

ESG-rapport 2025

Ansvar som praksis



1. januar 2025 til 31. december 2025



3 Forord

ESG-nøgletal

4 Environment

5 Social

7 Governance

8 Hvem vi er

Metode

9 Forretningsmodel og værdikæde

10 Dobbelt væsentlighedsanalyse

11 Due Diligence

Rapportering: Et bedre miljø

13 Klarhed i et komplekst klimabillede

16 Klima- og ressourcebevidste indkøb

18 Case: Dansk Skelmærkefabrik

21 Affald som stafet

Rapportering: En ydelse for miljøet

22 Det fysiske landskab, det sociale

landskab og det digitale landskab

24 Case: Energipark Tuekær

26 Case: Konference om Den Grønne Trepert

Rapportering: En attraktiv arbejdsplads

28 Sammen skaber vi rammerne

29 Medarbejdertrivsel og -sikkerhed

30 Kompetenceudvikling

31 Ligestilling

32 Interview: "Stol på din intuition"

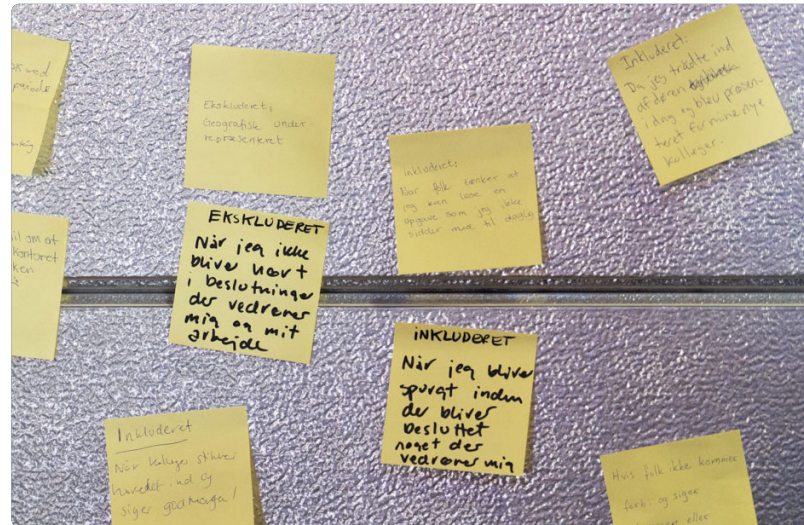
Rapportering: En ansvarlig virksomhed

34 Tillid, transparens og ansvar

37 Certificeringer og medlemskaber

38 Refleksion

39 Bilag 1: Metodebeskrivelse





Rikke Kjeldsmark Møller
Bæredygtighedsansvarlig

Vi har flyttet fokus fra rapporteringskrav til reel påvirkning

Det er med stor glæde, at vi nu for tredje år i træk udgiver LE34's ESG-rapport.

I 2023 og 2024 havde vi fokus på at bygge vores ESG-fundament. Vi arbejdede målrettet med at sætte os ind i kravene i CSRD, gennemførte en dobbelt væsentlighedsanalyse, etablerede de nødvendige systemer og fik vores første CO₂-regnskab på plads. Vi brugte meget tid på at strukturere, dokumentere og skabe overblik.

I 2025 har vi taget næste skridt.

Vi har flyttet fokus fra rapporteringskrav til reel påvirkning. Uanset hvordan rammerne omkring CSRD udvikler sig, ændrer det ikke på vores ansvar eller ambition. Vi har brugt året på at omsætte vores data og viden til konkrete reduktioner og handlinger. Særligt inden for CO₂-området har vi haft fokus på de indsatser, der er med til at gøre en forskel. I rapporten her kan du læse mere om vores initiativer og resultater.

Datadrevet er et nøgleord for os. Med et bredere og mere præcist datagrundlag kan vi prioritere skarpere og handle klogere. Det er data, der har givet os indsigt i, hvor vores største påvirkninger ligger, og hvor vores indsatser

skaber størst effekt. Det gør os i stand til at arbejde mere målrettet og effektivt.

I 2025 har vi valgt at udgive vores klimaregnskab eksternt. Vores første klimaregnskab udgav vi internt sidste år. Vi har nu udvidet omfanget, forbedret datakvaliteten og forfinet vores metoder. Undervejs har vi haft en bæredygtighedsrevisor med som sparringspartner. Gennemgigtighed forpligter og styrker kvaliteten af vores arbejde.

2025 markerer også en vigtig organisatorisk milepæl for os. ESG er ikke længere organiseret som et projekt, men som en fast del af vores organisation, på lige fod med eksempelvis vores økonomifunktion. For os, der arbejder med ESG i det daglige, er det et vigtigt skridt og det der giver kontinuitet i arbejdet, tydeligt ansvar og en stærkere forankring i hele forretningen.

Vi ved, at vi ikke er i mål. Men vi ved også, at vi bevæger os i den rigtige retning. I det kommende år vil vi igangsætte flere konkrete projekter og indsatser, der skal reducere vores klimaaftryk og styrke vores ansvarlighed – både i egen drift og i de ydelser, vi leverer til vores kunder.

Alt dette uddyber vi i rapporten. Tak fordi du læser med.

→ På de næste sider præsenterer vi vores ESG-nøgletal inden for Environment, Social og Governance. Tallene dækker alle danske kontorer.

CO₂-reduktion

¹ Her ses vores måltal inden for klima og miljø. CO₂-udledninger opgøres i henhold til GHG-protokollens tre scopes. Det oplyste resultat for drivhusgasemissioner dækker 100% af vores udledninger i scope 1, 2 samt 67% af vores udledninger i scope 3. Læs mere om vores reduktionskriterier på side 13. På side 15 er en detaljeret oversigt med vores totale CO₂-udledning. Vores CO₂-regnskab for 2025 udkommer i efteråret.

Et bedre miljø

	Enhed	2024 Resultat	2024 Mål	2025 Resultat	2025 Mål	2028 Mål	2030 Mål
CO₂-udledning							
¹ CO ₂ -udledning pr. medarbejder	tCO ₂ e	4,9	4,9	-	4,5	3,6	3,1
Leverandører							
Antal leverandører	Antal	-	-	713			
Affald							
Restaffald	Kilo	15.460	-	11.260			

Ligestilling

Nedenstående nøgletal viser, hvordan vi arbejder med at måle og følge ligestilling i LE34. Selvom vi anerkender flere køn, kan vi i praksis kun måle ligestilling mellem kvinder og mænd. I LE34 er kvinder underrepræsenteret, og vi måler om der er en forskel mellem kønnene på forskellige områder.

¹ Forklaring af nøgletallet *Forskel i gennemsnitligt antal uddannelsestimer mellem køn*: I 2025 har kvinder modtaget flest uddannelsestimer.

² Nøgletallet er beregnet uden besvarelserne "ved ikke/ingen holdning".

En attraktiv arbejdsplads

		2024	2024	2025	2025	2028	2030
	Enhed	Resultat	Mål	Resultat	Mål	Mål	Mål
Ligestilling og diversitet							
Andel af det underrepræsenterede køn i ledelsen	%	21	-	21	-	24	24
Andel af det underrepræsenterede køn i medarbejderstaben	%	37	-	37	-	40	40
Andel af det underrepræsenterede køn i Next Level-udviklingsprogram	%	-	-	40	-	40	40
Andel af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen	%	25	-	25	-	40	40
Andel af det underrepræsenterede køn i direktionen	%	0	-	0	-	20	20
Andel af det underrepræsenterede køn i partnerkredsen	%	9	-	10	-	20	20
Andel af ledere og talenter der har gennemgået træning i biasbevidsthed	%	-	-	100	80	100	100
¹ Forskel i gennemsnitligt antal uddannelsestimer mellem køn	%	-	-	30	-	-	-
Forskel i bruttoløn for mandlige og kvindelige medarbejdere på overenskomst	%	<1	<1	<1	<1	<1	<1
Forskel i bruttoløn for mandlige og kvindelige ledere på overenskomst	%	<1	<1	<1	<1	<1	<1
Indberetninger inden for forskelsbehandling	Antal	0	0	0	0	0	0
² APV-score: LE34 er en inkluderende arbejdsplads	%	-	-	89	0	-	-

Medarbejdertrivsel og -sikkerhed

Vi måler medarbejdertrivsel og -sikkerhed gennem nedenstående nøgletal. Vi gennemfører en arbejdspladsvurdering (APV) hvert andet år og det er afspejlet i nøgletallene.

¹ Sygefravær opgøres uden langtidssygefravær (mere end 4 ugers sygefravær indenfor et år) for at tegne et mere generelt billede. Stresssygemeldinger måler vi separat.

En attraktiv arbejdsplads

	Enhed	2024 Resultat	2024 Mål	2025 Resultat	2025 Mål	2028 Mål	2030 Mål
Medarbejdertrivsel og -sikkerhed							
Gennemsnitlig anciennitet	År	9	-	9,3	-	-	-
Arbejdsulykker	Antal	17	0	10	0	0	0
Arbejdsulykker med fravær	Antal	7	0	7	0	0	0
Registrerede nærved-hændelser	Antal	53	300	73	300	150	150
¹ Sygefravær uden langtidssygemeldinger	%	2	2,4	2,0	2,4	2,4	2,4
Stresssygemeldinger	Antal	3	0	5	0	0	0
Påbud fra Arbejdstilsynet	Antal	-	-	3	0	0	0
APV-score for høj eller meget høj trivsel	%	-	-	91	90	-	90
Kompetenceudvikling							
Kompetencegivende timer pr. år/medarbejder (headcount)	Antal	-	-	28,4	-	-	-
Minimum seks uddannelses tilbud pr. forretningsområde	Ja/nej	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja

Governance

Vores arbejde med governance understøttes af nøgletal, der skaber gennemsigtighed omkring leverandørkrav, whistleblowerordning og IT-sikkerhed.

¹Tilslutning til Code of Conduct: Her måler vi på leverandører, hvor vi har indkøbt for over 100.000 kr., samt leverandører, der er kategoriseret som tilhørende brancher med kendte ESG-udfordringer, for eksempel rengøring. Leverandører kan også tilkendegive compliance med LE34's krav uden at underskrive vores Code of Conduct, hvis de fx. er medlemmer af UN Global Compact.

En ansvarlig virksomhed

	Enhed	2024 Resultat	2024 Mål	2025 Resultat	2025 Mål	2028 Mål	2030 Mål
Ansvarlig leverandørstyring							
¹ Indkøb foretaget hos leverandører der er tilsluttet vores Code of Conduct	%	50	50	70	75	90	95
Etisk adfærd og antikorrupition							
Antal korrupsionssager	Antal	0	0	0	0	0	0
Indberetninger på whistleblowerordning	Antal	1	0	0	0	0	0
Ved indberetninger på whistleblowerordning: Gennemført fastlagt procedure	%	100	100	-	100	100	100
Dataetik og IT-sikkerhed							
Antal sager på dataetik og sikkerhed	Antal	0	0	0	0	0	0
Anmærkninger i ISAE 3000-audit	Antal	0	0	0	0	0	0

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.



166
landinspektører



116 kort- og
landmålingsteknikere



17 praktikanter og
studentermehjælpere



12
jurister og planlæggere



38
tekniske designere



70
medarbejdere i IT34



27 medarbejdere i
forretningsunderstøttende
funktioner

Forretningsmodel og værdikæde

Opstrøm

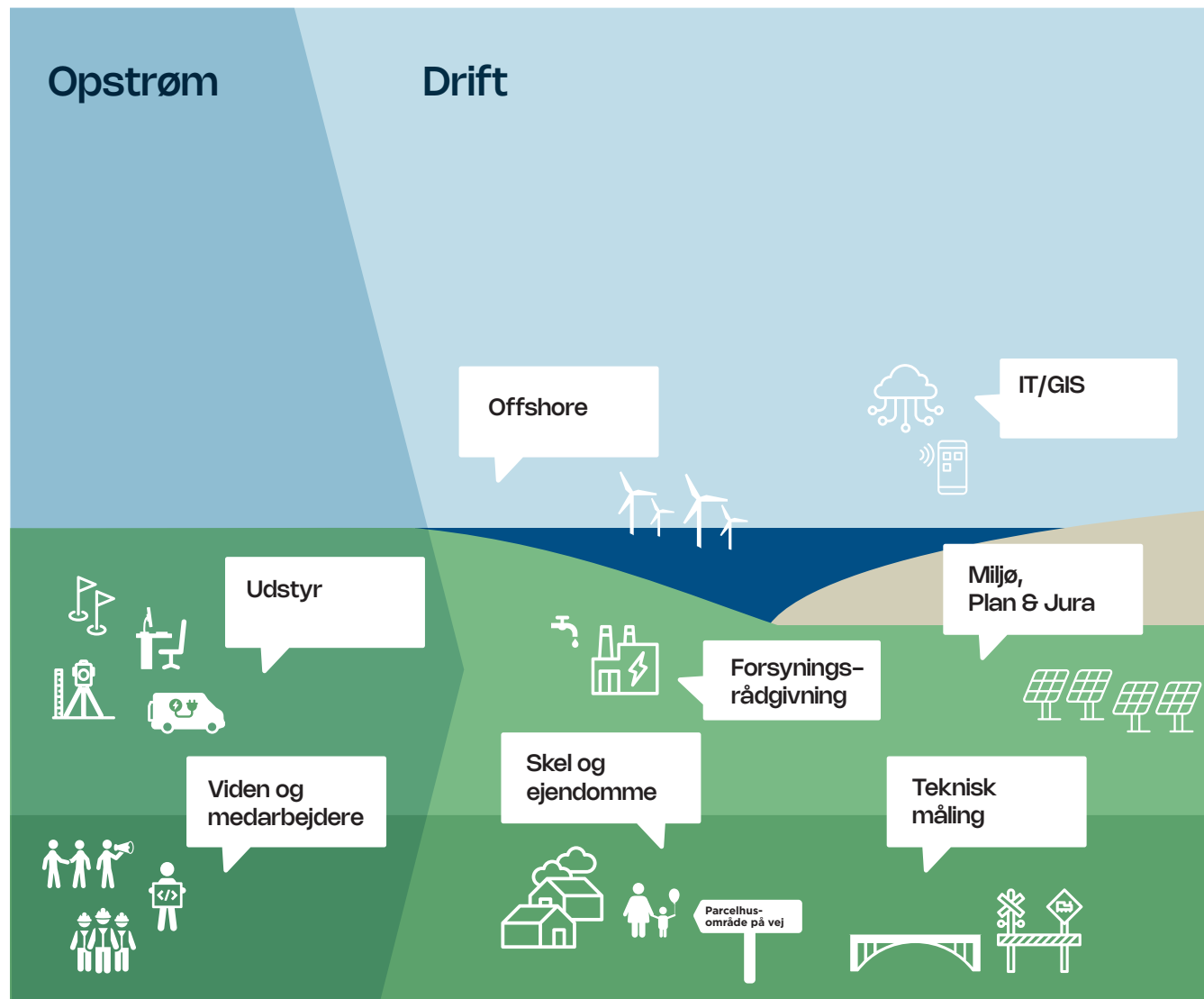
LE34 er afhængig af to overordnede ressourcer for at kunne drive vores forretning.

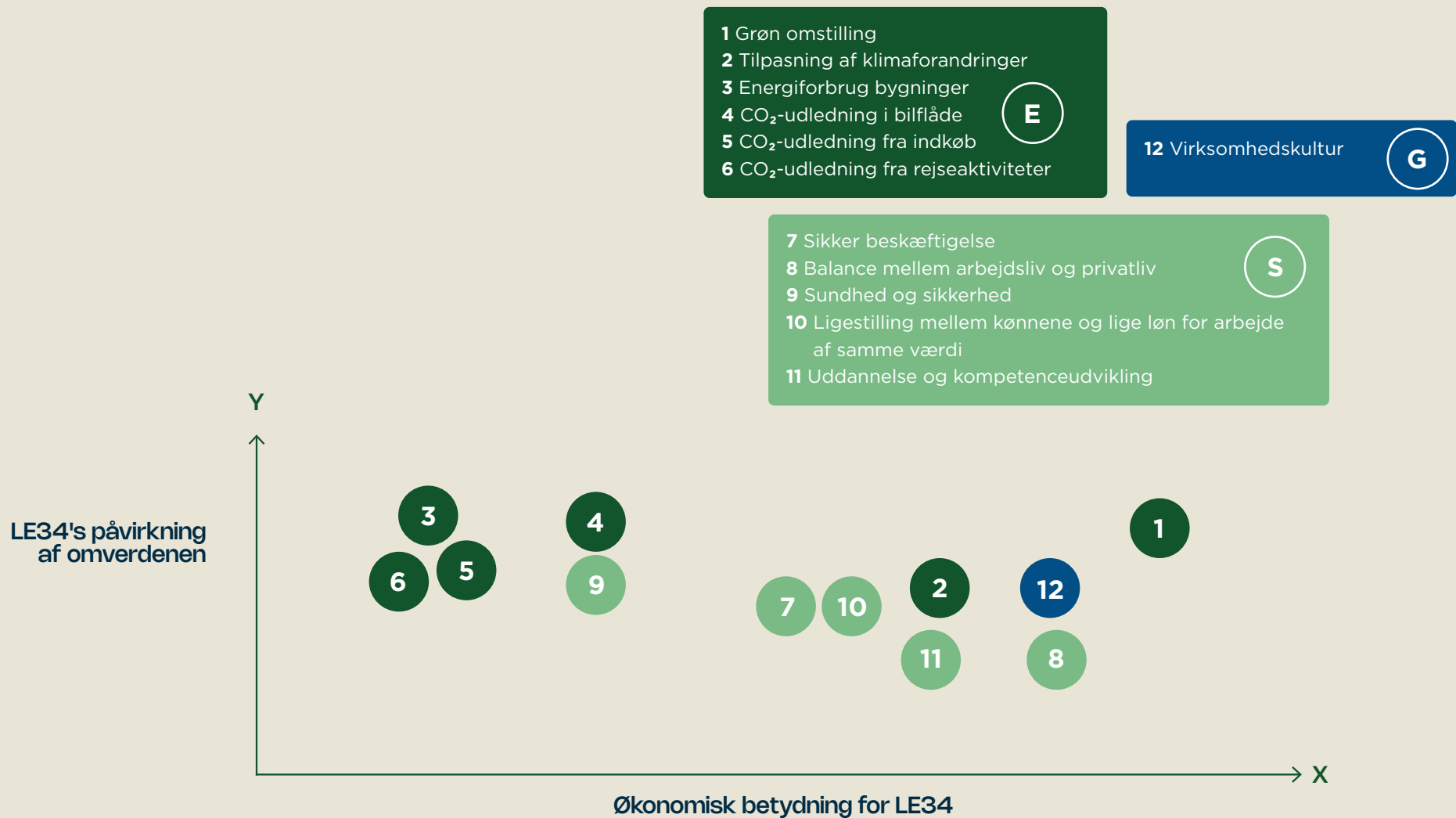
- 1) Viden i form af medarbejdere og rådgivere.
- 2) Udstyr, heriblandt IT-udstyr og systemer, biler og måleudstyr.

Drift

Vores drift er delt op i seks forretningsområder der servicerer forskellige kunder, bl.a. kommuner, statslige styrelser, private, entreprenører, ejendomsudviklingselskaber samt energi- og forsyningselskaber.

I en klassisk værdikæde er der en nedstrømsdel. Men som rådgivningsvirksomhed er vores produkter immaterielle og vores nedstrømsaktiviteter er vurderet som uvæsentlige.





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 betydning er for LE34, inden for et givent emne.

Analysen blev udført i Q4 2024 og er stadig gældende. Læs metodebeskrivelse m.m. i bilag 1 til rapporten

Vi vil handle på den påvirkning vi har på verden

Vi følger OECD's due diligence-model, der er en risikobaseret og løbende proces, hvor vi identificerer, forebygger og håndterer negative påvirkninger på mennesker, miljø og samfund i egne aktiviteter og værdikæder gennem seks sammenhængende trin.

1

Forankre ansvarlig forretningsadfærd

Vores ansvar for at drive en ansvarlig virksomhed er formaliseret gennem politikker, procedurer, handlingsplaner og måltal. LE34's ESG-håndbog er et centralt styringsværktøj for dette arbejde.

2

Identificere og vurdere påvirkninger

Vi arbejder systematisk med at identificere og prioritere risici og muligheder i vores værdikæde. Mindst to gange årligt evaluerer vi interessenter med henblik på potentielle påvirkninger. Evalueringen danner grundlag for strategiske beslutninger. Risikostyring indgår desuden fast på direktionsemøder, strategiseminarer og forretningschefmøder. Derudover har vi en gældende dobbelt væsentlighedsanalyse.

3

Stoppe, forebygge og afbøde negative påvirkninger

Vi håndterer faktiske og potentielle negative indvirkninger gennem klare procedurer for opfølgning og forebyggelse. Inden for arbejdsmiljø registrerer og behandler vi nærved-hændelser for at forebygge ulykker. Vores Code of Conduct sætter rammen for ansvarlig adfærd, og vi træner løbende medarbejdere i antikorrupcion.

4

Følge op på implementering og resultater

Vi har fastlagt måltal på alle relevante områder og følger løbende op på udviklingen. Det gør vi for at kunne evaluere og lære af vores indsatser.

5

Kommunikere indsatser

Vi offentliggør vores fremskridt i en årlig ESG-rapport og i vores klimaregnskab. Derudover udgiver vi en Communication on Progress report som rapportering til UN Global Compact.

6

Håndtering og genopretning

Er skaden sket, har vi en fastlagt proces for refleksion og læring. Gennem vores ISO-arbejde lærer vi også af fejl og forebygger gentagelser. Eventuel oprejsning vurderes konkret fra sag til sag og sker i overensstemmelse med gældende lovgivning. Derudover understøtter vores sundhedsforsikring medarbejderes fysiske og mentale helbred.

Velkommen til ESG i LE34

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



LE34

Et bedre miljø

Klarhed i et komplekst klimabillede

Essensen i vores klima- og miljøpolitik er, at vi skal udlede mindre CO₂ ved at købe mindre, træffe gode valg, når vi gør og bevare materialer så længe som muligt, inden de bliver kasseret og går op i røg (CO₂). Fra indkøb til affald til udledning – vi har arbejdet hele vejen rundt i 2025 og på de næste sider kan du læse hvordan.

CO₂-reduktion

Vores CO₂-regnskab fra 2023 viste os, at udledningerne på scope 1 og 2 var lave sammenholdt med scope 3 (vores indkøb). Derfor har vi i CO₂-regnskabet for 2024 arbejdet på at inkludere mere data fra indkøb hvilket giver et højere tal for vores samlede udledning.

På baggrund af det udvidede datagrundlag har vi også arbejdet med at præcisere vores reduktionsmål. Tilbage i 2023 ønskede vi ikke at arbejde med CO₂-reduktion uden at have et mål, men var bevidste om, at målet skulle evalueres, når vi kendte vores reelle udledning.

Vi har ladet os inspirere af Science Based Targets initiative (herefter SBTi) og den metodik de stiller op for at reducere CO₂ i en hastighed, der flugter med kravene fra Parisaftalen.

Hvad er Parisaftalen?

Parisaftalen (UNFCCC, 2015) fastlægger internationale klimamål om reduktion af drivhusgasudledninger med henblik på at holde den globale temperaturstigning under 2° C og helst 1,5° C.

Hvad er Science Based Targets initiative?

Det er en international organisation, der på et videnskabeligt grundlag fastsætter standarder og værktøjer til CO₂-reduktionsmål. SBTi blev stiftet af CDP, United Nations Global Compact, We Mean Business Coalition, World Resources Institute (WRI), samt World Wide Fund for Nature (WWF). Deres standard for at reducere CO₂ tager udgangspunkt i Parisaftalens mål.

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.

Et bedre miljø

Mål for CO₂-reduktion

Over de næste fem år vil vi reducere vores CO₂-udledninger med følgende minimumsmål:

Scope 1:	42,5%
Scope 2:	42,5%
Scope 3:	35% af 67% af scopet

Målene er fastsat som intensitetsmål, det vil sige, at de opgøres som CO₂-udledning pr. medarbejder med 2024 som referenceår. Det sikrer, at målene er sammenlignelige over tid og tager højde for ændringer i virksomhedens aktivitetsniveau.

Afgrænsning i scope 3

Traditionelt er scope 1 og 2 de primære indsatsområder for virksomheder. I LE34 har vi gennem flere år arbejdet målrettet med disse scopes, blandt andet gennem elektrificering af bilflåden og indkøb af grøn strøm. Derfor er det et naturligt næste skridt at udvide indsatsen til scope 3, selvom vores direkte indflydelse her er mindre. Vi fokuserer

ikke på hele scope 3, men på de 67% af udledningerne, hvor vi har de bedste muligheder for at indhente klimadata og påvirke udviklingen.

Vores største udledningskategori i scope 3 er indkøb af rådgivning og serviceydelser. Som vidensvirksomhed samarbejder vi med mange forskellige rådgivere, og det er på nuværende tidspunkt vanskeligt at indsamle pålidelige klimadata fra denne del af værdikæden. For at sikre fremdrift og effekt, vælger vi derfor at se bort fra denne kategori og i stedet fokusere på de dele af scope 3, hvor vi kan skabe reel forandring.

Vores målsætning for scope 3 er fastlagt i overensstemmelse med SBTi's kriterier for målfastsættelse inden for CO₂-reduktion. Vi er ikke valideret af SBTi-organisationen og har heller ikke planer om at gennemgå denne proces i nær fremtid.

GHG-protokollen har tre kategorier (scopes) af udledninger.

Scope 1

Dækker de direkte udledninger, vi står for. I LE34 er det primært brændstof til vores egne transportmidler og opvarmning med naturgas.

Scope 2

Dækker indirekte udledninger i forbindelse med indkøbt energi, primært elektricitet og varme.

Scope 3

Dækker øvrige indirekte udledninger i værdikæden, fx fra indkøbte varer og tjenesteydelser, transport, rejser og affald. Scope 3 udgør den største del af LE34's samlede klimaaftryk (2.421 tCO₂ i 2024).

Forklaring på skema

Vi bruger Erhvervsministeriets værktøj 'Klimakompasset' når vi beregner vores CO₂-udledning. Her ses en oversigt over vores samlede CO₂-udledning i 2024 inddelt efter klimakompassets hovedemner.

Tabellen viser også klimakompassets underkategorier, den tilhørende udledning i ton CO₂ og underkategoriens samlede andel af de totale udledninger. Vi har brugt miljødeklaration som metode. Vores klimaregnskab for 2025 udkommer i efteråret 2026.

Læs vores klimaregnskab [her](#)

**Oversigt over CO₂-udledningen fordelt på hoved- og underkategorier**

Hovedkategori	Scope 1 (ton CO ₂)	Scope 2 (ton CO ₂)	Scope 3 (ton CO ₂)	Scope 1+2+3 (ton CO ₂)
Energi og processer	37,75	53,59	35,37	126,71
Elektricitet	0,00	36,68	18,49	55,18
Forbrug af elektricitet	0,00	36,68	18,49	55,18
Varme og procesenergi	37,75	16,91	16,88	71,54
Fjernvarme	0,00	16,91	11,26	28,17
Brændsler	37,75	0,00	5,62	43,37
Indkøb	0,00	0,00	2.229,98	2.229,98
Materialer	0,00	0,00	179,39	179,39
Indkøb af materialer (beregnet på udgift i DKK)	0,00	0,00	0,95	0,95
Fysiske enheder med egne udledningsfaktorer	0,00	0,00	178,44	178,44
Produkter og services	0,00	0,00	2.050,59	2.050,59
Indkøb af produkter (beregnet på udgift i DKK)	0,00	0,00	2.016,52	2.016,52
Produkter med egne udledningsfaktorer (beregnet på udgift i DKK)	0,00	0,00	34,07	34,07
Transport	102,69	17,22	156,51	276,42
Egne og leasede transportmidler	102,69	17,22	33,54	153,45
Medarbejdertransport	0,00	0,00	122,97	122,97
Rejser i forbindelse med arbejde. Fysiske enheder	0,00	0,00	122,97	122,97
Affald og genbrug	0,00	0,00	0,04	0,04
Affald	0,00	0,00	0,04	0,04
Total	140,44	70,81	2.421,90	2.633,15

Et bedre miljø

Klima- og ressourcebevidste indkøb

En stor del af vores CO₂-udledning hænger sammen med det, vi køber ind – fra IT-udstyr og afmærkningsmateriel til fødevarer og rådgivningsydelser. Derfor spiller indkøb en vigtig rolle i vores arbejde med at reducere vores klimaaftryk.

Udledninger fra indkøb stammer ikke fra aktiviteter, vi selv ejer eller kontrollerer direkte, men vi har mulighed for at påvirke udviklingen gennem de valg, vi træffer, de samarbejder, vi indgår i, og de spørgsmål, vi stiller. Overordnet set har vi to fokusområder. For det første arbejder vi på at blive klogere på bæredygtigt indkøb, så vi i hverdagen træffer mere ansvarlige valg. For det andet arbejder vi sammen med vores største leverandører om at nedbringe CO₂-aftrykket fra vores indkøb.

Fælles fodslag

Med omkring 450 kollegaer på tværs af organisationen kræver det en koordineret indsats at holde alle opdateret på indkøbsområdet. Derfor har vi lavet en intranetside med vores fælles indkøbsaftaler og indkøbsvejledninger. Her får alle medarbejdere overblik over, hvilke aftaler der gælder, og hvilke hensyn vi tager, når vi køber ind i LE34.

Samtidig er det en hjælp i hverdagen, fordi medarbejderne ikke selv skal bruge tid på at finde og vurdere gode leverandører – det er allerede gjort på forhånd.

Aftalerne er indgået med fokus på økonomi, kvalitet, klima og miljø. Vi arbejder løbende med både formidling og dialog omkring indkøb. På vores fælles LE34-dag, hvor hele virksomheden er samlet, var indkøb ét af de ESG-områder, der var fokus på.



Vi udvider vores ladeinfrastruktur

72% af vores bilflåde er nu eldrevne, og vi udskifter løbende køretøjer til elbiler med målet om en fuldt elektrisk flåde.

Vi har tilføjet flere ladestandere, hvilket betyder, at 19 kontorer nu har ladestandere.

Kontorerne ladestandere er stillet til rådighed for medarbejdere med private elbiler for at understøtte fossilfri pendling til arbejde. 77 medarbejdere er tilsluttet vores ladenetværk, og tiltaget er blevet taget godt imod.

19 medarbejdere har en ladestander derhjemme, som drives gennem vores firmaløsning.

Færre, strategiske leverandører

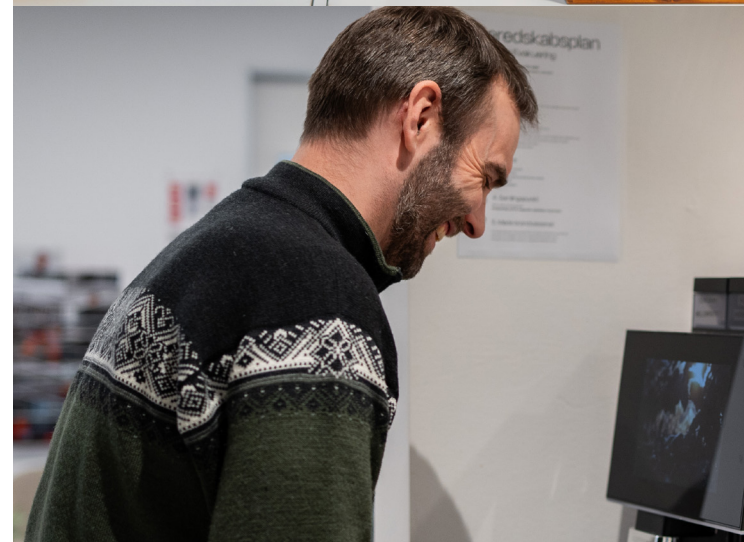
Vi arbejder på at samle vores indkøb hos færre leverandører. Det giver os bedre mulighed for at tage dialogen om bæredygtighed og gør det nemmere at indsamle klimadata. Vi har brudt vores CO₂-udledning ned på leverandørniveau og har i 2025 samarbejdet med de tre leverandører, der udleder mest.

F.eks. leverer vores største IT-leverandør nu en detaljeret CO₂-opgørelse på det udstyr, vi køber, så vi kan træffe mere oplyste valg. Vi har også arbejdet sammen med Dansk Skelmærkefabrik om at udvikle en løsning for skelpæle med et markant lavere CO₂-aftryk (se case på næste side).

Fremtidigt fokus, transport og hoteller

Transport, som ikke foregår i vores egne arbejdsvogne (for eksempel buskørsel til et arrangement) samt hoteller er to områder, der har et tungt aftryk i vores seneste CO₂-regnskab. Det er områder, vi kommer til at undersøge nærmere for at vurdere potentiale og mulige tiltag. Som et første skridt har vi fastlagt kriterier for booking af overnatning og skabt et overblik over hotellaftaler, så det er nemmere for vores medarbejdere at træffe et grønt valg her.

Der ryger omkring 1.500 kg kaffe og kakao gennem LE34's kaffemaskiner om året. Derfor er vi glade for, at vi har indgået en indkøbsaftale på økologisk kakao og skovkaffe, der har et lavere aftryk på klima og miljø.



A large stack of galvanized steel pipes in a warehouse, with a wooden beam in the foreground. The pipes are arranged in a dense, vertical stack, and the foreground shows a thick wooden beam. The background is slightly blurred, showing more stacks of pipes and some red objects.

CASE: Dansk Skelmærkefabrik

**LE34 viser vejen til nye
skelrør for en hel branche**

CASE

LE34 viser vejen til nye skelrør for en hel branche



Forbrug, forbrug og atter forbrug – derfor sætter vi ind

Det er svært at kontrollere CO₂-belastningen fra vores forbrug, når LE34 som virksomhed køber ind hos mere end 700 forskellige leverandører i løbet af et år. Det er her, vi har mindst indflydelse på tingene. Alligevel har vi valgt at sætte ind her.

Forklaringen er, at vores klimaregnskab, der dækker år 2024, taler sit tydelige sprog: Det er vores forbrug, der belaster klimaet mest (hvilket følger det mønster, der kendetegner andre rådgivningsvirksomheders klimaaftryk).

Brudt ned på leverandørniveau, er afmærkningsmaterialer i top tre over forbrug med det største klimaaftryk hos LE34. Afmærkningsmaterialer er en helt uundværlig del af vores virke som landinspektører – det drejer sig blandt andet om skelrør, viserpinde og ekspropriationsflag – så det er ikke noget, vi kan stoppe med at bruge. I stedet må vi bruge det på en smartere måde.

– Vi kontaktede Dansk Skelmærkefabrik og spurgte om de var interesseret i at dykke ned i varernes klimaaftryk. Det var de, og sammen med materialespecialisten Rob Thompson har vi haft et dedikeret og tæt forløb, hvor vi også har fået indblik i de tiltag, som Dansk Skelmærkefabrik selv har gjort for at tænke på miljøet, forklarer Kamilla Lindquist Capion, der er ESG-konsulent i LE34. Resultatet af partnerskabet er nye skelrør med halveret CO₂-belastning.

Samarbejde med stor gevinst

Da processen begyndte, vidste hverken LE34 eller Dansk Skelmærkefabrik, hvad vi præcis kunne gøre for at minimere materialernes klimaaftryk. Eller om det var vigtigst at kigge på skelrør eller viserpinde.

Men vi gik systematisk til værks med kortlægning, livscyklusanalyse og analyse af det miljømæssige aftryk af alle de materialer, vi anvender. Analyserne pegede på, at der var potentiale for forbedring, når det drejer sig om skelrør. – Vi går selv meget op i ansvarlighed – vi har blandt andet

to flexjobbere ansat, vi genbruger emballage og snakker med vores kunder om kun at bestille fyldte paller i stedet for halve for at have en mere miljøvenlig transport. Men vi ville gerne gøre endnu mere for miljøet, så for et år siden gik jeg selv i gang, fortæller Dorthe Thomsen der er direktør og ejer af Dansk Skelmærkefabrik.

– Jeg havde en idé om, at varernes CO₂-aftryk skulle fremgå af fakturaen, men fandt ret hurtigt ud af, at det ikke var muligt. Jeg havde håbet på at finde fælles EU-retningslinjer for, hvordan man skal beregne en vares miljøaftryk, men det er ikke bare lige til. Med henvendelsen fra LE34 åbnede der sig pludseligt nogle nye døre, fortsætter hun.

Europæisk stål og mindre transportbehov

Skelrør er også kendt som solide jernrør, men i virkeligheden består de af en stålkerne. Beregningerne og analyserne viste, at det netop er denne stålkerne, der vejer tungt i klimaaftrykket – og her vi skulle gøre noget.

“Vi spiller hinanden gode, som leverandør og kunde. Jeg havde ikke kunnet lave CO₂-halveringen alene, men sammen med LE34 blev vi en del af et superprofessionelt team, hvor der blev arbejdet ned i detaljerne.”

– Dorthe Thomsen, direktør, Dansk Skelmærkefabrik



Næste fase i processen fokuserede derfor på at finde alternativer til stålet og lave nye beregninger, der kunne bevare eller afkræfte om det nye stål har et mindre klimaaftryk.

– Vi havde ikke kastet os ud i sådan et stort projekt alene. Vi har været helt nede og beregne på komponent-niveau og alt er blevet udpenslet i detaljer, men sammen med LE34 blev vi en del af et superprofessionelt team. For os som leverandør er det en styrke at have kunder, der engagerer sig i den grønne omstilling. Det er super vigtigt!”, siger Dorthe Thomsen fra Dansk Skelmærkefabrik. Beregningerne, som materialespecialisten Rob Thomsen har lavet, førte til, at Dansk Skelmærkefabrik nu kun anvender stål fra Europa i skelrørene til LE34.

Fordelen ved dette materialevalg er til at tage og føle på: CO₂-belastningen per skelrør bliver halveret. I LE34 bruger vi cirka 11.000 skelrør om året (2023-tal), og med

de nye skelrør ser vi frem til at vores samlede CO₂-belastning fra skelrør falder fra 36 til 18 tons CO₂ på årsbasis. LE34 viser vejen til nye skelrør for en hel branche.

Samarbejdet med Dansk Skelmærkefabrik udsprang direkte af vores interne arbejde i LE34 med at tage et større ansvar for klimaet, men resultatet ender med at vise vejen for hele landinspektørbranchen; og kommer dermed også vores konkurrenter til gavn, hvis de også vælger at bestille de nye skelrør med europæisk stål. Men det er præcis sådan det skal være, når vi tager ansvar.

– Der er ingen grund til at holde en besparelse for os selv, når det handler om klimaet. Derfor er vi kun glade for, at det grundige analysearbejdet og det nye materialevalg i skelrør, bliver til en ny vare i sortimentet hos Dansk Skelmærkefabrik fra januar 2026, som andre kunder også kan bestille, forklarer Kamilla Lindquist Capion.



Et bedre miljø

Affald som stafet

Reduktion af affald

Affaldsmængderne er til at overskue i en rådgivningsvirksomhed. Alligevel er det et område, vi sætter mål for og følger op på. Fordi vi ønsker at holde fokus på, at de ting, vi køber, skal holde længe og genanvendes i så høj grad som muligt. Affald hænger uløseligt sammen med vores indkøb, og derfor arbejder vi med affald som en del af vores samlede indkøbsstrategi.

Elektronik-stafet

I 2025 havde vi et særligt fokus på kategorien elektronik. Vi arbejdede med at få tømt skabene for brugt elektronik og IT-udstyr, så det enten kunne blive brugt af andre kollegaer eller blive sendt til genanvendelse. Mange af metallerne i udstyret, som kobolt, litium og sjældne jordarter, er kritiske råmaterialer. Udvidingen er både miljøbelastende og energitung. Det mindste, vi kan gøre som forbrugere af IT-udstyr, er at sørge for at råstofferne bliver anvendt igen, når de har tjent deres formål hos os.

Ikke én løsning - men mange skridt

Vores leverandør af printerpatroner kan genopfylde patronerne, når de er tomme. Det betyder, at de undgår at pro-

ducere helt nye patroner, som kræver råstoffer og transport, og vi undgår at smide et produkt ud, der kan bruges igen. Derfor arbejder vi på at udbrede praksis med at sende vores patroner retur.

Når vores leverandører gør sig umage for at tænke cirkulært, vil vi gerne bakke op om det - vel vidende, at ét initiativ ikke redder klimaet, men at mange små skridt kan gøre en forskel over tid.

Data og metode

For opgørelsen af affaldsudledninger har vi anvendt aktivitetsdata fra vores største kontor i Ballerup som reference. Selvom især affaldstyperne elektronik og pap er højere her. Omregnet til FTE'er (FTE: Full-time Equivalent, oversat til dansk: svarende til en fuldtidsstilling) udgør medarbejderstaben i Ballerup omkring en tredjedel af LE34's FTE'er. Affaldet her indsamles af en privat udbyder, der leverer præcis data på mængderne inden for de forskellige affaldstyper. Disse data er benyttet til at beregne affaldsmængde pr. medarbejder. Resultatet er derefter overført til resten af virksomheden for at få et

samlet estimat. CO₂-tallene i skemaet er negative, da de viser den mængde CO₂, vi har sparet ved at genanvende og energiudnytte vores affald. CO₂-besparelsen varierer afhængigt af affaldstypen.

Affaldstype	Affald i kg	CO ₂ i kg
Elektronik, blandet	1.199 (5%)	-2.170 (17%)
Glas	416 (2%)	-560 (4%)
Kabler, blandet	73 (0%)	-130 (1%)
Madaffald	2.445 (10%)	-840 (7%)
Metal, blandet	1.150 (4%)	-1.750 (14%)
Pap	2.642 (10%)	-1.200 (9%)
Papir	4.673 (18%)	-2.130 (17%)
Plast	3.034 (12%)	-3.470 (27%)
Restaffald	9.664 (38%)	-470 (4%)
Sanitet/porcelæn	147 (1%)	0 (0%)
Træ, rent uden maling	73 (0%)	-60 (0%)
	25.516	-12.780

En ydelse for miljøet

Det fysiske landskab, det sociale landskab og det digitale landskab

Indgåelsen af Den Grønne Trepartsaftale i sommeren 2024 vakte fornyet optimisme for den grønne omstilling. At en aftale har formået at samle så forskellige parter som Kommunernes Landsforening (KL), Landbrug & Fødevarer og Danmarks Naturfredningsforening er i sig selv historisk. Dertil kommer aftalens omfang: næsten 400.000 hektar, hvilket gør den til en af de mest ambitiøse arealomlægninger i Danmarkshistorien.

Med en faglighed, der er vævet dybt ind i kortlægningen og udviklingen af Danmarks arealer, er landinspektørvidenskab en central disciplin i de omlægningsplaner, som skal realiseres med Den Grønne Trepert. Derfor har aftalen været omdrejningspunktet for vores arbejde i forretningsområdet Miljø, Plan & Jura i 2025. Vi har nedsat en ekspertgruppe, som sikrer, at viden og erfaring med Den Grønne Trepert forankres solidt i organisationen, så vores rådgivning bygger på bedste praksis, opdateret viden og en nuanceret forståelse af muligheder og barrierer.

I 2025 har 23 lokale grønne treparter arbejdet med at identificere egnede områder til omlægning. Ved udgangen af året står vi derfor på tærsklen til den afgørende fase: Når planerne skal omsættes til konkret handling.

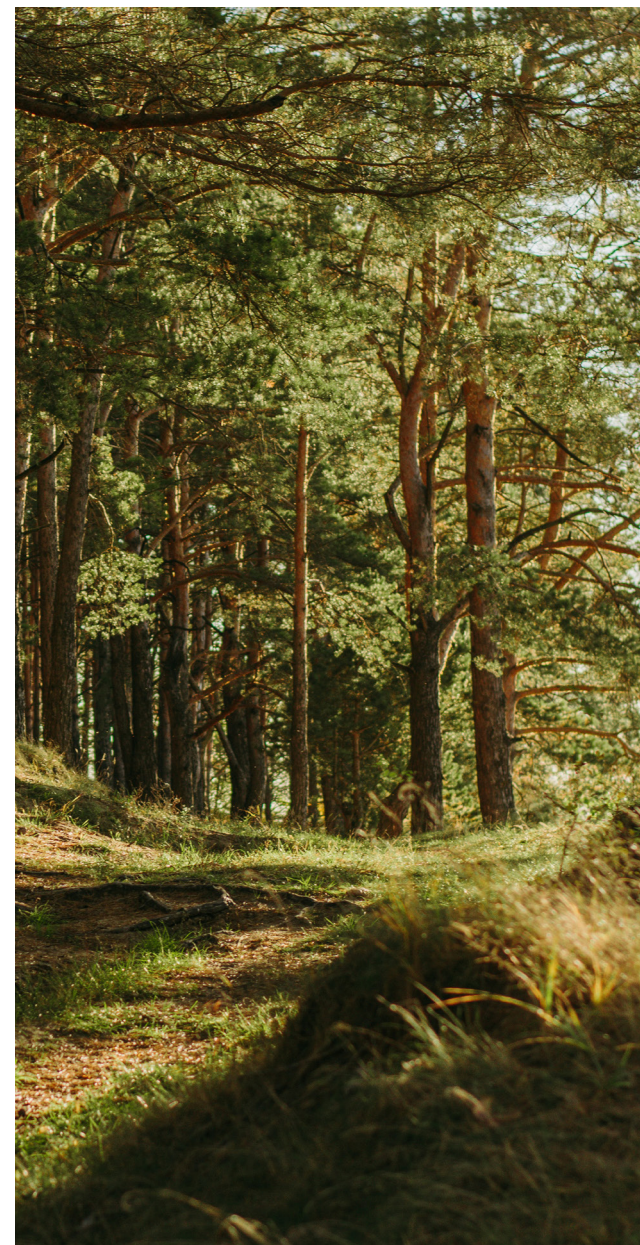
Frivillighed

En af de væsentligste præmisser i Den Grønne Trepartsaftale er, at jordomlægningerne skal ske ad frivillighedens vej. En gruppe forskere fra Biologisk Institut på Syddansk Universitet anslog i september 2025 i et debatindlæg i Naturmonitor, at det vil kræve, at omkring 10.000-15.000 lodsejere indvilliger, hvis målsætningen om udtagning af 140.000 hektar lavbundsjord skal nås.

Netop fordi omlægningsprojekterne bygger på frivillighed, spiller lodsejernes velvilje en helt afgørende rolle for både tempo, sammenhæng i arealudpegningen og for, om vi samlet set lykkes med de ambitiøse mål, der er sat for Den Grønne Trepert.

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'.



Det fysiske landskab, det sociale landskab og det digitale landskab

LE34 er en af de rådgivere i Danmark, der har mest omfattende erfaring inden for lodsejerdialog og -forhandling. Lodsejerinddragelse, frivillige aftaler og erstatningsudmålinger er discipliner, vi har udviklet gennem årtiers arbejde med alt fra infrastrukturprojekter til vedvarende energiprojekter.

I 2025 har vi yderligere skærpet vores fokus på lodsejerdialog, fordi vi kan se, at en balanceret, respektfuld og fagligt funderet tilgang til lodsejernes interesser bliver afgørende for, om omlægningen af Danmarks arealer lykkes. Og vi mener, at den skal lykkes – for vandmiljøet, biodiversiteten og reduktionen af CO₂.

Derfor arbejder vi systematisk med lodsejerdialog under overskriften Det fysiske landskab, det sociale landskab og det digitale landskab, fordi denne treenighed udgør kernen i vores faglighed:

1. Det fysiske landskab

Geografi, kortlægning og opmåling

2. Det sociale landskab

Borgere – tillid, dialog og rettigheder

3. Det digitale landskab

Geografiske data og registerdata

I starten af 2026 offentliggør vi vores arbejde med denne disciplin, fordi vi tror på, at realiseringen af Den Grønne Trepert forudsætter åbenhed, videndeling og samarbejde – præcis som aftalen lagde op til, da den blev indgået.



CASE

En energipark bliver en del af landskabet

Vedvarende energiprojekter ændrer landskabet og kræver mere end teknisk kunnen. I Energipark Tuekær har LE34's erfaring med planlægning og miljøvurdering bidraget til et gennemarbejdet og gennemsigtigt beslutningsgrundlag for myndigheder, bygherre og lodsejere.

LE34 løser jævnligt plan- og miljøopgaver i forbindelse med vindmølle- og solcelleprojekter over hele landet og har blandt andet været rådgiver for energiselskabet NRGi Renewables A/S på Energipark Tuekær. Her har vi udarbejdet lokalplan, kommuneplantillæg, miljøkonsekvensvurdering og visualiseringer for 15 vindmøller på 150 meter og et større solcelleanlæg nordøst for Aalborg.

“Fra første borgermøde har stemningen været rigtig positiv. Lodsejerne har været positive gennem hele processen, hvilket selvfølgelig også hænger sammen med, at de indgår en frivillig aftale og får en økonomisk gevinst. Det bemærkelsesværdige er, at modstanden fra de berørte naboer har været meget begrænset – selv med udsigt til 15 vindmøller på række i 150 meters højde. Møllerækken kommer desuden til at strække sig fra øst til vest på en lige linje over mere end 5,8 kilometer, så der er tale om et projekt med en markant fysisk og visuel udstrækning i landskabet. På borgermødet var der ligefrem deltagere,

der rejste sig og roste projektet. Vi har heller ikke modtaget borgerhenvendelser, der har ført til klagesager og skabt usikkerhed om projektets realisering,” fortæller landinspektør og projektleder Kasper Nimand Steffensen. Placeringen i et relativt tyndtbeholdt område har haft betydning. Men ifølge Kasper spiller den grundige forberedelse også en rolle.

“Vi starter med detaljen. Hver mølleplacering skal give mening – teknisk, juridisk og i forhold til omgivelserne. Hvis der er usikkerhed om adgangsforhold, servitutter eller afstande, afklarer vi det tidligt.”

Miljøkonsekvensvurderingen omfatter en vurdering af de væsentligste miljøforhold. Kommunen fastlægger i afgrænsningen, hvilke forhold der skal undersøges og indgå i miljøvurderingen, og her bidrager LE34 med input til, hvad der er relevant. På den baggrund gennemfører teamet analyser af blandt andet visuelle forhold, støj og



Fakta om Energipark Tuekær

I oktober 2025 godkendte Aalborg Kommune det endelige plangrundlag for Energipark Tuekær i den nordøstlige del af Aalborg. Dermed er der givet grønt lys til at opføre 15 vindmøller med en totalhøjde på 150 meter samt ca. 77 hektar solceller. Tilsammen har de en forventet produktion på 270 GWh pr. år, hvilket svarer til elforbruget i 66.000 husstande.



“Vores kendetegn som landinspektører på et vindmølleprojekt er, at vi kommer helt ned i detaljen om, hvor den enkelte mølle skal placeres. Det betyder, at vi minimerer uforudsete forhindringer undervejs, så kunden og de øvrige involverede parter undgår forsinkelser. LE34 har ganske enkelt en samlet rådgivningspakke, som bringer os fra bar mark til producerende møller, hvor lodsejerrettighederne er sikret.”

Kasper Nimand Steffensen, landinspektør og ekspert
i planlægning og miljøvurdering i LE34

skyggekast og indarbejder resultaterne i miljøvurderingen og plangrundlaget.

“Det er vigtigt, at dokumentationen kan omsættes til noget konkret. Lodsejere og naboer skal kunne se, hvad projektet betyder for deres ejendom. De behøver ikke være enige i alle dele af et projekt, men det er vores opgave at vise, at deres forhold er vurderet grundigt og ordentligt.”

Som landinspektører arbejder vi med en 360-graders tilgang til projekterne og har indgående kendskab til arealmæssige bindinger – særligt i det åbne land. Den systematiske afdækning reducerer risikoen for, at uforudsete forhold senere skaber udfordringer eller forsinkelser.

Ingen projekter er ens. Landskab, lodsejerkreds og tekniske rammer varierer fra sag til sag. Hvert projekt tilføjer ny viden, som Kasper og teamet bringer videre i det næste.

CASE

Fra plan til handling – konference om Den Grønne Trepert

Den Grønne Trepert markerer en historisk omlægning af Danmarks arealer. Men planer og kort realiserer ikke sig selv. I efteråret tog LE34 sammen med HortenDahl Advokatpartnerselskab initiativ til at samle centrale aktører fra hele landet for at styrke samarbejdet om den næste fase: fra plan til handling

2026 er året, hvor Den Grønne Trepert skal bevæge sig fra planlægning til konkret arealomlægning. Omlægningsplanerne er udarbejdet. Nu begynder arbejdet med at føre dem ud i livet. Den opgave kræver mere end faglighed inden for ét område. Den kræver partnerskaber på tværs af sektorer, myndigheder, organisationer og lodsejere.

”Vi står med en åbenlys chance for at skabe noget stort som samfund. Men tiden er knap, og manglen på areal er bagtæppet for at lykkes med Den Grønne Trepert. Derfor bliver det afgørende, at vi bygger bro mellem interesser, fagligheder og forvaltninger,” siger Gert M. Henningsen, landinspektør og forretningschef for Miljø, Plan & Jura.

Derfor inviterede LE34 i samarbejde med advokatfirmaet HortenDahl i november 2025 til konference om Grøn Trepert. 120 deltagere fra hele landet deltog – et tydeligt

billede på, hvor tværgående arbejdet med arealomlægning og grøn omstilling forankres.

Kommuner som Hedensted, Middelfart, Slagelse og Fredensborg var repræsenteret, ligesom Region Hovedstaden deltog. Fra statslig side deltog blandt andre Vejdirektoratet og Styrelsen for Grøn Arealomlægning og Vandmiljø, samt forsyningsselskaber som HOFOR og Novafos.

Også organisationer og erhverv spillede en central rolle i dialogen. KL, Dansk Erhverv, Danske Vandværker, Dansk Skovforening og Danmarks Jægerforbund deltog sammen med rådgivervirksomheder og universiteter. Tilsammen afspejlede deltagerkredsen den virkelighed, som Grøn Trepert kræver: at offentlige myndigheder, forsyninger, organisationer, erhverv og vidensinstitutioner finder løsninger i fællesskab.

Fælles fokus på realiseringsfasen

Ambitionen var ikke blot at udveksle synspunkter, men at styrke koordineringen og skabe fælles retning i realiseringsfasen.

Programmet afspejlede bredden i Treperten. Oplæg blev holdt af blandt andre KL's repræsentant for Grøn Trepert Birgit S. Hansen, direktør Lars Midtiby fra Danmarks





Naturfredningsforening, miljøpolitisk chef Malene Mortensen fra Dansk Erhverv, direktør Lise Lotte Toft fra Danske Vandværker og chefkonsulent Mikael Kirkebæk fra Klimaskovfonden. Derudover bidrog Middelfart Kommune med erfaringer fra arealomlægningsplanen, og LE34 og HortenDahl satte fokus på henholdsvis ejendomsmæssige forundersøgelser og plan- og myndighedsmæssige opmærksomhedspunkter.

Behov for fortsat koordinering

Konferencen synliggjorde, at realiseringen af Den Grønne Trepert forudsætter en koordineret indsats, hvor juridiske rammer, teknisk planlægning, finansiering og lods-ejerdialog spiller sammen. Ingen aktør kan løfte opgaven alene – men gennem forpligtende samarbejder kan tempo og sammenhæng styrkes.

De tilbagemeldinger, vi har modtaget fra deltagerne, peger entydigt på, at der er behov for et forum, hvor aktørerne kan mødes på tværs i realiseringsfasen. Derfor gentager LE34 og HortenDahl konferencen i 2026.

En attraktiv arbejdsplads

Sammen skaber vi rammerne

I LE34 ved vi, at den gode arbejdsplads ikke opstår af sig selv. Det er noget, vi bygger og passer på – i hverdagen, i samarbejdet og i den måde, vi møder hinanden på. Vi tror på, at et stærkt fagligt miljø forudsætter trygge rammer.

For os handler trygge rammer om at vægte høj trivsel og arbejde aktivt for at passe godt på hinanden. Et sundt og sikkert arbejdsmiljø, mulighed for faglig og personlig ud-

vikling samt lige vilkår for alle er grundlæggende forudsætninger for et arbejdsliv i balance – og for den kvalitet, vi leverer som rådgivningsvirksomhed.

I følgende afsnit beskriver vi, hvordan vi omsætter vores ambition for en attraktiv arbejdsplads til handling gennem målrettede indsatser inden for uddannelse og kompetenceudvikling, arbejdsmiljø og ligestilling.



Ambitioner for 2030 'En attraktiv arbejdsplads'

Vi vil værne om vores arbejdsmiljø med plads til og lige vilkår for alle. En arbejdsplads som er attraktiv for nuværende og fremtidige medarbejdere.

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.

Ligestilling

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



Medarbejdertrivsel og -sikkerhed

Vi tager pulsen på medarbejdernes trivsel hvert andet år og resultatet fra 2025 viser en arbejdsplads, hvor 91% af medarbejdere og ledere trives i høj eller meget høj grad. Arbejdspladsvurderingen - APV - er et centralt redskab i vores arbejde med trivsel, arbejdsmiljø og forebyggelse af arbejdsrelaterede gener.

To overordnede tilbagemeldinger i APV'en for 2025 er støj og ergonomi. På lokaliteter med storrumskontorer oplever medarbejderne forstyrrelser, der kan påvirke koncentration og arbejdsro. Derudover peger undersøgelsen på fysiske gener i form af smerter ved løft af tunge instrumenter samt nakkespændinger som følge af u hensigtsmæssigt indstillede arbejdspladser.

På baggrund af APV'en har vi planlagt en struktureret og målrettet indsats for at forebygge smerter og forbedre de ergonomiske forhold. Indsatsen omfatter både valg af hensigtsmæssigt udstyr, samarbejde med leverandører og videndeling, hvor medarbejderne får viden og redskaber til at passe godt på sig selv og forebygge belastninger i hverdagen.

Arbejdsmiljøorganisationen AMO gennemgår APV-resultaterne, og der udarbejdes både en overordnet handleplan og lokale handleplaner, hvis undersøgelsen peger på væsentlige indsatsområder. Dermed sikrer vi en systematisk opfølgning og forankring af arbejdsmiljøindsatsen på tværs af organisationen.

Medarbejderomsætning og anciennitet

Vores medarbejders viden, erfaring og relationer til vores kunder er afgørende for den høje kvalitet af rådgivning, vi leverer. Derfor er det væsentligt, at vores medarbejdere har lyst til at blive hos os i mange år. Vores medarbejdere har i gennemsnit været ansat i 9 år.

Arbejdsmiljø og -sikkerhed

Vores målsætning er altid nul skader og ulykker på arbejdet. Med 450 medarbejdere og over 110 medarbejdere i marken dagligt er det en ambitiøs målsætning. Gennem AMO arbejder vi systematisk med forebyggelse og evaluerer alle arbejdsskader med henblik på at undgå lignende ulykker fremover. I 2025 har vi modtaget 10 anmeldelser om arbejdsskader og -ulykker blandt vores medarbejdere, hvor 7 var med fravær.

Vi nåede ikke vores mål om nul påbud fra Arbejdstilsynet, da vi i årets løb modtog tre påbud - alle relateret til arbejde på byggepladser. I alle tre tilfælde har vi afgivet fyldestgørende svar til Arbejdstilsynet og sikret, at de påpegede forhold er blevet håndteret. De pladsansvarlige er blevet inddraget med henblik på at udbedre de kritiserede forhold, og sagerne er efterfølgende blevet anvendt som afsæt for fælles medarbejderrefleksion. Her har vi informeret om hændelserne og drøftet dem på kontorerne, så vi løbende styrker vores fælles forståelse for sikker adfærd på arbejdspladsen.

Alle medarbejdere opfordres til at registrere nærved-hændelser, fordi det er en vigtig del af at identificere risici og forbedre sikkerheden. En nærved-hændelse er en situ-



ation, som kunne have medført en ulykke, skade eller sygdom, men hvor det blev undgået – enten ved held eller rettidig handling. Vi måler på antallet af registrerede nærved-hændelser for at understøtte en refleksionskultur, hvor medarbejderne er opmærksomme på de farer og fejl, de oplever ude i marken eller på kontoret, så vi kan lære af det og undgå arbejdsulykker. Vi fik i 2025 registreret og behandlet 73 nærved-hændelser, en stigning på 38% sammenlignet med 2024.

Sygefravær

Vi måler på vores medarbejders sygefravær. Det gør vi for at have den nødvendige indsigt til at sætte ind i rette tid. I 2025 var vores sygefraværsprocent på 2,0 når vi fraregner langtidssygemeldinger. Vores målsætning er et sygefravær på maksimalt 2,4%.

Vores mål er 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 tager hånd om. Alle der bliver ramt af stress tilbydes et individuelt forløb. I 2025 havde vi 5 stresssygemeldinger.

Sundhedssikring

Alle medarbejdere, der arbejder mere end 15 timer om ugen, bliver tilbudt en privat sundhedssikring. Sundhedssikringen dækker blandt andet læge, fysioterapi, stress-

behandling, kiropraktor, psykolog, diætist, operation, skanning og speciallæge.

Re-certificering i ISO 45001 og 9001

I 2025 blev vi re-certificeret i ISO 45001 Arbejdsmiljøledelse. En anerkendelse af vores målrettede indsats for at skabe en sund og sikker arbejdsplads. Re-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 os i stand til at skabe en sikker arbejdsplads, forebygge ulykker, arbejdsrelaterede skader og sygdom samt løbende forbedre vores arbejdsmiljøpræstationer.

Vi blev også re-certificeret i ISO 9001 Kvalitetsledelse. Re-certificeringen bekræfter, at kvalitet er en integreret del af vores daglige arbejde og vores måde at drive forretning på. Gennem klare processer, systematisk opfølgning og faste rammer for læring og forbedring sikrer vi, at vores ydelser lever op til både kundernes forventninger og vores egne faglige ambitioner.

Kompetenceudvikling

I LE34 ser vi læring og udvikling som en naturlig del af arbejdslivet – uanset erfaring og faglig baggrund. LE34 Akademi udgør den fælles ramme for vores uddannel-

ses- og kompetenceudviklingsindsats og samler et bredt udbud af kurser og forløb. Udbuddet spænder fra faglige og tekniske kompetencer som BIM og dronflyvning til projektledelse og undervisning om overgangsalderen for både mænd og kvinder. Vi har afholdt 75 kurser i 2025.

I 2024 satte vi et særligt fokus på trivsel og stressforebyggelse med to nye kurser – ét på dansk og ét på engelsk. Deltagerantal og evalueringer understregede behovet for dette fokus. På den baggrund udvidede vi i 2025 indsatsen med seks nye kurser inden for trivsel og stressforebyggelse, ligeledes på både dansk og engelsk.

Data og indsats vedrørende bias og ligestilling

Som noget nyt indgik ligestilling og inklusion som et selvstændigt fokusområde i årets APV. Formålet var at give ledelsen systematisk feedback på oplevelsen af lige muligheder og eventuel bias i LE34. 89% af de medarbejdere, som har taget stilling til spørgsmålet, er enige i at alle – uanset køn, alder, etnicitet mv. – har lige muligheder for at avancere i LE34.

Et konkret tiltag for at styrke medarbejdere og ledere evne til at træffe objektive beslutninger, er træning i biasbevidsthed. Det kan reducere ubevidste fordomme, forbedre samarbejde og styrke virksomhedens kultur og resultater. Vi har nået vores mål om at 80% af vores ledere

skulle modtage træning i biasbevidsthed i 2025. Derudover har alle medarbejdere fået en introduktion til emnet på vores fælles udviklingsdag "Faglig festdag".

Lederhåndværket

Gode medarbejdere har en ting til fælles – gode ledere. Ledere der er gode til feedback, anerkendelse og planlægning. Vores holdning er, at dygtige ledere er vejen til at opnå og beholde høj trivsel hos medarbejderne. Derfor introducerede vi i 2025 en uddannelse for nye ledere i LE34. Det bliver en årligt tilbagevendende uddannelse, så vores nye ledere altid er godt klædt på til opgaven.

Et nyt brush-up-kursus målrettet erfarne ledere blev også etableret. Designet med fokus på fælles refleksion lede-

re imellem, og plads til at gennemgå egen ledelsesstil og metodik. Kurset blev til i anerkendelse af, at livslang læring i høj grad også gælder lederhåndværket.

Velkommen om bord

Vi ønsker at nye kollegaer hurtigt opbygger et netværk på tværs af LE34 og får en fælles forståelse af, hvem vi er, og hvordan vi arbejder. Det har resulteret i, at en fælles velkomstdag så dagens lys. På dagen introducerer vi vores værdier og vores rolle som rådgiver. Nye medarbejdere møder her centrale personer i organisationen, hvilket skaber overblik og personlige relationer fra start. Samtidig understøtter velkomstdagen en flad organisationskultur, hvor dialog og samarbejde er i centrum.

Ligestilling

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 implementeret en politik for det underrepræsenterede køn, som omfatter konkrete måltal og handlinger inden for f.eks. karriereudvikling.

Kønsbalance

I 2025 var kønsfordelingen i LE34 37% kvinder og 63% mænd. I ledelseslaget udgør kvinder 21% og mænd 79%. 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

I løbet af året har en arbejdsgruppe bestående af lederne fra økonomiafdelingen, ESG og HR arbejdet med at udvikle en metode til systematisk at afdække lønforskel og samtidig forberede LE34 på EU's løngennemsigtighedsdirektiv, der træder i kraft i år. Direktivet skal fremme ligeløn mellem mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Samtidig stiller det øgede krav til dokumentation på området.



Dennis Willemar Fischer Kristensen
Kort- og landmålingstekniker

Stol på din intuition når du er i marken

LE34's kort- og landmålingsteknikere arbejder ofte på byggepladser, hvor maskiner, åbne udgravninger og midlertidige installationer kan udgøre en potentiel fare. Klare regler og faste procedurer er en vigtig hjælp, men tager ikke højde for alle situationer på en byggeplads. I sidste ende handler sikkerhed også om at mærke efter, sætte personlige grænser og turde sige fra. Kort- og landmålingstekniker Dennis Willemar Fischer Kristensen fra Odense fortæller, hvordan han gør i praksis.

For kort- og landmålingsteknikere i LE34 er opmåling på byggepladser en fast del af arbejdet - fra mindre anlægsopgaver til store bygge- og infrastrukturprojekter. Selve opmålingsmetoderne adskiller sig ikke væsentligt fra andre opgaver, men rammerne gør. En byggeplads er et levende arbejdsmiljø med tunge maskiner, åbne udgravninger og midlertidige løsninger, som kræver konstant opmærksomhed. Sikkerhed er derfor et gennemgående fokus i faget, både på uddannelsen og i LE34, hvor vi arbejder systematisk med arbejdsmiljø, instruktioner og personlige værnemidler.



Når regler møder virkeligheden

Men ingen regler og instruktioner tager højde for alle situationer. Når kort- og landmålingsteknikeren står alene på byggepladsen, er det den enkeltes vurdering, der er afgørende. Det er her, erfaring, situationsfornemmelse og modet til at sige fra bliver en vigtig del af sikkerhedsarbejdet.

Det er en situation, som vores kort- og landmålingstekniker, Dennis Willemar Fischer Kristensen, kender godt. Han har stået på mange byggepladser og øver sig stadig i at blive bedre til at påpege forhold, han ikke er tryk ved.

”Sikkerhed er noget, jeg altid har i baghovedet, når jeg skal løse en opgave på en byggeplads. Og jeg tror, jeg taler på vegne af alle mine kolleger, når jeg siger, at det kræver rutine og erfaring at opdage og reagere på forhold, der ikke er i orden – og ikke mindst at turde sige det til dem, der arbejder på pladsen. Det er ikke altid nemt.

Selv om du har lært om sikkerhed på studiet og i praktikperioden, er det en ny situation, når du for første gang står alene på en byggeplads. Måske lemper de andre på byggepladsen lidt på reglerne, og der kan opstå et pres for, at du gør det samme. Her er det op til dig at sige fra. De første gange er det svært, men det bliver nemmere efterhånden som du lærer at begå dig på en byggeplads og får indsigt i kulturen.

Det første, jeg kigger efter på byggepladsen, er helhedsindtrykket. Er det rodet eller organiseret? Er der gelæ-

der og fodspark i højden og stiger til udgravningerne? Arbejder alle i samme udgravning og virker de til at have alt for travlt?”

Tryghed er mere end faste regler

Strittere på armeringsjern, manglende afskærmning eller manglende stiger i udgravninger er nogle af de situationer, Dennis ofte støder på, og som er oplagte at påtale. Sikkerhed er både et spørgsmål om synlige fejl og en subjektiv fornemmelse. Lovgivningen kan aldrig tage højde for alle de situationer, en kort- og landmålingstekniker kan komme ud for på en byggeplads. Derfor spiller sund fornuft, erfaring og mavefornemmelse en afgørende rolle.

”Mit bedste råd til mine kollegaer, er at lytte til din intuition. Er der forhold, der gør dig det mindste utryk, så tal med dem på pladsen om det. Jeg har endnu aldrig oplevet, at jeg ikke er blevet lyttet til, og at vi sammen har fundet en løsning. Forleden udførte jeg afsætning på et hjørne på 1. og 2. sal på et trappetårn, hvor der manglede stillads. Det byggede vi så sammen. Når jeg er ude på opgaver for vores offshore-afdeling hænder det, at kunden har glemt, at jeg skal bruge en sele, og så bliver den straks hentet. Jeg oplever velvillighed og respekt for det, jeg beder om. De ved godt, at det er rimeligt og sådan det skal være.

Så mit råd er: prøv det. Du kan godt. Og hvis du er i tvivl om, hvordan du siger det med et glimt i øjet, så er du



altid velkommen til at tage fat i mig eller vores arbejdsmiljøansvarlige Bjørn Hasse Nielsen.”

”Mit bedste råd til mine kollegaer, er at lytte til din intuition. Er der forhold, der gør dig det mindste utryk, så tal med dem på pladsen om det. Jeg har endnu aldrig oplevet, at jeg ikke er blevet lyttet til, og at vi sammen har fundet en løsning.”

En ansvarlig virksomhed

Tillid, transparens og ansvar

God ledelsespraksis kan som begreb synes lidt u håndgribeligt. Som en del af ESG arbejder vi for, at det ikke blot er en holdning, men noget der kan omsættes til konkret handling og følges op med målbare resultater når året er gået.

Forarbejdet har resulteret i, at vi ikke kun kan besvare hvorfor et område er vigtigt, men også hvordan vi arbejder for at beskytte eller understøtte det. Arbejdet strækker sig fra de små detaljer i vores politikker og procedurer til det globale samfundsansvar i at respektere og understøtte menneskerettigheder. På de følgende sider præsenterer vi, hvordan arbejdet med god ledelsespraksis konkret har taget form i LE34 i 2025.

Antikorruption

I 2025 havde vi 0 korruptionssager og levede dermed op til vores mål. 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 uaccepta-

belt 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 internt og eksternt, uanset hvor i verden de arbejder fra.

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 miljø-mæssige, sociale og økonomiske områder. Vores Code of Conduct er baseret på FN Global Compact's 10 principper om menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og antikorruption. 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.

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 antikorruption.

Etisk adfærd og antikorruption

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 samfundsmæssigt ansvar ved at give et ståsted på arbejdsmarkedet gennem projekt-, praktik-, elev- og jobafklaringsforløb.

I 2025 løftede vi vores compliance til 70%, hvilket vil sige den andel af vores indkøb, målt i kr., som vi foretog hos leverandører, der lever op til kravene i vores Code of Conduct.

I løbet af året har vi haft en særlig indsats på kategorien Facility Management, som f.eks. dækker rengøring på vores kontorer. Vi vurderer, at Facility Managementkategorien kræver en særlig opmærksomhed, da den er karakteriseret af mange underleverandører og ydelser med øget risiko for udfordringer relateret til løn- og arbejdsvilkår. Vi forventer, at nå vores mål på 80% i 2026.

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 2025 levede vi op til begge mål.

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. Vi har ikke haft nogen indberetning på whistleblowerordningen i 2025.

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 2025 har vi haft 17 elever og praktikanter, inden for fag som for eksempel landinspektør, it, planlægning og kort- og landmålingsteknikere. Dertil kommer en del grundskoleelever.



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 forretningsførelse.

Med udgangspunkt i FN's ti grundlæggende principper arbejder vi for at gøre en forskel inden for menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og antikorrupsion. 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.

Læs vores COP-rapport [her](#)

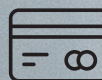
I 2025 har vi også



Undersøgt, hvordan vi kan skabe praktikpladser og beslægtede muligheder for neurodivergente personer.



Arbejdet med, hvordan medarbejdere og samarbejdspartnere kan tage kontakt, hvis de oplever et brud på en politik. Eller med andre ord, situationer eller praksisser, hvor vi ikke efterlever vores værdier. Vi har lavet en guide til, hvordan vi modtager og behandler indberetninger på en retfærdig måde, og så vi står klogere tilbage.



Indført at vi ikke modtager kontantbetalinger fra kunder. Det er med til at forebygge hvidvask og sikrer et transparent digitalt fodspor på vores økonomiske transaktioner.



Implementeret en proces for at alle nye medarbejdere modtager vores politikker sammen med deres ansættelseskontrakter og dermed kender vores grundlæggende værdier fra første dag.



En ansvarlig virksomhed

Certificeringer og medlemskaber

ISAE 3000 erklæringen giver os en uafhængig vurdering af vores arbejde med databeskyttelse. Erklæringen dokumenterer, at vi har effektive kontroller og procedurer for håndtering af personoplysninger, og giver vores kunder en klar sikkerhed for, at deres data behandles ansvarligt og i overensstemmelse med gældende krav.

ISO 45001 styrker vores arbejde med arbejdsmiljøledelse. Standarden sikrer, at vi arbejder systematisk med trivsel, sikkerhed og forebyggelse af arbejdsulykker – og at vores procedurer løbende forbedres. Det giver et trygt og professionelt udgangspunkt for vores medarbejdere og for de opgaver, vi løser.

ISO 9001 sikrer, at vi arbejder systematisk med kvalitetsledelse. Herunder planlægning, udførelse og kontrol af vores ydelser – og at vi løbende forbedrer vores processer. Det giver ensartet høj kvalitet i vores arbejde og styrker tilliden hos vores kunder.

Som medlem af **FIG** (International Federation of Surveyors) er vi en del af det globale faglige fællesskab for landmåling. Det giver os adgang til ny viden, internationale standarder og et forum, hvor vi kan præge udviklingen af vores fag.

Gennem vores medlemskab af **FN's Global Compact** arbejder vi aktivt efter de ti principper for ansvarlig forretningsførelse. Det styrker vores indsats inden for menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og antikorrupsion og giver os en klar, international ramme for vores arbejde med ansvarlighed.



Vi har valgt at tilslutte os certificeringer og medlemskaber der understøtter vores arbejde med ansvarlighed, kvalitet og sikkerhed.

Vi er blevet dygtigere til at træffe de rigtige valg

Det var egentlig ikke så svært.

Det er min første tanke, når jeg i dag gør status over vores ESG-arbejde i 2025. Tre år er gået, siden vi i 2022 traf beslutningen om at gå i gang, drevet af et ønske om at blive klogere på os selv. På hvor vi stod som virksomhed, hvor vi gjorde det godt, og hvor vi kunne og skulle gøre det bedre.

Siden da har vi taget mange vigtige skridt. I 2023 etablerede vi en dedikeret ESG-organisation. I 2024 udgav vi vores første ESG-rapport. Og i 2025 nåede vi endnu en milepæl med udgivelsen af LE34's første klimaregnskab.

Vi har nået meget, og vi er nået langt. Måske er det netop derfor, det i dag føles mindre komplekst, end det gjorde undervejs. For som i alle udviklingsprocesser har vi en tendens til at glemme mellemregningerne – de mange timer, drøftelserne og de valg, vi har truffet undervejs.

Med klimaregnskabet har vi nu fået et mere klart billede af, hvor LE34 bidrager til de globale klimaforandringer. Det gælder blandt andet indkøb af IT-udstyr, software og af-



Kenneth Norre
Administrerende direktør i LE34

mærkningsmateriel. Samtidig er nye områder blevet tydeligere for os, herunder transport uden for egne arbejdsbiler og hotelophold. Det er områder, vi vil dykke dybere ned i, for måske kan relativt få ændringer være med til at gøre en reel forskel.

Men ESG handler om mere end klima og tal. Det handler om vores værdier. Om hvordan vi tager ansvar som virk-

somhed, og om den arbejdsplads, vi ønsker at være. For dem, der er her i dag. Og dem, der kommer i morgen. ESG-arbejdet giver os et naturligt rum til at stoppe op, gøre status og sætte nye mål.

Derfor fortsætter vi. Fordi vi kan gøre mere – og fordi ansvarlighed er blevet en naturlig del af den måde, vi driver LE34 på.



Bilag 1: Metodebeskrivelse og konklusion på 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). 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.

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 interessenternes påvirkning og synspunkter for at sikre en valid opdatering af analysen.

For at afgøre, hvilke emner der er væsentlige for vores ESG-rapportering, benyttede vi en skala fra 1 til 5. Alle emner blev vurderet på alvorlighed, omfang, uoprettelighed, sandsynlighed, finansiel påvirkning samt sandsynlighed for finansiel påvirkning. Emner, der i gennemsnit lå på 3 eller derover bliver regnet for væsentlige.

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. 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.

De prædefinerede emner i ESRS betød, at kun et enkelt emne blev vurderet væsentligt under Governance, et område vi ellers arbejder en del med. Virksomhedskultur blev vurderet som væsentligt, fordi vores kultur på mange måder er forudsætningen for at lykkes med vores andre ESG-emner.