko eller mulighed er for LE34, inden for et givent emne.

Velkommen til LE34's ESG-program

Et bedre miljø
En ydelse for miljøet
En attraktiv arbejdsplads
En ansvarlig virksomhed

Et bedre miljø

Miljøhensyn er en naturlig del af vores indkøb og investeringer

Klima- og miljøudfordringerne kræver handling, og i LE34 har vi siden 2022 haft et øget fokus på, hvor vi kan gøre en forskel.

Målttede indsats for en bæredygtig fremtid

Vi arbejder målrettet på at minimere vores CO₂-udledning, passe bedre på de ressourcer, vi har, og forlænge deres levetid. Miljøhensyn indgår som en naturlig del af vores indkøb og investeringer, og vi styrker både affaldsreduktion og genanvendelse i vores drift og værdikæde. Vi tager ansvar for det aftryk, vi sætter – og vi handler, hvor vi har mulighed for at gøre en reel forskel.

Alt sammen for at bidrage til en CO₂-neutral fremtid og sikre en ansvarlig udnyttelse af de naturressourcer, som er grundlaget for os og kommende generationer.

Vores første CO₂-regnskab

For at sikre en databaseret og målrettet indsats mod CO₂-reduktion har vi for første gang opgjort vores samlede klimaaftryk. CO₂-regnskabet for 2023 er udarbejdet ved hjælp af Erhvervsministeriets digitale klimaberegner, Klimakompasset, baseret på GHG-protokollen. Vi planlægger fremover at udgive et opdateret regnskab hvert år i Q3.

Vores data har høj kvalitet for scope 1 og 2, hvor 2,5 % af vores udledning ligger i scope 1 (brændstofforbrug, forbrug af fyringsolie), og 3,5 % i scope 2 (elektricitet og varme).

Den største del, 94% af vores udledning, ligger i scope 3, inden for kategorierne indkøbte varer, tjenesteydelser og forretningsrejser. Scope 3-data er indtil videre baseret på monetære enheder frem for fysiske enheder, der ville have givet større præcision. Arbejdet med at forbedre data-kvaliteten er i gang. Herunder ses en opgørelse over vores største udledninger.

Ambitioner for 2030 'Et bedre miljø'

Vi vil bidrage til en CO₂-neutral fremtid ved at skabe klarhed over vores miljømæssige aftryk og drive de nødvendige initiativer.

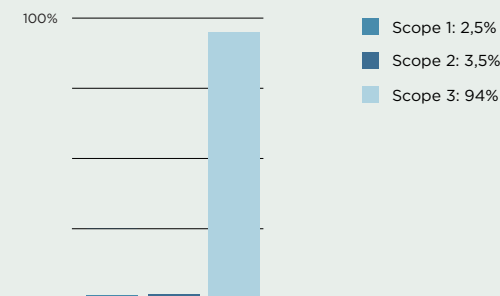
CO₂-reduktion. Vi vil mindske vores CO₂-udledninger til det minimale.

Klima- og ressourcebevidst forbrug. Vi vil passe på de ting, vi har, og bruge dem så længe som muligt.

Miljøbelastning skal være en integreret del af vores beslutningsproces ved alle anskaffelser.

Reduktion af affald. Vi reducerer mængden af restaffald og understøtter genbrug og genanvendelse af materialer i vores drift og værdikæde.

Co₂e-udledning i % fordelt på scope 1, 2 og 3



Indkøb er nøglen

Med de indsatser, vi allerede har gang i inden for scope 1 og 2, såsom elbiler og grøn strøm, er det naturligt at rette fokus mod scope 3 og vores indkøbsområder. En stor del af vores CO2-udledning kommer fra relativt få leverandører, og det er leverandører, hvor vi har en fælles indkøbsaftale. Det gør det nemmere at indlede en dialog om, hvor vi sammen kan gøre det bedre, samt fremadrettet at få mere præcise data på, hvad vores indkøbte produkter udleder.

Måltal

Vores mål er at reducere vores samlede CO₂-udledning med 15% per medarbejder i 2025 i forhold til baseline i 2023 og med 50% per medarbejder inden 2030. Måltallet er valgt, fordi vi er en virksomhed i vækst og derfor har brug for en baseline, der fortsat kan bruges, når vi udvider vores forretning.

Måltal	2023	2025	2030
Co ₂ e pr. ansat	4,17	3,54	2,09

På vej mod en 100% elektrisk bilflåde

Siden 2021 har vi arbejdet målrettet med at elektrificere vores bilflåde. De første elbiler rullede ud på vejene

samme år, og vi investerede samtidig i ladeinfrastruktur på vores fire største kontorer.

I dag er 68% af vores biler elbiler, og vi fortsætter omstillingen i takt med at vores biler skal udskiftes. I 2024 blev yderligere fem biler udskiftet til el, og i 2025 forventer vi at udskifte 12 flere.

For at understøtte udviklingen har vi opsat ladestandere på 77 % af vores kontorer i Danmark.

Vores elbiler kører på strøm fra vedvarende energikilder og udleder dermed 0 gram CO₂/km.

Samtidig har vores medarbejdere mulighed for at lade deres private elbiler på arbejdspladsen – en mulighed, som 22% af vores medarbejdere allerede benytter sig af.



77%

af vores kontorer har ladestandere

22%

af vores medarbejdere oplader deres private elbiler på arbejdspladsen

90%

af vores samlede elforbrug er fra vedvarende energi

Fra kaffegrums til hudpleje

Vores kontor i Ballerup deltager i et partnerskab med andre virksomheder om at genbruge vores kaffegrums, som indsamles og genanvendes i bionedbrydelige engangskrus og sæber. Genbrug af kaffegrums løser ikke klimakrisen alene, men det er en del af løsningen og fra vores side et bevidst valg om at støtte de virksomheder, der arbejder målrettet med cirkulær økonomi.



Høje krav til leverandører

Vi stiller ikke kun høje krav til os selv – vi forventer også, at vores leverandører tager ansvar. Gennem vores Code of Conduct forpligter vi dem til at leve op til vores standarder, herunder på miljøområdet, hvor vi forventer, at de arbejder aktivt med at reducere deres klimapåvirkning.



Læs mere om vores arbejde med Code of Conduct på side 27 i rapporten.

I 2024 samarbejdede vi med omkring 500 leverandører, men vi arbejder løbende på at samle vores indkøb hos færre aktører. Ved at fokusere på de mest ansvarlige leverandører, kan vi styrke vores samarbejde, og sammen skabe resultater i form af CO₂-reduktion.

Affald med omtanke – en del af løsningen

LE34's kontorer genererer primært husholdningsliggende affald, som afhentes af kommunen, da det ikke adskiller sig fra almindeligt husholdningsaffald. Affald kan virke som en mindre faktor for os, men det er et vigtigt indsatsområde i vores Klima- og miljøpolitik. Ved at deltage i cirkulær økonomi reducerer vi materialeforbrug og CO₂-udledning, beskytter biodiversitet og mindsker behovet for ny råstofudvinding. Cirkulær økonomi er mere end affaldshåndtering – det er en systemændring, vi gerne vil bakke op om for at holde ressourceforbruget inden for de planetære grænser.

Vi arbejder aktivt med at reducere og måle vores affaldsmængder. Hvor muligt, registrerer vi

affaldsmængderne for at følge vores udvikling og identificere forbedringsmuligheder. Vores mål er især at mindske mængden af restaffald – det affald, der forlader vores materialekredsløb.

Vi drifter på vedvarende energi

Med et stigende antal elbiler, flere virtuelle møder, øget digital kommunikation og serverkapacitet, har overgangen til grøn strøm været et naturligt skridt.

Siden 1. januar 2023 har vi fået vores strøm fra NRGi, hvilket sikrer, at 100% af den strøm, vi selv indkøber, kommer fra vedvarende energikilder – svarende til 90% af vores samlede strømforbrug.

En ydelse for miljøet

Vi får brug for 40% mere plads

Vi oplever en hidtil uset kompleksitet i de behov, verden står over for. Det stiller store krav til vores evne til at håndtere udfordringer og udvikle løsninger, der skaber reel værdi – for vores kunder, for samfundet og for miljøet.

I LE34 er vi allerede i fuld gang. Vi håndterer erhvervelsen af arealer og rettigheder til skybrudstunneler. Vi rådgiver om klima-lavbundsprojekter, der reducerer CO₂-udledning og mindsker udvaskning af kvælstof i vandmiljøet, og leverer afsætning, opmåling, tinglysning og as-built-dokumentation til vindmølleparker. Men vores rådgivning på området skal også understøt-

tes strukturelt. Derfor nedsatte vi i 2024 en tværfaglig klimakommission, der arbejder på tværs af forretningsområder og projekttyper for at sikre, at vi både udvikler, udbreder og udnytter vores viden om klima alle steder i forretningen.

Den grønne omstilling kræver plads

En af de mest presserende udfordringer i et land som Danmark er pladsen. Teknologirådet har gennemført et omfattende analysearbejde og publiceret rapporten *Prioritering af Danmarks areal i fremtiden*, som sætter tal på presset på vores begrænsede areal. Rådets konklusion

er slående: Hvis Danmark skal rumme alle vedtagne planer, mål og behov, får vi brug for 40% mere plads.

Siden november 2024 har den grønne trepartsaftale sat scenen for den mest omfattende arealomlægning nogensinde. Den transformation kræver, at vi formår at handle hurtigt uden at handle overilet. Derfor er vores kompetencer inden for arealer og rettigheder omdrejningspunktet for vores rolle i den grønne omstilling. En rolle, som kalder på både vores arkitekter, landskabsforvaltere, landinspektører, planlæggere og jurister i vores forståelse af håndteringen af Danmarks dyrebare arealer, så der bliver plads til klimaet.

Ambitioner for 2030

'En ydelse for miljøet'

'Vi vil være toneangivende i spørgsmålet om, hvordan vi anvender vores arealmæssige ressourcer på bedst mulig måde for miljøet'.



Sammen skaber vi fremtidens løsninger

Klimakrisens komplekse udfordringer kalder ofte på nye løsninger, som bedst skabes i samspil mellem forskellige fagligheder. Derfor prioriterer vi at dele vores viden og samarbejde på tværs af fagområder for at skabe de bedste resultater. En af måderne, vi bidrager på, er gennem vidensformidling og faglige arrangementer.



Et eksempel er en masterclass om rettighedserhvervelse og ledningsanlæg med fokus på vedvarende energiprojekter for aktører fra økonomi, jura og energisektoren.

Vi deltager aktivt i offentlige debatter, blandt andet med debatoplægget *Ejendomsret og frivillighed spænder ben for omstillingen* i det digitale nyhedsmedie



Klimamonitor, hvor vi stiller spørgsmålet: Hvad bør den private ejendomsret egentlig omfatte i klimakrisens tidsalder?

Visionsprojektet Vandets Veje

Et andet eksempel på vores tværfaglige engagement er visionsprojektet Vandets Veje, som er en del af Arkitektforeningens indsats Agenda Earth. Her har vi været med til at udvikle visionen *"Kolindsund - tilbage til fremtiden"*, der omhandler en gradvis omdannelse af Kolindsund på Djursland. Engang var det Jyllands største sø, i dag er det drænedes marker, men vandet trænger sig på. Vi har udviklet en række ideer, der viser, hvordan fremtidens Kolindsund kan udvikle sig med naturrige og attraktive områder for bosætning og lokal dyrkning af fødevarer, hvis vi i stedet for at bekæmpe vandet, lader det flyde frit.

I takt med den gradvise omdannelse til et mere vådt landskab, er det nødvendigt at udvikle nye ejerformer og et nyt værdibegreb, hvor naturen også tillægges værdi på samme måde som nutidens værdibegreb er hæftet op på fast ejendom. Vi forestiller os en fremtid med andelsnatur, naturkreditter og naturlaug, der er nye ejerformer og forpligtigelser, der trækker på styrken fra andelsfællesskabet, grundejerforeninger og digelau.

→ Visionen *"Kolindsund - tilbage til fremtiden"* har LE34 udviklet i samarbejde med tegnestuerne Schønherr og Pax Architects samt kunsthistoriker Jacob Wamberg.

CASE: En ydelse for miljøet

Grøn strøm kræver udbygning af elnettet

Energinet udbygger elnettet i Sønderjylland og LE34 bistår med lodsejerforhandlinger.

”Den grønne omstilling handler i høj grad om, at vores samfund skal elektrificeres - vel at mærke med strøm fra vedvarende energikilder. Mange sektorer, der i dag anvender fossile brændstoffer, skal i fremtiden drives af strøm fra vindmøller og solceller. Men det er ikke gjort med vindmøller og solceller i sig selv: Strømmen skal transporteres, og det stiller krav til infrastrukturen. Energinet har derfor en bunden opgave i at udbygge elnettet massivt. Dette er en forudsætning for, at vi alle kan bidrage til den fælles grønne dagsorden.”

Nogenlunde sådan lyder elevatortalen, når vores dedikerede forhandlere første gang møder lodsejerne i områder, hvor elnettet udbygges.

I 2024 har LE34 holdt lodsejermøder med cirka 250 lodsejere, der bor på eller ved en 50 km strækning ved Endrup-Grænsen i Sønderjylland. Her udbygger Energinet

elnettet for at sikre at den grønne energi fra blandt andet solceller og vindmøller kan sendes ud til forbrugere i både Danmark og Tyskland.

Projektet er en nødvendig forudsætning for, at strøm fra vedvarende energikilder kan komme ud til forbrugerne uden at der opstår overbelastninger andre steder i nettet - når vi som lodsejerforhandlere sætter dette formål ind i et større perspektiv, er det svært ikke at anerkende vigtigheden. Også selv om man er lodsejer, og det kan forekomme besværligt i en periode. Det er LE34's tilgang til opgaven.

Lodsejerforhandlingerne på udbygning af elnettet er forankret i vores tværfaglige team Miljø, Plan & Jura, hvor vi er 60 medarbejdere.



Som lodsejerforhandler deltager vi på borgermøder og holder individuelle møder med alle lodsejere. Vi varetager hele opgaven fra a-z, fra indhentning af ejendomsdata til afsætning af det planlagte tracé, planlægning og gennemførelse af lodsejermøderne, indgåelse af aftaler på baggrund af Landsaftalen og tinglysning af aftalerne.

CASE: En ydelse for miljøet

Resenkær klimalavbund reducerer CO₂-udslip

Kulstofholdige jorder tages ud af drift, og vandstanden hæves på arealerne, så landbrugets CO₂-udledning reduceres.

LE34 har sammen med Rambøll en fireårig rammeaftale for Naturstyrelsen, hvor vi gennemfører forundersøgelser, der skal vise om, der er grundlag for at realisere klimalavbundsprojekter. LE34 står for den ejendomsmæssige forundersøgelse samt registrering af de eksisterende forhold i marken i den teknisk-biologiske forundersøgelse. I undersøgelserne er områdernes lokale lodsejere en vigtig samarbejdspartner, fordi deres opbakning er helt afgørende for projektets realisérbarhed. Vi har netop afsluttet forundersøgelsen af et 260 hektar stort område i Resenkær ved Struer.

Hvordan gavner udtagning af lavbundslande klimaet?

En del af landbrugsjorden er i dag meget våd, fordi områderne oprindeligt var søer og sund, som i slutningen

af 1800-tallet blev indvundet som land takket være dræn og pumper. Men den våde landbrugsjord er problematisk at dyrke og ifølge Naturstyrelsen opstår der en klimaeffekt ved at udtage tørveholdige lavbundslande og omlægge dem til natur.

Når dræning ophører, vandstanden hæves, og der ikke længere sker nogen dyrkning, tilføres jorden mindre ilt, og nedbrydningen af jordens kulstofindhold sker langsommere eller ophører helt. En tørveholdig jord består af dødt plantemateriale, som kun er delvist nedbrudt på grund af den manglende adgang til ilt. Det er en tilstand, der typisk opstår i naturligt våde naturtyper som moser og enge.

Aktuelt arbejde vi på yderligere tre projekter:

- Nørre Å/Gram Å for Naturstyrelsen Vadehavet
- Brunmose for Naturstyrelsen Trekantsområdet
- Saksvad Bæk for Naturstyrelsen Himmerland



Opbakning fra lodsejerne er afgørende for at lykkes

"Vi tager ud og taler med de berørte lodsejere for at afklare opbakningen til det planlagte klimalavbundsprojekt. Vi informerer dem om processen, der involverer et stort frivilligt engagement med jordfordeling blandt jordbesidderne i området," fortæller Camilla Knudsen, landinspektør og specialist i ejendomsmæssige forundersøgelser, LE34's klimalavbundsteam.

"Samtidig deler lodsejerne deres lokalkendskab, som vi tager med i den ejendomsmæssige forundersøgelse, som sammen med den tekniske forundersøgelse danner grundlag for Naturstyrelsens projektering af det endelige klimalavbundsprojekt."

En attraktiv arbejdsplads

Medarbejderne er vores vigtigste ressource

I LE34 arbejder vi målrettet på at skabe et arbejdsmiljø, hvor faglig udvikling, trivsel, sikkerhed og ligestilling går hånd i hånd. Vi ved, at et stærkt læringsmiljø, et sundt og sikkert arbejdsmiljø og en inkluderende kultur ikke blot bidrager til medarbejdernes velbefindende, men

også til vores fælles succes. Vores indsats for at skabe en attraktiv arbejdsplads er delt op i tre områder: Kompetenceudvikling, Medarbejdertrivsel og sikkerhed samt Ligestilling og diversitet.



Ambitioner for 2030 'En attraktiv arbejdsplads'

Vi vil værne om vores arbejdsmiljø med plads til og lige vilkår for alle. Som er attraktivt for nuværende og fremtidige medarbejdere.

Ligestilling og diversitet.

At være en virksomhed med ligestilling og diversitet blandt medarbejdere og på alle ledelsesniveauer.

Medarbejdertrivsel og sikkerhed.

At være en arbejdsplads, hvor vi passer på hinandens trivsel, ve og vel gennem et trygt og sikkert arbejdsmiljø.

Kompetenceudvikling.

At være en arbejdsplads med gode videreuddannelses- og karrieremuligheder
– personligt, fagligt og ledelsesmæssigt.

Mål for 2025

80% af vores ledere har modtaget træning i biasbevidsthed.

93%

af vores medarbejdere trives i LE34 i høj eller meget høj grad

9 år

er vores gennemsnitlige anciennitet

Kompetenceudvikling

I LE34 tror vi på, at alle kan udvikle sig – uanset erfaring og faglig baggrund. Vores LE34 Akademi danner rammen for al uddannelse og kompetenceudvikling i virksomheden. Her tilbyder vi et bredt udvalg af kurser inden for alt fra BIM og droneflyvning til projektledelse, trivsel og stressforebyggelse. Vi har et særligt fokus på ledelsesudvikling, fordi vi ved, at gode ledere er afgørende for medarbejdernes trivsel, motivation og samarbejde.

I 2024 introducerede vi et nyt kursus i trivsel, stressforebyggelse og brug af åndedræsteknikker, som blev en stor succes med knap 80 deltagere på både dansk og engelsk.

16 medarbejdere har i 2024 deltaget i vores talentprogram, Next Level.

LE34 Akademi 2024

→ 61 kurser afholdt

34 webinarer, 27 fysiske kurser

→ 24 deltagere

i gennemsnit per kursus

→ 30 medarbejdere

gennemførte projektledelsesforløb

Træning i biasbevidsthed

For at hjælpe medarbejdere og ledere med at træffe retfærdige og objektive beslutninger, hvilket fremmer

diversitet og inklusion, implementerede vi i 2024 træning i biasbevidsthed. Det reducerer ubevidste fordomme, forbedrer samarbejde og styrker virksomhedens kultur og resultater. Vi vil løbende evaluere og give feedback på biasbevidsthed over for ledergruppen. Vores mål for 2025 er at 80% af vores ledere har modtaget træning i biasbevidsthed.

Medarbejdertrivsel og sikkerhed

Når medarbejdere trives, skaber det ikke bare bedre resultater – det giver også et stærkere fællesskab og en mere engageret og produktiv arbejdsplads. God trivsel reducerer sygefravær, stress og medarbejderomsætning, samtidig med at den skaber en positiv arbejdskultur. Investering i trivsel er derfor ikke kun en fordel for den enkelte medarbejder, men også for virksomhedens vækst og innovation. Vi arbejder systematisk med trivsel og følger løbende op i dagligdagen, på årlige MUS-samtaler og vores APV-måling hvert andet år. Vores seneste APV-måling viste, at 93% af vores medarbejdere trives i høj eller rigtig høj grad, og dermed levede vi op til vores mål om minimum 90% trivsel i høj eller rigtig høj grad.

Medarbejderomsætning og anciennitet

I en rådgivningsvirksomhed som vores er medarbejderne den vigtigste ressource. Deres viden, erfaring og relationer til vores kunder er afgørende for den høje kvalitet af rådgivning, vi leverer. Derfor er det en topprioritet for os at skabe et arbejdsmiljø, hvor vores medarbejdere trives, udvikler sig og har lyst til at blive hos os i mange år.



I 2024 havde vi en medarbejderomsætning på 10%. Vores medarbejdere har i gennemsnit været ansat i 9 år, hvilket er et tal, vi er meget stolte af.

Arbejdsskader og -ulykker

I vores virksomhed har medarbejdernes sikkerhed og sundhed højeste prioritet. Ved at undgå arbejdsskader beskytter vi ikke kun vores medarbejderes helbred og livskvalitet, men vi sikrer også en stabil og effektiv arbejdsplads. Færre skader resulterer i mindre fravær og øget produktivitet. En sikker arbejdsplads fremmer tillid, ansvarlighed og et positivt arbejdsmiljø for alle.

Vi måler på antallet af arbejdsskader og -ulykker og vores målsætning er altid nul. Med 450 medarbejdere og over 110 medarbejdere i marken dagligt er det en ambitiøs målsætning, men det ændrer ikke ved at vi arbejder for nul skader og ulykker. Vi arbejder systematisk med forebyggelse og evaluerer alle arbejdsskader i arbejdsmiljøorganisationen (AMO) med henblik på at undgå lignende ulykker fremover.



I 2024 har vi modtaget 17 anmeldelser om arbejdsskader og -ulykker blandt vores medarbejdere, hvor 7 var med fravær.

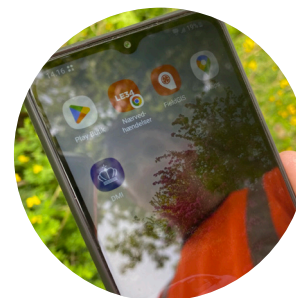
Sygefravær

Vi måler på vores medarbejderes sygefravær. Det gør vi for at have den nødvendige indsigt og det giver os mulighed for sætte ind i rette tid. I 2024 var vores sygefraværsprocent på 2,0 når vi fraregner langtidssygemeldinger. Vores målsætning er et sygefravær på maksimalt 2,4%.

Vi har et mål om 0 stresssygemeldinger, ikke mindst fordi det kan være så ødelæggende for den enkelte. Derfor er det et tal vi følger tæt, og en problematik vi aktivt adresserer. I 2024 havde vi 3 stresssygemeldinger. Alle medarbejdere, der måtte blive ramt af stress tilbydes et individuelt forløb.

Sundhedssikring

For at understøtte medarbejdernes sundhed tilbyder vi privat sundhedssikring til alle medarbejdere, der arbejder mere end 15 timer om ugen. Sundhedssikringen



dækker blandt andet læge, fysioterapi, stressbehandling, kiropraktor, psykolog, diætist, operation, skanning og speciallæge.



Nærvæd-hændelser

Vi opfordrer aktivt alle medarbejdere til at registrere nærvæd-hændelser, fordi det er en vigtig del af at identificere risici og forbedre sikkerheden. Vi måler på antallet af registrerede nærvæd-hændelser for at understøtte en kultur, hvor medarbejderne er åbne omkring de farer og fejl de oplever ude i marken eller på kontoret, så vi kan lære af det og undgå arbejdsulykker.

I 2024 havde vi 53 registrerede nærvæd-hændelser. Vi har i 2024 gennemført kampanjer for at få flere medarbejdere til at registrere hændelser og det bevæger sig i den rigtige retning.

Certificering i arbejdsmiljøledelse

I 2024 blev vi ISO 45001-certificeret i arbejdsmiljøledelse – en anerkendelse af vores målrettede indsats for at skabe en sund og sikker arbejdsplads.

Certificeringen går hånd i hånd med vores kontinuerlige fokus på et sundt og sikkert arbejdsmiljø. En kvittering for, at vi har et arbejdsmiljøledelsessystem, der gør organisationen i stand til at skabe sikre og sunde arbejdspladser, forebygge ulykker, arbejdsrelaterede skader og sygdom samt løbende forbedre vores arbejdsmiljøpræstationer. Resultatet er tryghed og sikkerhed – både for vores medarbejdere og for vores kunder. Læs mere om vores arbejde med arbejdsmiljø i casen på næste side.

Ligestilling og diversitet

I LE34 forpligter vi os til at fremme ligestilling og sikre lige muligheder for alle køn til at avancere og trives i vores organisation. Fordi vi tror på, at en mangfoldig ledelse beriger vores virksomhed og styrker vores evne til at innovere og træffe velovervejede beslutninger.

For at fremme kønsligestilling har vi etableret en politik for det underrepræsenterede køn, som omfatter konkrete måltal og handlinger indenfor f.eks. karriereudvikling.

Kønsbalance

I 2024 var den generelle kønsfordeling i LE34 37% kvinder og 63 % mænd. I ledelseslaget udgør kvinder 14% og mænd 86%. For at skabe større kønsbalance i ledelsen har vi sat et mål om, at 24% af lederne inden 2028 skal være kvinder. For at nå dette mål arbejder vi aktivt med rekrutteringspraksis, talentudvikling og en inkluderende kultur, hvor alle har lige mulighed for at avancere.

Løn

Når vi opgør lønstatistikken, er der en række forhold, der spiller ind. Fordelingen af køn er meget forskellig på vores faggrupper. For eksempel er der hos vores landinspektører og ledere en overvægt af mænd og på vores tekniske assistenter en høj overvægt af kvinder. Ancienniteten blandt landinspektører er højere hos mænd end kvinder.

Vi forpligter os til at have et overblik over løn og eventuelle lønforskel i køn, kommunikerer åbent om det og arbejder på at ændre eventuelle strukturer for imødegå forskelle.

Vi har undersøgt, hvorvidt vores brancheoverenskomster med henholdsvis Landinspektørforeningen, Kort- og landmålingsteknikernes Forening og Teknisk Landsforbund er medvirkende til at forebygge ulighed i løn mellem mænd og kvinder. 75% af vores medarbejdere er fordelt på faggrupperne landinspektører, kort- og landmålingsteknikere og tekniske assistenter, som er overenskomstregulerede stillinger. Blandt disse vil eventuelle lønforskel skyldes anciennitet og/eller funktionstillæg.

I 2024 var lønforskellen på disse faggrupper samlet set under 1% i mændenes favør. Partnere og afdelingsledere er ikke en del af denne statistik.

De resterende 25% af vores medarbejdere hører til i faggrupper, som ikke er overenskomstdækket. Denne medarbejdergruppe dækker over mange forskellige kompetencer og uddannelser og det er derfor vanskeligt at identificere eventuelle lønforskel mellem kønnene. I 2025 vil vi arbejde videre på at få fastlagt en metode for opgørelse af eventuelle lønforskel på samtlige medarbejdergrupper.

Interview med Bjørn Nielsen og Karina Egebak

ISO 45001 styrker AMO's arbejde

I LE34 har arbejdsmiljøorganisationen (AMO) en central rolle – nu med en stærkere struktur efter certificeringen i ISO 45001 Arbejdsmiljøledelse i 2024.

Men hvad betyder vores ISO 45001-certificering for arbejdet i AMO? Det har vi talt med Karina Thaarup Egebak, landinspektør, og Bjørn Hasse Nielsen, kvalitets- og arbejdsmiljøansvarlig om.

Karina: "Certificeringen har givet os en mere systematisk tilgang til arbejdsmiljøet. Vi arbejder med et årshjul og en klar ramme for, hvad vi skal fokusere på. Det gør vores indsats mere effektiv og sikrer, at vi løbende forbedrer os – til gavn for alle."

Bjørn: "ISO 45001 betyder, at vi har en nedskrevet arbejdsmiljøpolitik, som skaber rammerne for vores arbejdsmiljømål. Det sikrer, at vi arbejder struktureret – ikke kun fordi vores certificering kræver det, men fordi det gør en forskel."

Hvis vi spørger AMO, er kulturen en af de vigtigste faktorer for at skabe et sikkert arbejdsmiljø. Hvordan hænger kultur og arbejdsmiljø sammen?

Karina: "Vi ser det som en af vores vigtigste opgaver at udfordre vanetænkningen. Vi har alle en tendens til at gøre, som vi plejer, men nogle gange skal vi stoppe op og spørge os selv: Er det her stadig den bedste løsning? Kan vi gøre det bedre og endnu sikrere?"

Men en stærk sikkerhedskultur kræver, at alle tør tage ansvar. Derfor har AMO arbejdet for at gøre det naturligt at melde nærvæd-hændelser ind, så vi lærer af situationer, før de udvikler sig til ulykker.

Med stor opbakning fra ledelsen kører vi kampagner for at få flere til at indrapportere nærvæd-hændelser, og vi kan allerede se, at det har gjort en forskel. Et konkret resultat er en øget opmærksomhed på sikkerhed på byggepladser. Vi oplever, at medarbejderne i højere grad selv tager action, når de ser et problem – de indrapporterer og tager dialogen med byggeledelsen."



"Rapportering af nærved-hændelser gør os klogere, og hjælper os med at skabe et sundt, sikkert og trygt arbejdsmiljø på kontoret og i marken."

Her har LE34's sikkerhedsfolder spillet en vigtig rolle. Vi ser, at medarbejderne i højere grad slår op i folderen, når de er i tvivl om noget. Den har gjort det nemmere at finde svar og handle korrekt."

Bjørn: "Det er vigtigt at pointere, at ingen skal være fløv over, eller frygte konsekvenser ved at rapportere nærved-hændelser, såvel fysiske som psykiske. Tværtimod er de med til at gøre os alle klogere. Og dermed også trygge ved at sige nej, hvis vi vurderer, at forholdene på en byggeplads ikke er forsvarlige. Men ISO 45001-certificeringen og vores arbejdsmiljøarbejde handler om langt mere end sikkerhed på byggepladsen. Det handler dybest set om, hvordan vi skaber et sundt, sikkert og trygt arbejdsmiljø både på kontoret og ude i marken."

AMO er ikke kun et udvalg, der mødes fire gange om året - de arbejder løbende med at identificere og løse arbejdsmiljøudfordringer. AMO får information fra flere kanaler, for eksempel gennem registrering af nærved-hændelser, direkte henvendelser på AMO-mailen, via APV'er (arbejdspladsvurderinger) og audits.

For at arbejdsmiljøtiltag ikke blot bliver gode intentioner, men reelle forbedringer, arbejder AMO systematisk med opfølgning og videndeling.

Karina: "Vi får langt flere tilbagemeldinger nu. Kollegerne skriver om alt fra manglende skiltning til

sikkerhed ved opmåling på sprøjtede marker. Der er en større bevidsthed om, at vi er her for at hjælpe, og det gør os i stand til at handle hurtigere."

Bjørn: "Vi har et auditprogram, der sikrer, at alle afdelinger bliver gennemgået i løbet af tre år. "Vi ser både på, hvordan arbejdsmiljøet fungerer nu, og hvordan vi kan forbedre os fremadrettet."

Karina: "Det er også her, vi får lejlighed til at tale om sikkerhedsfolderen, om den bliver brugt - og hvordan vi kan gøre den endnu bedre."

Bjørn: "Desuden deler vi løbende vigtige informationer om arbejdsmiljø med alle medarbejdere på vores intranet, vores årlige faglige festdag, hvor alle ansatte i LE34 får lejlighed til at møde hinanden, og på jævnlige besøg på alle kontorer, hvor Kenneth Norre, vores adm. direktør eller jeg, mødes med ledere og medarbejdere og taler om arbejdsmiljø."

Både Karina og Bjørn er enige om, at ISO 45001-certificeringen har styrket strukturen i AMO's arbejde og sikret en mere systematisk arbejdsmiljøindsats. De er også enige om, at vi kun bygger en stærk arbejdsmiljøkultur, når vi omsætter systemer og procedurer til konkret handling i hverdagen - og når alle aktivt tager ansvar og bidrager. At få det til at ske, er fortsat en af AMO's vigtigste opgaver.



En ansvarlig virksomhed Vi tager ansvar gennem kultur, forebyggelse og læring

I LE34 arbejder vi bredt med ansvarlighed og møder til stadighed nye områder, hvor vi kan og bør tage ansvar. Vi arbejder for en kultur, hvor det rigtige ikke bare er noget, vi gør, men noget vi står for. Det kræver, at vi forebygger med træning, handler inden for klare procedurer og lærer af vores erfaringer. Og det kræver, at vi tager ansvar bredere – ved at fremme menneskerettigheder, stille krav til vores samarbejdspartnere og invitere nye generationer med ind i en kultur båret af tillid, faglighed og respekt.

Vi arbejder med forebyggelse i form af forskellige træningsinitiativer, for eksempel antikorrupsionstræning. Forberedelse i form af fastlagte procedurer, der ligger klar, hvis der for eksempel kommer en indberetning på vores whistleblowerordning. Håndtering af sager skal altid ske på en professionel og retfærdig måde og derfor har vi afstemt, hvem der gør hvad og i hvilken rækkefølge. Endelig er læring vigtig for at forbedre os. Derfor gennemgår vi vores politikker m.m. årligt, for at sikre os, at det hele fungerer efter hensigten og at nye erfaringer indarbejdes.



Ambitioner for 2030 'En ansvarlig virksomhed'

Vi vil arbejde struktureret og transparent med ordentlighed, retfærdighed og troværdighed og stille krav til vores leverandører og samarbejdspartnere om at gøre det samme.

Ansvarlig leverandørstyring. At anvende leverandører af varer og tjenesteydelser, der lever op til FN's standarder for menneskerettigheder, arbejdsvilkår, miljøkrav og antikorrupsion.

Etisk adfærd og antikorrupsion. At være en uafhængig og transparent virksomhed, hvor vi behandler mennesker med værdighed og respekt. Hverken vi eller vores samarbejdspartnere tolererer nogen form for korruption.

Dataetik og IT-sikkerhed. At være en troværdig samarbejdspartner, der forvalter data i overensstemmelse med vores dataetiske politik og prioriterer høj IT-sikkerhed for alle vores kunder og samarbejdspartnere.

Uddannelse og elever. At tage et samfundsmaessigt ansvar ved at give et ståsted på arbejdsmarkedet gennem projekt-, praktik-, elev- og jobafklaringsforløb.

Antikorruption

I 2024 havde vi ingen korruptionssager og levede dermed op til vores mål, og vi arbejder fortsat proaktivt for at fastholde en organisation præget af høj integritet og ansvarlighed. Korruption er en alvorlig trussel mod demokratiet, retssikkerheden og den økonomiske udvikling. Det underminerer tilliden til institutioner, svækker respekten for lovgivningen og skaber ulige vilkår for vækst og investeringer. LE34’s holdning er klar - korruption er uacceptabelt i enhver form. Vores antikorrupsionspolitik fremmer en kultur præget af gennemsigtighed og integritet – både internt i organisationen og i samarbejdet med eksterne partnere. Politikken gælder for alle medarbejdere, ledere og bestyrelsesmedlemmer samt vores samarbejdspartnere, uanset hvor i verden de opererer.

I 2024 implementerede vi vores antikorrupsionspolitik og gennemførte træning for alle medarbejdere. For at fastholde fokus på området afholder vi løbende antikorrupsionstræning, der sikrer kontinuerlig opdatering og forankring i organisationen. Derudover arbejder vi på at etablere et system, der giver nyansatte adgang til denne og andre relevante politikker allerede inden deres første arbejdsdag i LE34.

Åbenhed og klare procedurer

En central del af LE34’s værdisæt er en flad organisationsstruktur, der fremmer åbenhed og tillader alle medarbejdere at stille kritiske spørgsmål, hvis de opdager mulige uregelmæssigheder.

Samtidig har vi en whistleblowerordning, hvor medarbejdere

fortroligt kan indberette mistanke om korruption eller andre uetiske forhold. Denne kombination af stærke værdier og klare formelle procedurer er et vigtigt værn mod korruption i LE34.

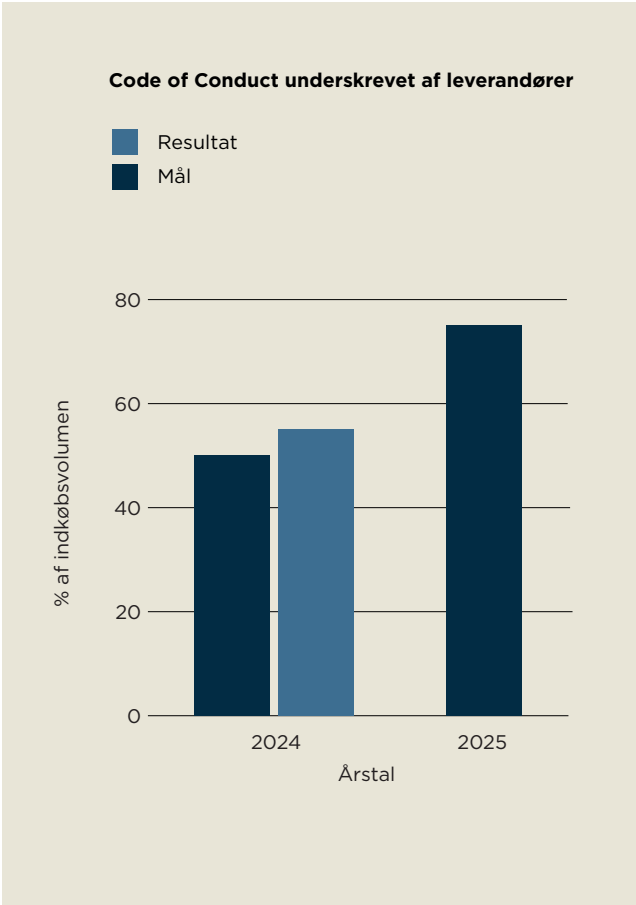
Ansvarlig leverandørstyring og Code of Conduct

I LE34 er ansvarlig leverandørstyring en vigtig del af vores måde at drive forretning på. Vi samarbejder med leverandører, der deler vores værdier inden for de miljømæssige, sociale og økonomiske områder. Vores Code of Conduct er baseret på FN Global Compact’s 10 principper om menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og antikorrupsion. Vi forventer, at vores leverandører og underleverandører overholder disse retningslinjer.

Vi inddeler vores leverandører i kategorier (A, B, C) baseret på volumen, risiko og strategisk betydning og styrer vores opfølgning baseret på denne kategorisering. Leverandører, som vi kategoriserer til en særlig opmærksomhed skal årligt gennemføre en selvevaluering.

I 2024 var vores mål at minimum 50% af vores indkøb målt i kr. var fra leverandører, der har forpligtet sig til vores Code of Conduct. Målet blev indfriet. Med en fokuseret indsats forventer vi at nå vores målsætning på 75% forpligtelse i 2025.

→ Grafen viser andelen af vores indkøb foretaget hos leverandører, der enten har underskrevet vores Code of Conduct eller har en tilsvarende erklæring, som lever op til vores standarder.





UN Global Compact

LE34 har engageret sig i arbejdet med menneskerettigheder gennem vores medlemskab af FN's Global Compact, som er verdens største initiativ for ansvarlig forretning. Med udgangspunkt i FN's ti grundlæggende principper arbejder vi for at gøre en forskel inden for menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og antikorruption. Principperne giver en fælles etisk og praktisk ramme for virksomhedsansvar og er baseret på internationale konventioner og aftaler, f.eks. OECD's retningslinjer, ILO's konventioner om arbejdstagerrettigheder, FN's retningslinjer for menneskerettigheder og erhverv.

LE34 offentliggør resultaterne af dette arbejde i vores årlige rapport "Communication on Progress", der ligger på UNGC's hjemmeside.

Elever og praktikanter

Vi ser det som en vigtig opgave at tage imod elever og praktikanter. Det giver os mulighed for at udvikle nye talenter, bidrage til branchens fremtid og sikre en kontinuerlig videndeling. Samtidig bringer elever og praktikanter friske perspektiver, ny energi og innovative idéer, som kan være med til at styrke vores forretning.

Ved at investere i fremtidens medarbejdere viser vi også vores engagement i samfundsansvar og faglig udvikling. I 2024 har vi haft 1 elev og 29 praktikanter, inden for eksempel landinspektør, it, planlægning og kort- og landmålingsteknikere.

Dataetik og IT-sikkerhed

Det er vigtigt for os, at vi forvalter data med ansvarlighed og respekt. Derfor arbejder vi målrettet for at sikre, at vores databehandling lever op til høje standarder, herunder ISAE 3000, en international revisionsstandard, der dækker rapportering om bæredygtighed, dataetik og compliance. Vores mål er at komme igennem den årlige ISAE 3000-audit uden anmærkninger. Ligesom vi har et mål om ikke at modtage nogen klager inden for dataetik og IT-sikkerhed. I 2024 levede vi op til begge mål.

Whistleblowerordning

LE34's whistleblowerordning er tilgængelig via vores hjemmeside og kan bruges både af interne og eksterne. Indberetninger kan have meget forskellig karakter og vi har en fast procedure for, hvordan en indberetning via ordningen behandles korrekt og upartisk. Hvis der er forhold som ikke er i orden, er det vigtigt at få belyst, så vi kan handle på det. Det er dermed ikke et mål i sig selv, at der ikke skal være indberetninger på ordningen. Vi har et mål om ingen indberetninger, der fører til en handling ledelsesmæssigt.

Vi har i 2024 haft en indberetning på whistleblowerordningen. Indberetningen blev håndteret i henhold til proceduren.





CASE: Vi tager ansvar for landinspektørfaget

I LE34 arbejder vi målrettet for at styrke landinspektør-uddannelsen og sikre branchens udvikling. Motivationen er ikke en økonomisk gevinst her og nu, men en strategisk investering i fagets fremtid og en måde at sikre, at flere danske unge vælger landinspektørvejen. Også selvom vi er vel vidende om, at de ikke alle sammen kommer til at arbejde i LE34.

Stærke fagmiljøer opstår ikke af sig selv

Vi engagerer os aktivt i både lokale, nationale og internationale netværk. Og fordi vi ved, at forandring og forankring kræver en langsigtet indsats starter vi allerede

med at dele ud af vores faglighed til elever i folkeskolen. Hvert år inviterer vi en klasse fra Skovlunde Skole ind til vores kontor i Ballerup, hvor de får lov til at prøve kræfter med at skrive en ansøgning til et job, omsætte matematik og geometri til praksis eller komme med kreative forslag til en kampagne, der skal rekruttere flere unge til landinspektøruddannelsen.

Vi er engageret i uddannelsesudvalget under PLF, Praktiserende Landinspektørers Forening, og samarbejder med andre landinspektørvirksomheder om at udvikle landinspektøruddannelsens struktur og tiltrække flere studerende. Vi sponsorerer ph.d.-projekter for at styrke forskningsmiljøet og bidrage til at etablere et studiemiljø i top, der gør det endnu mere attraktivt at søge ind på uddannelsen til landinspektør.

→ "Som medlem af FIG's SDG Task Force beskæftiger jeg mig med sammenhængen mellem ejendomsret og fattigdomsbekæmpelse. Ejendomsrettigheder gør mennesker i stand til at foretage langsigtede investeringer, herunder bedre planlægning af afgrøder, hvilket styrker fødevarer sikkerheden. For kvinder i udviklingslande er sikring af jordrettigheder særligt afgørende, da de ofte står for landbrugsarbejdet, men sjældent ejer den jord, de dyrker."

Søren Brandt Pedersen, landinspektør og medlem af FIG, har bidraget til flere FIG-publikationer om arealforvaltning. Billedet er fra FIG Working Week i Accra, Ghana, i juni 2024, hvor Søren står sammen med et par af de øvrige medlemmer i Task Forcen.

Én verden – fra lokalt til globalt

Lokalt engagerer vi os blandt andet i erhvervslivet i Ballerup Kommune, hvor vi har holdt oplæg om vores arbejde med ESG, og hvor vi i samarbejde med andre virksomheder i kommunen deltager i et bæredygtighedsprojekt, hvor vi indsamler kaffegrums, der bliver genanvendt i bl.a. krus og håndsæbe. Læs mere i case på side 15.

På globalt plan deler vi vores viden og påvirker udviklingen af faget i andre lande. Vi deltager i arbejdsgrupper i den internationale brancheorganisation FIG (Federation Internationale Geomètre), hvor vi bl.a. bidrager til arbejdet med FN's verdensmål og deler viden, der kan inspirere private og offentlige aktører på tværs af landegrænser.

Vi skal videre. Ikke fordi vi skal, men fordi vi vil

Vi skal videre.

Det var mit umiddelbare svar til Rikke, vores bæredygtighedsansvarlige, da omnibus-forslaget for en kort stund satte vores ESG-arbejde på pause. I ærlighedens navn må jeg indrømme, at vi næppe var nået så langt uden kravene til rapportering. Vi har arbejdet for at få tallene på plads, vi har kæmpet med rapporteringen og vi har til tider taget os til hovedet over de utallige timer og ressourcer, vi har investeret.

Men hvad står så tilbage, hvis forslaget bliver vedtaget, og kravene til rapportering reduceres markant? Efter min bedste overbevisning står det vigtigste tilbage. Bag tallene gemmer der sig nemlig noget langt større – en måde at se verden på, et værdisæt, der er blevet en del af vores DNA. Vi er gået fra at opfatte ESG som en administrativ byrde til at tænke og leve det i praksis. Det er en adfærdændring, der rækker langt ud over LE34 – og måske er det netop den største motivationsfaktor.

Flere og flere af vores kunder forventer, at vi kan dokumentere, hvordan vi bidrager til den grønne omstilling, hvordan vi tager ansvar som virksomhed. Vi skal gøre os fortjent til at arbejde for dem. Derfor er ESG ikke bare



en forpligtelse – det er god forretning. ESG og forretning går hånd i hånd, og det gavner os alle.

Vi satte for alvor skub i vores ESG-arbejde i 2022. Hvor når tallene og direktivernes ordlyd gik fra at være teori til at blive en del af vores mindset, er svært at sige. Men

én ting står klart: Intet sker af sig selv. Vi valgte tidligt at prioritere ESG, fordi vi kunne se værdien. Det gør os i dag mere robuste, mere attraktive og mere ansvarlige.

Det er jeg stolt over. Og derfor fortsætter vi – ikke fordi vi skal, men fordi vi vil.