
JEUDAN A/S

ANSVARLIGHEDSRAPPORT 2021



Ansvarlighedsrapport for 2021

RAPPORTERINGSPRAKSIS OG OMFANG

Ansvarlighedsrapporten er en del af ledelsesberetningen i Jeudans årsrapport for 2021 med regnskabsåret 2021. Der er således tale om en samlet rapportering, der bl.a. indeholder lovpligtig redegørelse for samfundsansvar, jf. årsregnskabslovens § 99 a, lovpligtig redegørelse for virksomhedsledelse, jf. årsregnskabslovens § 107 b, lovpligtig redegørelse for mangfoldighedspolitik, jf. årsregnskabslovens § 107 d, lovpligtig redegørelse for politik for dataetik, jf. årsregnskabslovens § 99 d", og lovpligtig redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen, jf. årsregnskabslovens § 99 b. Rapporten giver et indblik i Jeudans ambitioner inden for Environment, Social & Governance (ESG) frem til udgangen af 2025 og en status på arbejdet med hvert af målene, ligesom den indeholder ikke-finansielle nøgletal inspireret af ESG Reporting Guide 2.0 udarbejdet af Nasdaq Stock Exchange.

Etablering af et solidt rapporteringsgrundlag inden for ESG er påbegyndt, og i 2022 besluttes hvorvidt Jeudan i fremtidige rapporteringer følger en fast standard som f.eks. Global Reporting Initiative (GRI) eller Sustainability Accounting Standards Board (SASB).

1) For redegørelse for virksomhedsledelse efter henholdsvis årsregnskabslovens § 107 b eller § 107 c, skal det oplyses i redegørelsen, hvilke dele af redegørelsen der ikke er omfattet af revisionspåtegningen på virksomhedens årsrapport. Oplysningerne om kodeks for virksomhedsledelse, jf. årsregnskabslovens § 107 b, stk. 1, nr. 1-5, eller § 107 c, stk. 1, er ikke omfattet af revisionspåtegningen på virksomhedens årsrapport, medmindre virksomheden og revisor har aftalt andet. Denne skal lige uddybes.

INDHOLD

ANSVARLIGHEDSRAPPORT

- 4 Forord
 - 6 Et grønnere Jeudan (Environment)
 - 10 Et stærkere Jeudan (Social)
 - 14 Et Jeudan med ansvarlige relationer (Governance)
 - 18 Lovpligtig redegørelse for virksomhedsledelse
 - 32 Generelle informationer
 - 74 Ikke-finansielle nøgletal
-

FORORD

NÅR GRØNT ER DET NYE SORT

I 2020 tog Jeudan for alvor fat på arbejdet indenfor ESG-området. Rejsen mod de mange mål og delmål for ansvarlig virksomhedsledelse, som blev offentliggjort i koncernens første Ansvarlighedsrapport fra 2020, er godt i gang. Internt i organisationen er der et stort ønske om at være med til at drive forandring, de gode ideer er mange og engagementet højt, men før forandringen kan ske, er der et stort behov for etablering af et kvalificeret og troværdigt datagrundlag og afgrænsning af de forskellige problemstillinger.

Derfor har indsatsen i 2021 drejet sig om etablering, dialog, involvering, afgrænsning og analyse. Med hjælp fra velvillige samarbejdspartnere og leverandører er de første pilotprojekter gennemført og flere igangsat. Og takket være medarbejderes ændringsforslag til arbejdsopgaver og processer og den flotte tilslutning til de igangsatte arbejdsgrupper, er Jeudan godt på vej mod en stor del af de skitserede mål.

Udgangspunktet for ESG-strategien er, at Jeudan fortsat skal værne om København og skabe en langsigtet bæredygtig og rentabel forretning til gavn for kunder, medarbejdere og ejere – og i sidste ende til gavn for hele samfundet. Ønsket er at skabe øget transparens i forhold til Jeudans drift og udvikling. Og der vil i de kommende år være særligt fokus på stabil økonomisk udvikling, at reducere klimamæssige aftryk og at påvirke sociale og etiske forhold positivt.

I rapporten formidles strategien og de foreløbige resultater i de

tre hovedemner:

- Et grønnere Jeudan (Environment)
- Et stærkere Jeudan (Social)
- Et Jeudan med ansvarlige relationer (Governance)

De opstillede ESG-mål rækker frem til udgangen af 2025. Perioden er valgt som en erkendelse af, at der særligt inden for klima- og miljøområdet er mange ubekendte, som skal undersøges grundigt. Der rapporteres på indsatserne i 2021 indenfor de konkrete mål. Rapporten suppleres med konkrete cases på udvalgte initiativer for at give indsigt i årets arbejde. I Ansvarlighedsrapporten for 2021 kan der derfor bl.a. læses om, hvordan opsætningen af 800 nye ladestandere skal gøre det nemmere at køre elbil i hovedstaden, om etableringen af Jeudans nye afdeling Energi & Miljø, om energigrenovering af en ejendom i samarbejde med Lif, om de mange styrker ved aldersdiversitet på arbejdspladsen og om en ny intern uddannelse vedr. leverandørforhold.

Herfra skal lyde en stor tak til alle, der enten internt eller eksternt er engageret i Jeudans indsats indenfor Environment, Social og Governance. Det er takket være jer, at der nu er skabt et solidt fundament for den fremtidige indsats, og at grønt på mange måder er blevet det nye sort i Jeudan.

God læselyst.

Per W. Hallgren
Adm. direktør

JEUDAN-KONCERNEN – ET HURTIGT OVERBLIK

Omsætning i 2021: DKK 1.814 mio.	Virksomhedstype: Børsnoteret ejendoms- og servicevirksomhed
Antal medarbejdere: 598	Geografi: Primært København og Frederiksberg
Resultat (EBVAT) i 2021: DKK 768 mio.	Antal ejendomme: 206

ET GRØNNERE JEUDAN (ENVIRONMENT)

I 2021 har Jeudan etableret en særskilt afdeling for Energi & Miljø, som bl.a. skal sikre realiseringen af størstedelen af de mål, der knytter sig til "Et grønnere Jeudan". Derudover skal afdelingen bidrage til Jeudans strategiprojekt "Ansvarlig virksomhedsledelse", som også er startet i 2021. Koncernen har igangsat udviklingen af en ny datadrevet rådgivning vedrørende

“ En af grundpillerne i Jeudans forretningsmodel er at bevare Københavns historiske ejendomme.

energi og indeklimate. Formålet er, at Jeudan snart kan assistere kunderne med at forbedre indeklimaet i deres lejemål og reducere både deres klimaaftryk og regningerne. En service, der også skal hjælpe kunderne med udarbejdelse af klimaregnskaber.

STØRSTE RISICI

I forbindelse med den daglige drift og brug af bygninger i Danmark udledes der store mængder CO₂. Her er Jeudans bygninger ingen undtagelse, og denne udledning samt følgerne af løbende reoveringer og vedligehold af ejendommene, er blandt de mest væsentlige risici for miljøet. Der er ligeledes en risiko for at affald fra nedrivninger kan indeholde miljøfarlige stoffer, og der vil i enkelte af Jeudans byggeprocesser forekomme miljøskadelige påvirkninger fra maskiner og/eller materialer. I de følgende afsnit redegøres der for, hvordan Jeudan forholder sig til disse risici.

REOVERING OG VEDLIGEHOLD

En af grundpillerne i Jeudans forretningsmodel er at bevare Københavns historiske ejendomme, og dermed den eksisterende bygningsmasse. Det er overordnet en bæredygtig tilgang, da undersøgelser viser, at de negative klima- og miljømæssige effekter ved at rive ned og opføre nyt af samme størrelse er 45-55 % større i CO₂-regnskabet, end hvis der er i stedet gennemføres en markant reovering af ejendommen.¹

Når det kommer til reovering og vedligeholdelse af koncernens ejendomme, stræber Jeudan altid efter at tage mest

muligt hensyn til miljøet. Helt konkret arbejdes der bl.a. mod, at der fra 2025 ikke længere anvendes miljøfarlige stoffer i produktionen, og at alle byggepladser er fossilfrie. Forudsætningen for at det kan lykkes er dog, at der i 2025 findes produkter på markedet, som kan opfylde krav og forventninger til effektive byggeprocesser samt sikre et slutresultat, der opfylder kundernes behov.

Ved nedrivning bliver miljøfarlige materialer bortskaffet efter alle gældende forskrifter. Derudover er det ambitionen, at Jeudan selv, eller andre aftagere, i 2025 genbruger min. 25 % af alt byggeaffald i dets oprindelige form, og at min. 65 % af alt byggeaffald genanvendes ved enten upcycling eller downcycling. Den resterende andel vil fortsat blive bortskaffet efter de til enhver tid gældende forskrifter.

ENERGIREOVERING

Jeudans ejendomsportefølje består af forskellige typer lejemål, primært inden for kontor, detail og bolig. Det kan være en udfordring for Jeudan at gennemføre energireoveringer på en, for koncernen, økonomisk forsvarlig måde, da de forbrugsmæssige gevinster, der kan opnås ved en energireovering, primært tilfalder kunderne. For erhvervskunder er der dog kontraktmæssig aftalefrihed i forbindelse med energireovering.

Med et generelt øget samfundsfokus på energiforbrug og CO₂-udledning forventes det også, at Jeudans kunder får mere fokus på området. Det er derfor Jeudans forventning, at der kan indgås konkrete aftaler om energireoveringer.

Af Jeudans ejendomme opvarmes 98 % med fjernvarme og alene 2 % med naturgas. 80 % af de ejendomme, der opvarmes med fjernvarme, får fjernvarmen leveret fra HOFOR. I forhold til den samlede CO₂-udledning er Jeudan og således også koncernens kunder afhængig af leverandørernes forbrændingsmetoder. Dermed vil fokus være rettet mod reduktion af forbrug og ikke på selv produktionen af energi.

KUNDERÅDGVNING OM ENERGI ER LIGE OM HJØRNET

I 2020 gennemførte Jeudan en behovsanalyse blandt eksisterende og potentielle erhvervskunder, som bl.a. viste, at rådgivning om energi og indeklimate ligger højt på deres ønskeliste over

mulige ekstra ydelser. Derfor er der i 2021 blevet udarbejdet en handlingsplan for forløbet, og det forventes, at Jeudan kan tilbyde kunderne denne rådgivning allerede i 2022. Det bl.a. med afsæt i det showroom, som Jeudan åbnede i september 2021.

BYGGEAFFALD OG GENBRUG

Fremadrettet vil Jeudan sætte mere fokus på koncernens byggeaffald og den efterfølgende anvendelse heraf. Genbrug af byggematerialer er helt i tråd med Jeudans ønske om at bevare koncernens ejendomme, og mulighederne for at byggeaffald kan genbruges i materialets oprindelige funktion, enten af Jeudan selv eller af andre, skal afsøges. Hvis genbrug ikke er muligt, vil der i stedet blive sørget for størst mulig genanvendelse – enten i form af upcycling eller downcycling, hvor materialer kan genanvendes til et andet formål end det oprindelige.

FRA LARM OG OS TIL EL OG CYKLER

Jeudan værner om hovedstadens luftkvalitet og støjniveauet i byen og ønsker samtidig at fremme brugen af elbiler. Derfor er der i 2021 indgået et strategisk samarbejde med Clever, som skal sikre etablering af ladestander – i første omgang i Jeudans parkeringshuse og dernæst ved de af Jeudans ejendomme, hvor det er muligt og giver størst mulig værdi for Jeudans kunder.

Jeudans egne biler skal på længere sigt være elbiler, og det er ambitionen, at de nuværende fossile biler gradvist udfases, i takt med at elbilerne på markedet kan indfri behovet for lastkapacitet og rækkevidde. Ved udgangen af 2021 har Jeudan i alt 104 firmabiler. Heraf kører de 31 på 100 % el. Målet er 90 % elbiler ved udgangen af 2025.

En stor del af Jeudans servicemedarbejdere i indre København kører udelukkende på eldrevne ladcykler, som løbende har erstattet fossile køretøjer. Jeudans funktionærer kører ligeledes hyppigt på cykel, når de skal til og fra kundemøder i indre København, og hvis kunden er længere væk end en passende cykelafstand, kan de nemt booke en af de i alt fire elbiler, der er tilknyttet domicilet i Bredgade.

Størstedelen af Jeudans aktiviteter udspringer fra domicilet i Bredgade 30-34, København K. Inden udgangen af 2025 er det

ambitionen at el-, vand- og varmeforbruget på adressen skal reduceres med 25 %, sammenlignet med det årlige forbrug fra 1. april 2019 til 31. marts 2020, som det fremgår af tabellen herunder. I 2021 begyndte det konkrete analysearbejde, som skal vise vejen til at nå målet.

Forbrugs-type	Forbrug 2019/2020	Forbrug 2020/2021	Mål for 2025
El	131.213 kWh	132.079 kWh	98.410 kWh
Vand	1.877 m ³	1.446 m ³	1.408 m ³
	Målt / Korrigeret	Målt / Korrigeret	
Varme	363 MWh / 367 MWh	368 MWh / 354 MWh	275 MWh

Se ESG-faktaarket side 74 for yderligere forklaring og opgørelsesmetode.

Omfanget af fossildrevne maskiner og materiel på Jeudans byggepladser bliver i disse år analyseret, vurderet og gentænkt med henblik på konvertering til el. På samme måde bliver alle former for skadelige kemikalier i produktionen undersøgt og vurderet med henblik på udfasning og eliminering.

Jeudan har endnu ikke det fornødne troværdige datagrundlag til at kunne opgøre koncernens samlede CO₂-belastning, men forventer at kunne rapportere på CO₂-udledningen for følgende segmenter i 2022:

- Elektricitet på hoved el-målere, hvor Jeudan afholder udgiften
- Ikke på data for de el-målere, hvor kunderne selv afholder udgiften (disse har vi ikke adgang til – adgang til disse vil ske gennem vores rådgivning)
- Energiforbrug til opvarmning af ejendommene.
- Brændstofforbrug fra bilflåden

[1] Kilde: <https://buildinggreen.eu/together/2020/11/09/bedre-klimaet-renovere/>

DE GRØNNE MÅL PÅ VEJ MOD 2025

25

*ejendomme energirenoveret
i samarbejde med kunderne*

AMBITIONEN

Jeudan ønsker at tage et ansvar og bidrage med energirenovering af ældre ejendomme. Derfor er det sat et ambitiøst mål om at energirenovere 25 ejendomme inden udgangen af 2025.

AFRAPPORTERING 2021

Jeudan har i 2021 arbejdet på at udvikle metoder og værktøjer og organisere interne arbejdsprocesser. Formålet er, at det på et dataunderstøttet grundlag bliver nemmere at bearbejde ejendomsporteføljen og prioritere de ejendomme, der med fordel kan energirenoveres.

Jeudan energirenoverer årligt en lang række af koncernens ejendomme. Her nogle udvalgte ejendomme beliggende i København, som har undergået renovering i 2021:

- Borgergade 24 (ca. 7.800 m²), etablering af kontorlejemål i uudnyttet loftrum samt udskiftning af vinduespartier i hele ejendommen
- Bredgade 40 (ca. 5.700 m²), totalrenovering af hele ejendommen
- Havnegade 21-27 (samlet ca. 11.000 m²), totalrenovering af fire ejendomme
- ENIGMA, Øster Allé 1 (ca. 5.700 m²), totalrenovering af hele ejendommen
- Københavns Universitet, det tidligere Kommune Hospital, Øster Farimagsgade 5 (samlet ca. 77.000 m²), udskiftning af skiffertag og konvertering af varme anlæg fra damp til fjernvarme

AMBITION FOR 2022

I 2022 forventer Jeudan at implementere en ny arbejdsproces og at udbygge organisationen, så der nemmere kan udvælges ejendomme til energirenovering og efterfølgende afrapportere på klimaeffekten af de gennemførte renoveringer.





750

*erhvervskunder har fået
rådgivning inden for energi
og/eller indeklima*

AMBITIONEN

Både Jeudan og koncernens erhvervskunder ønsker at reducere deres klimaaftryk og forbedre indeklimaet i lejemålene. Derfor er der sat et ambitiøst mål om at 750 af Jeudans erhvervskunder, inden 2025, skal have modtaget konkret rådgivning om, hvilke tiltag, de kan gennemføre for at få et lavere klimaaftryk og et bedre indeklima.

AFRAPPORTERING 2021

Jeudan er godt i gang med konceptualisering af de nye servicetilbud indenfor energi- og miljørådgivning. I 2021 har fokus været på at undersøge muligheder for digitale og datadrevne servicetilbud, samt at planlægge opbygningen af organisationen, der skal levere servicen til kunderne.

AMBITION FOR 2022

I 2022 forventer Jeudan at inddrage kunderne i udviklingen af tilbudene, så det sikres, at de endelige løsninger matcher kundernes behov. Jeudan forventer også at opbygge organisationen og serviceapparatet, så dele af rådgivningen kan komme kunderne til gode i 2022.

DE GRØNNE MÅL PÅ VEJ MOD 2025

90%

*af Jeudans firmabiler
er elbiler*

AMBITIONEN

I dag har Jeudan 101 firmabiler, blandede gul- og hvidpladebiler. Allerede i 2019 var Jeudan blandt de første til at introducere eldrevne gulpladebiler, og koncernen har derfor indgående erfaring med, hvad der kræves for at drive en forretning på ren el.

AFRAPPORTERING 2021

Fra 2020 til 2021 udbyggede Jeudan antallet af elbiler fra 23 til 31 svarende til en forøgelse på 35 %.

I november godkendte Jeudans bestyrelse planen for skiftet fra fossilbiler til elbiler, og i december blev aftalen omkring ladeudstyr mellem Jeudan og Clever indgået. En aftale, som er en vigtig brik i Jeudans konvertering til elbiler.

AMBITION FOR 2022

I første kvartal gennemfører Jeudan et udbud, der skal sikre en væsentlig konvertering til elbiler, og 2022 forventes derfor at blive et år med ekstraordinær stor udskiftning. Det forventes også, at 2022 vil byde på nye teknologiske udviklinger indenfor elbiler, som vil kunne understøtte Jeudans fortsatte konvertering.





25%

af Jeudans p-pladser har ladestandere til elbiler

AMBITIONEN

Jeudan ønsker at værne om hovedstadens luftkvalitet og støjniveau. Samtidig efterspørger et stigende antal af Jeudans kunder ladestandere i forbindelse med Jeudans parkeringshuse og ejendomme. Derfor efterkommer Jeudan kundernes ønsker, og støtter op om brugen af elbiler, ved at etablere flere ladestandere.

AFRAPPORTERING 2021

I 2021 er der arbejdet på at finde den samarbejdspartner, der bedst muligt kan hjælpe med at nå de 25 %. I december 2021 lykkedes det, og Jeudan har indgået en samhandelsaftale med firmaet Clever. Målet er at få etableret ladestandere i Jeudans fem parkeringshuse, svarende til 25 % af pladserne allerede i 2022.

AMBITION FOR 2022

I 2022 etableres de 480 ladestandere i Jeudans fem parkeringshuse. Samtidigt udarbejdes planen for den kommende etablering (i 2023) af ladestandere ved 25 % af p-pladserne i gårde og udenomsanlæg ved Jeudans ejendomme. Dermed forventes det samlede mål nået inden udgangen 2025.

DE GRØNNE MÅL PÅ VEJ MOD 2025

25%

af alle byggematerialer fra nedrivning bliver genbrugt af Jeudan selv eller andre (recycling)

AMBITIONEN

Set i et bæredygtigt perspektiv er direkte genbrug af byggematerialer altid at foretrække. Derfor har Jeudan sat et mål om, at 25 % af alle byggematerialer fra nedrivning skal genbruges – enten af Jeudan selv eller af andre.

AFRAPPORTERING 2021

Som del af Jeudans strategiarbejde er der i 2021 igangsat en arbejdsgruppe, som har udarbejdet en handlingsplan med initiativer, der støtter op om genbrug af byggematerialer. Et af initiativerne omhandler afprøvning af et koncept, hvor Jeudan gemmer byggematerialer fra nedrivninger og efterfølgende genbruger dem i andre renoveringssager. De materialer som Jeudan ikke har mulighed for at genbruge gøres tilgængelige for andre i markedet.

AMBITION FOR 2022

I 2022 forventer Jeudan at opbygge den interne organisation, der skal drive initiativer på genbrugsområdet samt at videreudvikle de interne renoveringsprocesser, så genbrugsmaterialer overvejes allerede i de tidlige beslutninger om materialevalg. Det forventes også, at et pilotprojekt vedr. opmagasinering af genbrugsbyggematerialer, i samarbejde med eksterne leverandører, gennemføres. Projektet skal bane vejen for en mere langsigtet løsning på genbrugsområdet.





65%

*af alt byggeaffald
genanvendes via upcycling
eller downcycling*

AMBITIONEN

Hvert år gennemfører Jeudan mange renoveringsaktiviteter i koncernens ejendomme, og særligt genanvendelse af byggeaffald er en vigtig del af en bæredygtig ejendomsdrift. Derfor er der sat et mål om, at Jeudan i 2025 genanvender minimum 65 % af alt byggeaffald via enten up- eller downcycling.

AFRAPPORTERING 2021

Som del af Jeudans strategiarbejde er der igangsat en arbejdsgruppe, som har udarbejdet en konkret handlingsplan med initiativer, der skal understøtte Jeudans fremadrettede arbejde på byggeaffaldsområdet. Et af planens fokusområder er etablering af digital og dataunderstøttet miljøstyring, der kan give indsigt i og rapportering på Jeudans byggeaffald.

I samarbejde med en ekstern leverandør, Sitehub, har Jeudan afprøvet nye digitale metoder til logistik- og affaldshåndtering på en større, konkret renoveringssag. Her blev der bl.a. sorteret byggeaffald i hele 12 fraktioner.

AMBITION FOR 2022

I starten af 2022 begynder en proces, som skal sikre en foreløbig opsamling af data på byggeaffald. For at sikre den mere solide, langsigtede løsning afsøges også mulighederne for etablering af en datadrevet og IT-understøttet dataopsamling på byggeaffald. Det er også planen at etablere et udviklingssamarbejde omkring data med en eller flere virksomheder, som aftager og behandler byggeaffald.

DE GRØNNE MÅL PÅ VEJ MOD 2025

90%

af byggepladsens maskiner og materiel er fossilfrie

AMBITIONEN

Jeudan ejer og lejer i dag flere maskiner, der er drevet af fossile brændstoffer. Med et øget fokus på klima og miljø vil Jeudan over de kommende år sikre en løbende konvertering, således at målet om at 90% af maskinellet er fossilfri i 2025, kan nås.

AFRAPPORTERING 2021

I 2021 startede Jeudans indkøbsafdeling et udbud på materiel- og maskineleje, der bl.a. fokuserer på, at leverandørerne skal kunne levere maskiner, der kører på el og ikke på fossile brændstoffer.

I løbet af året er gravemaskine på benzin og motorbør på benzin blevet afhændet. Såfremt der opstår et behov for disse maskiner senere hen, vil de blive lejet med fokus på fossilfri drift.

AMBITION FOR 2022

Det forventes, at Jeudans udbud er gennemført og afsluttet i første kvartal, og at der derfor er indgået gode leverandøraftaler, som kan sikre flere fossilfrie maskiner på Jeudans byggepladser.

Det forventes også, at 2022 vil byde på ny teknologisk udvikling på maskinfronten, som vil kunne understøtte Jeudans fortsatte konvertering til eldrevne maskiner.





90%

eliminering af skadelige stoffer

AMBITIONEN

Jeudan har besluttet at reducere brugen af skadelige stoffer med 90 %. Et ambitiøst mål, der skal sikre en konkret og prioriteret arbejdsmiljøindsats. Målet er at erstatte de arbejdsmetoder og produkter, som involverer skadelige stoffer med nye miljøvenlige metoder og produkter.

AFRAPPORTERING 2021

Ambitionen på serviceområdet er, at der kun anvendes svanemærkede produkter, men der er stadig en række produkter, som ikke fås i svanemærkede varianter. Derfor har Jeudan i årets løb afprøvet en række andre miljøvenlige rengøringsmidler.

I forbindelse med vedligehold af ejendomme afrenses facader nu for graffiti med mildt sæbevand som alternativ til mere miljøskadelige metoder.

Ved renoveringer foretages der en miljøscreening inden opstart, så evt. miljøskadelige stoffer og deres omfang er kendt, således at de kan håndteres og fjernes efter gældende regler og lovgivning. Miljøfarligt affald bortskaffes efter alle gældende forskrifter for fjernelse af miljøskadelige stoffer.

AMBITION FOR 2022

Det er ambitionen, at Jeudan i 2022 får fastlagt et metode- og produktprogram for rengøringsområdet. Dette opnås ved at fortsætte afprøvelse og test af miljøvenlige rengøringsmidler.

Jeudan tilstræber mindst mulig påvirkning af miljøet ved renovering og vedligehold af koncernens ejendomme og ambitionen er, at der ikke anvendes nogen miljøfarlige stoffer i produktionen. En forudsætning herfor er dog, at der findes produkter og materialer på markedet, som kan opfylde krav og forventninger til effektive byggeprocesser samt sikre et slutresultat, der opfylder kundernes behov.

DE GRØNNE MÅL PÅ VEJ MOD 2025

25%

*reduktion på energiforbrug
på domicil*

AMBITIONEN

40 % af Danmarks klimaaftryk stammer fra bygningsdrift, heraf 23 % fra selve energiforbruget. Jeudan ønsker at tage et ansvar og bidrage til de nationale klimamålsætninger og har derfor sat et mål om at reducere energi- og vandforbruget i eget domicil med 25 % inden udgangen af 2025. Baseline herfor er 2019/2020.

AFRAPPORTERING 2021

Jeudan har i 2021 gennemført et energisyn af domicilet, som kortlægger energiforbruget og initiativer til reducere. Der blev foretaget yderligere kortlægning af energiforbruget for elektricitet, så der er et klart overblik over, hvor der kan spares. Helt konkret har Jeudan startet et samarbejde med en leverandør omkring installering af IOT-baserede lækagesensorer på ejendommenes toiletter, for at monitorer vandforbruget og undgå løbende toiletter, som kan have stor betydning for vandforbruget.

AMBITION FOR 2022

I 2022 udarbejdes en samlet energianalyse, der har til formål at generere et beslutningsoplæg, der sikrer Jeudan handlemuligheder for at opnå 25 % besparelse i 2025.





480 nye ladestandere i Jeudans p-huse

DET SKAL VÆRE NEMT AT VÆLGE ELBILEN

“ Elbiler er en helt central del af den grønne omstilling og derfor også en del af fremtidens parkeringsbehov. Det er vigtigt for os, at vi kan være med til at gøre det så nemt som muligt for vores kunder at køre elbil.

Jens Lyngby Lyngstrand, Servicedirektør



Det skal være nemmere at vælge de grønne løsninger – både for Jeudans kunder og for de mange mennesker, der bor og arbejder i København. Derfor indgik Jeudan i december 2021 en stor samhandelsaftale med ladeoperatøren Clever, som skal fremme brugen af elbiler i hovedstaden.

I løbet af 2022 vil der blive opsat knap 500 ladestandere i Jeudans parkeringshuse på Sankt Annæ Plads, Amerika Plads, Gl. Mønt, Dr. Tværgade og Wilders Plads. Aftalen er den største af sin art i København, og den vil både medføre en markant forbedring af byens ladeinfrastruktur – og på længere sigt også bidrage til bedre luftkvalitet og reduceret støjniveau i byen.

MARKANT UDVIDELSE AF LADENETVÆRK

Alene i Jeudans parkeringshus på Sankt Annæ Plads vil antallet af ladestandere stige fra 8 til 120, og de mange nye ladestandere vil betyde, at det bliver nemmere at parkere og oplade sin elbil hos Jeudan, og at parkeringshusene nu i højere grad imødekommer kundernes efterspørgsel. Servicedirektør i Jeudan Jens Lyngby Lyngstrand uddyber:

“Kernen i Jeudans parkeringsprodukt er, at kunderne kan få Københavns bedste beliggenheder, lyse og trygge omgivelser og et højt serviceniveau. Antallet af elbiler stiger, så derfor ser vi nu også en større efterspørgsel på ladestandere, det skal vores parkeringshuse selvfølgelig kunne imødekomme.”

I første omgang fokuserer aftalen mellem Clever og Jeudan på opsætning af 480 ladestandere i de fem p-huse. Dernæst er ambitionen, at der inden udgangen af 2025 er etableret yderligere 325 ladestandere ved de af Jeudans ejendomme, i indre København og på Frederiksberg, hvor det giver størst mulig værdi for Jeudans kunder.



Adm. direktør hos Clever, Casper Kirketerp-Møller og Jens Lyngby Lyngstrand i Jeudans parkeringshus på Sankt Annæ Plads.

Jeudan åbner ny afdeling for Energi og Miljø

HER KAN KUNDERNE FÅ HJÆLP TIL AT VÆLGE BÆREDYGTIGT

Den nye energi- og miljøafdeling udspringer af en behovsanalyse, som Jeudan gennemførte i 2020. Analysen viste bl.a., at rådgivning om energi og indeklima stod højt på kundernes ønskeliste over mulige ekstraydelser hos Jeudan.

Det er planen, at afdelingen står klar til de første rådgivnings-sessioner i 2022, og indtil da er medarbejderne travlt optaget af at undersøge effekten af alt fra intelligente løsninger som vandalarmer til toiletter, smarte varmestyringer, vandbesparende armaturer og indeklimamålere til indretning med bæredygtigt inventar og genbrug af eksisterende materialer og moduler. I Jeudans showroom på Bredgade 45 vil eksisterende og potentielle kunder kunne få rådgivning om energivenlige muligheder, og se, hvordan de forskellige bæredygtige løsninger fungerer i praksis.

“ Vi ved, at vores kunder har et stort ønske om at realisere en bæredygtig indretning til gavn for både deres medarbejdere og klimaet. Derfor arbejder vi på at udvikle en model for rådgivning, så vores kunder kan få hjælp til at forbedre indeklimaet i deres lejemål og reducere deres omkostninger samtidig.

Poul Leth Lorentsen, Chef for Energi & Miljø

KUNDERNE KOMMER MED PÅ RÅD

Det er vigtigt for Jeudan, at kunderne bliver inddraget i udviklingen af rådgivningen, så de endelige koncepter matcher kundernes forskellighed og behov. Arbejdet er sat i gang, og målet for 2022 er, at få færdigudviklet de første rådgivningskoncepter, så Jeudan kunder i 2022 kan få glæde af rådgivning på energi og miljøområdet.

Showroomet i Bredgade kommer til at fungere som et sted, hvor kunderne kan snakke med os direkte og få råd og vejledning om alt fra funktionalitet til ny teknologi og bæredygtige løsninger.

For at kunne tilbyde alle kunder, store som små, rådgivning af høj kvalitet, skal rådgivningen både have høj faglighed – og lave omkostninger. Derfor er fokus i 2022 også på at bygge det digitale fundament, som skal sikre, at Jeudans rådgivere har adgang til alle relevante energidata.

DE STØRSTE POTENTIALER FØRST

Jeudan har mere end ca. 3.500 kunder og indtil videre en beskedent rådgivningsafdeling. For at sikre at koncernens rådgivning hurtigst muligt kan skabe størst mulig effekt for både kunder og klima, tages der først kontakt til de kunder, der har størst potentiale for reduktion af klimaaftryk og/eller forbedring af indeklima. Dette sker på baggrund af dataindsigter fra bl.a. energimålere og offentlige data.

Energi & Miljø ønsker at tilbyde konkret rådgivning via en række metoder og altid ud fra kundens behov. Rådgivningen kan f.eks. ske via dialog, fysiske besøg, screeninger, analyserapporter eller specifikke målinger i lejemålet. Jeudan ønsker, at alle kunder får mulighed for at få en bedre indsigt i deres handlemuligheder på energi- og miljøområdet, også de mindre kunder. Derfor arbejdes der også på at udvikle digitale services som f.eks. klimaregnskaber, indsigter i lejemålets energieffektivitet sammenholdt med andre sammenlignelige kunder eller databaserede energianalyser.

INDEKLIMAET I FREMTIDEN

Mennesker bruger op til 90 % af tiden indendørs, og indeklimaet er derfor afgørende for både velbefindende og helbred. Forskningen peger på, at indeklimaet er noget som enhver arbejdsgiver bør prioritere, fordi det bl.a. medvirker til sunde virksomheder med tilfredse medarbejdere, lavere sygefravær og øget produktivitet.

De seneste år er der kommet større forventninger til fleksibiliteten ift. medarbejdernes fysiske lokation. Det stiller større krav til de fysiske rammer på kontoret, herunder særligt



I showroomet på Bredgade 45 kan Jeudans kunder få rådgivning om alt fra indretning af kontorlejemål til bæredygtige løsninger.

indeklimaet, fordi medarbejderne har vænnet sig til selv at regulere indeklimaet på hjemmearbejdspladsen – og derfor nu er mere beviste om forskellen på et godt og et dårligt indeklima. I dag ser vi, at værdien på en ejendom bl.a. hænger sammen med energieffektiviteten – og på samme måde vil vi i fremtiden se, at også ejendomme med godt indeklima vil besidde en større værdi.





Jeudan og Lif renoverer i "Konfektionsbyen"

EN GENNEMRENOVERING MED MASSER AF SJÆL – OG MINDRE CO₂

Det er mange gode grunde til at bygge om i stedet for at bygge nyt. Særligt for Jeudan er to af de tunge argumenter, at en renovering er med til at bevare byens sjæl og historie, og at renoveringerne – når de planlægges omhyggeligt – også udleder mindre CO₂ end nybyggeri.

I tæt samarbejde med Lægemiddelindustriforeningen (Lif) har Jeudan forvandlet Brødrene Andersens gamle klædefabrik og kontorbygning i Københavns Nordvest-kvarter. Resultatet er blevet det moderne "Life Science Huset" – et samlingspunkt for hele Life Science-branchen fyldt med klassiske elementer, sjæl og wow-effekter.

Forrest på grunden på Lersø Parkallé 101 ligger den gamle klædefabrik. Den er blevet renoveret og moderniseret fra top til bund, og indeholder nu en smuk reception med vindeltrappe, en café, et stort auditorium og 1.300 m² mødelokaler. Bagved denne ligger kontorbygningen, hvor der blevet etableret en helt ny tagetage med bl.a. bedre isolering, nye vinduer og ventilation.

"Vi overvejede alternative adresser, men var samtidig meget glade for at være her på Lersø Parkallé 101. At vi så fik muligheden sammen med Jeudan for at give bygningen et andet liv og udnytte mange af de funktioner, som bygningen har, gjorde vores beslutning meget nem. Det har uden tvivl været en stor opgave at lande de rette løsninger i ombygningen og indretningen, men vi har i dag fået en moderne og klassisk ejendom, der matcher netop vores behov," siger Marianne Vogel, økonomidirektør hos Lif.

“ Vi har i dag fået en moderne og klassisk ejendom, der matcher netop vores behov.

EN BESPARELSE PÅ CO₂-UDLEDNINGEN

Lif og Jeudan er lykkedes med at bevare bygningerne, genbruge deres funktioner og sikre en bæredygtig renovering og indretning. Derfor opnås der en betydelig CO₂-besparelse, sammenlignet med hvis Lif havde valgt at bygge nyt. Benyttes Rambøls analyser af CO₂-udledning og totaløkonomi i renovering og

nybyg² som udgangspunkt for beregningen, så udleder nybyggeri af 6.600 m² erhvervsjendom gennemsnitligt 55 ton CO₂, mens en tilsvarende renovering af 6.600 m² erhvervsjendom kun udleder 37 ton.

HISTORIEN OM KONFEKTIONSBYEN

I 1947 blev området ved Lersø Parkallé udlagt til industriområde. Her var der god plads, og man besluttede derfor at flytte en del konfektionsvirksomheder fra det indre København og dertil. Over det næste årti blev der anlagt i alt syv fabrikker i området, som fik navnet Konfektionsbyen.

Lifs bygning er resultatet af Brødrene Andersens konfektions-eventyr. De to brødre drev tøjforretning i Indre by op igennem 1940'erne og købte i 1949 grunden på Lersø Parkallé 101. Her satte de gang i byggeriet og åbnede i 1952 deres helt egen klædefabrik. De to producerede tøj og drev forretning på adressen i 20 år, indtil de måtte lukke i 1972 bl.a. på grund af manglende arbejdskraft. I dag kan besøgende i Life Science Huset stadig se Brødrene Andersens aftryk. Flere detaljer og funktioner fra klædefabrikken er nemlig bevaret og tilføjer noget helt særligt til renoveringen.

"Flere generationer har haft sin gang her i huset. Det giver sjæl til stedet. Noget som du ikke kan få i et nyt byggeri, men som giver en helt særlig historie til det sted, vi arbejder og går vores daglige gang. For eksempel var en del af ejendommens gennemgående ryttervinduer skjult under loftpladerne. Ryttervinduerne er nu synlige og giver et flot lys og udsigt til himlen. Mange af vores gæster kan ikke skjule deres overraskelse over at komme ind i en bygning, som har bevaret bygningens oprindelige elementer i kombination af en klassisk, moderne stil. Vi er stolte af at have ramt noget, som gør det til en oplevelse at være her," afslutter økonomidirektør hos Lif Marianne Vogel.

[2] Kilde: Analyse af CO₂-udledning og totaløkonomi i renovering og nybyg, 2020, Rambøll



LERSØ PARKALLÉ 101 ER I ALT CA. 7.500 M² HVORAF LIF RÅDER OVER 6.600 M²

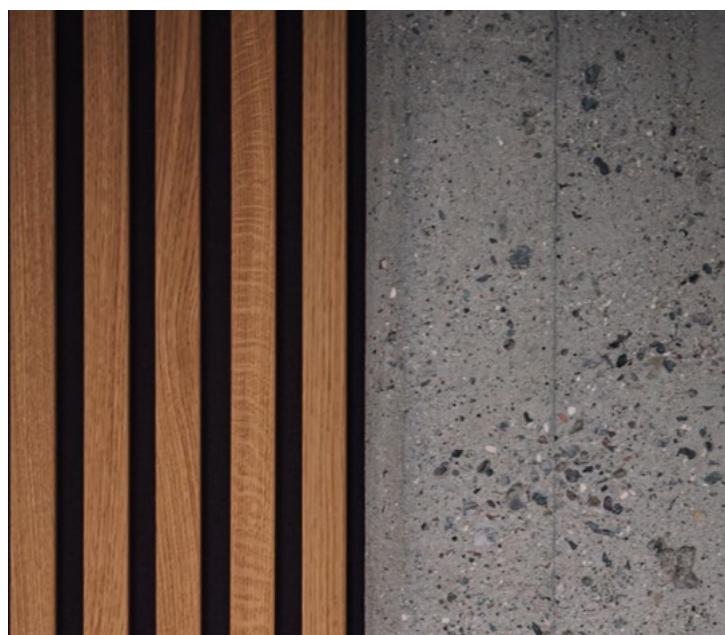
Renoveringen af dem har bl.a. budt på:

- Etablering af ny tagetage til indretning af kontorpladser og hermed bedre isolering
- Nye ydervægge og nyt tag samt genetablering af solceller
- Nyt ventilationsanlæg med diffus ventilation for bedre indeklima
- Bedre berøringsklima f.eks. med installation af berøringsfri armaturer og toiletter
- Nye vinduer samt opsætning af udvendige solskærme for afskærmning af generende og opvarmende solindfald
- Sikring mod skimmelsvamp



“ Vi overvejede alternative adresser, men var samtidig meget glade for at være her på Lersø Parkallé 101. At vi så fik muligheden sammen med Jeudan for at give bygningen et andet liv og udnytte mange af de funktioner, som bygningen har, gjorde vores beslutning meget nem. Det har uden tvivl været en stor opgave at lande de rette løsninger i ombygningen og indretningen, men vi har i dag fået en moderne og klassisk ejendom, der matcher netop vores behov.

Marianne Vogel, økonomidirektør hos Lif





ET STÆRKERE JEUDAN (SOCIAL)

COVID-19 medførte nye udfordringer og viste sig i løbet af 2021 som noget en test for virksomhedskulturen i Jeudan.

Afledt heraf har fokus været på at skabe tryghed i organisationen og sikkerhed i medarbejdernes jobsituation. Alle som én har Jeudans medarbejdere ydet en ekstraordinær stor indsats og kompromisløst støttet organisationen i alle henseender og beslutninger. Og Jeudan står nu med en masse erfaringer fra de seneste år, hvor løbende tilpasning har skabt en helt ny hverdag. Der har været store omstillinger til mere digitale arbejdsdage, etablering af hjemmearbejdspladser og et stort afsavn af fysiske møder og sociale aktiviteter på arbejdet. Alt sammen noget, der har inspireret ledere og medarbejdere til at skabe en ny hverdag og lægge fundamentet til fremtidens arbejdsplads efter COVID-19.

TILBAGE TIL TRIVSEL OG OVERSKUD

For at få medarbejderne godt tilbage på kontoret, blev der etableret særlige reboarding-aktiviteter. Herefter har Jeudan fokuseret på de indsatser, der kan gøre hverdagen lettere og mere fleksibel, som f.eks. flere hjemmearbejdsdage, massageordning, fastholdelse af digitale mødeaktiviteter og flere sociale arrangementer. Der har også været fokus på mere samarbejde og at skabe uformelle møder mellem medarbejdere fra forskellige afdelinger i f.eks. Jeudans egen kaffebar m.m.

Der er lagt en omfattende plan for indretning af hele afdelinger og fysiske rum og lokaler, så der opstår flere naturlige kontaktpunkter, hvor medarbejderne fra forskellige afdelinger kan mødes i hverdagen. Formålet er at skabe et attraktivt og udviklende arbejdsmiljø på tværs af organisationen, hvor trivsel og overskud er i fokus – samtidig med at medarbejdernes forventninger om øget fleksibilitet honoreres, og der bliver bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv.

Under overskriften Reboarding er der igangsat flere tiltag, der skal styrke fællesskabet og tilknytningen til Jeudan efter COVID-19. Der er afviklet særlige sociale aktiviteter, hvor medarbejderne kan mødes og lære Jeudan og organisationen bedre at kende.

LAVESTE LEDIGHED I 10 ÅR

Lige nu står mange virksomheder overfor et positivt opsving i dansk økonomi, som bl.a. betyder, at ledigheden er på det laveste niveau i mere end 10 år. For en virksomhed som Jeudan, der beskæftiger mange medarbejdere fra mange forskellige fag,

opstår der risiko for ikke at kunne tiltrække det rette antal medarbejdere med de rette kompetencer på det rette tidspunkt.

Jeudan oplever, at den lave ledighed har medført længere rekrutteringsprocesser. For at imødegå udviklingen, og sikre Jeudan bedst muligt, er der igangsat en række yderligere indsatser: Reboarding-indsatsen kombineret med indsatser under strategiprojektet Bedst til medarbejdere, er og skal være med til at sikre, at Jeudan forsat kan tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere. Med udgangspunkt i en arbejdsgruppe "Fastholdelse af medarbejdere", fokuseres der på indsatser indenfor pre- og onboarding, fleksibilitet, personalegoder, anerkendelse af medarbejdere (uden karriereønsker) og modne medarbejdere (senkarriere). Jeudans medarbejdere deltager aktivt i arbejdsgruppen og har gennemført medarbejderinterviews og en elektronisk undersøgelse sendt til alle koncernenes medarbejdere. I 2022 vil disse indsatsområder fortsat være højt prioriteret i Jeudan.

VIRKSOMHEDSKULTUR

Jeudan vil være "Bedst til medarbejdere". Derfor fokuseres der på udvikling af den enkelte, fleksible rammer, enkle arbejdsprocesser og konstruktiv feedback. Det er en klar forventning, at dette fokus løbende vil resultere i endnu højere medarbejder-tilfredshed. Jeudan skal være kendt som en attraktiv, ambitiøs og udviklende arbejdsplads, hvor medarbejderne kan udvikle sig fagligt og personligt, hvor der er en god balance mellem arbejde og privatliv, og hvor fleksibiliteten imødekommer medarbejdere i alle faser af arbejdslivet. På den måde tiltrækkes og fastholdes de dygtige medarbejdere, der er forudsætningen for den fremtidige vækst.

“ Jeudan skal være kendt som en attraktiv, ambitiøs og udviklende arbejdsplads, hvor medarbejderne kan udvikle sig fagligt og personligt.

Jeudan ønsker en ansvarlig virksomhedsledelse, hvor lederne er rollemønstre, der tager ejerskab for virksomhedens udvikling, økonomiske vækst og udvikling og fastholdelse af medarbejderne. Målet er en anerkendende ledelsesadfærd, der understøttes af en god feedbackkultur. En ledelsesadfærd,



Udendørstræning for medarbejderne på taget af Jeudan Parkering i Dr. Tværgade.



REBOARDINGAKTIVITETER I JEUDAN

- "Velkommen tilbage" socialt arrangement for alle Jeudans medarbejdere med fokus på at nye og gamle medarbejdere kunne ses eller genses på Ofelia Plads
- Virksomhedsbetalt massageordning
- Træning i arbejdstiden
- Gratis kaffe i kaffebaren på Bredgade 30
- Mentor- og buddyordninger
- Byvandring og ejendomsrundvisninger
- Rundvisninger i afdelinger og anekdoter fra kulturbærere i Jeudan
- Afdelingsarrangementer og konkurrencer afdelingerne imellem
- Øget udbud af kurser via e-learning

hvor åbenhed, tillid og konstruktiv feedback er med til at sikre høj trivsel og motivation. I Jeudan er denne ledelsesadfærd vejen til at fastholde et lavt sygefravær, en lav personaleomsætning og en høj medarbejdertilfredshed.

Jeudan vil være branchens foretrukne arbejdsplads – en ambitiøs arbejdsplads, der er banebrydende i forhold til tendenser og forventninger. Dette mål nås bl.a. ved at skabe en større bevidsthed om, at Jeudan er et sted, hvor medarbejdere anerkendes og inddrages i udviklingen af virksomheden. Jeudan tilstræber et arbejdsmiljø med udviklingsmuligheder og handlekraft og en professionel kultur præget af stolthed, samarbejde og respekt.

Jeudan har en ambitiøs kultur med gode muligheder for udvikling. Grundholdningen er at samarbejde og fælles løsninger gør alle stærkere. Her er respekt for hinanden, kunderne og samfundet. Ønsket er at være en let tilgængelig service- og kundeorienteret virksomhed, hvor processerne er enkle, og hvor der digitaliseres på de områder, hvor det skaber værdi for kunder og medarbejdere.

NYE KOMMUNIKATIONSKANALER I 2021

For at give medarbejdere et større indblik i Jeudans strategiprojekter og fremdriften i de nedsatte arbejdsgrupper under dem, blev der i 2021 lanceret et internt minimagasin og en podcast på flere episoder. De to nye kommunikationskanaler giver større tilgængelighed og indsigt, og der kan nu informeres om virksomhedens strategi på en helt ny måde.

I minimagasinet formidles strategiens fokusområder i helt konkrete fortællinger, og medarbejderne kan bl.a. læse interviews med forskellige håndværkere, lære om Jeudans ambition om at tiltrække og fastholde flere kvindelige håndværkere og blive klogere på den bæredygtige byggeplads.

I podcastepisoderne, Ambassadører på gule plader og En bæredygtig byggeplads, kan alle medarbejdere komme helt tæt på deres kollegaer, når Jeudans egne håndværkere og servicemedarbejdere fortæller, hvordan de arbejder og virker som ambassadører for Jeudans værdier hos kunder, på byggepladser og i bybilledet. Og om hvordan der sorteres byggeaffald som del af renoveringen af en større ejendom, og påvirkningen af medarbejdernes hverdag som følge heraf.

MEDARBEJDERUDDANNELSE

Jeudan Akademiet er platformen for alle interne udviklingsaktiviteter i Jeudan, herunder Jeudanskolen, lederuddannelse, interne kurser, gå hjem-møder, webinarer m.m. Jeudan Akademiet vil blive udviklet løbende, så aktiviteterne hele tiden understøtter målene frem mod 2025.

“ Der vil også i 2022 være fokus på lederudvikling og -uddannelse, når endnu en gruppe ledere fra Jeudan starter på Akademiuddannelsen i ledelse.

Alle nye medarbejdere får en grundig introduktion til virksomhedens kultur via Jeudanskolen.

I 2023 udvikles også Jeudan Masterclass, hvor der fokuseres på kundeservice, salg, forhandlingsteknik og adfærd. Jeudan Masterclass skal være for alle medarbejdere og formålet er, at alle kan blive endnu stærkere ambassadører, der støtter op om Jeudans værdier og f.eks. altid tænker kunden først.

Der vil også i 2022 være fokus på lederudvikling og -uddannelse, når endnu en gruppe ledere fra Jeudan starter på Akademiuddannelsen i ledelse. Det første hold startede på Akademiuddannelsen i efteråret 2020, og de afslutter deres sidste obligatoriske fag i starten af 2022. Uddannelsen udbygger ledernes kompetencer med moderne og praktisk orienteret viden, og de får en lang række værktøjer, som de kan tage i brug med det samme. Som en ekstra bonus er der blevet skabt et stærkt ledelsesmæssigt netværk på tværs af afdelingerne i Jeudan.

I 2022 vil der blive videreudviklet på pre- og onboarding-aktiviteter, så nye medarbejdere allerede inden første arbejdsdag kan lære om Jeudan og Jeudans kultur. Den strategiske arbejdsgruppe Fastholdelse, der bl.a. har arbejdet med pre- og onboarding har, sammen med HR, udarbejdet en række forslag til, hvordan nye medarbejdere kan få en endnu bedre start. Forslagene er samlet i et idékatalog med aktiviteter, der skal udvikles og implementeres før tiltrædelse og i starten af ansættelsesperioden.

Jeudans håndværkerakademi forventes igangsat i 2023. Her vil timelønnede medarbejdere kunne få styrket deres faglige og håndværksmæssige kompetencer og dermed få et kompetenceløft inden for deres fagområde. Med afsæt i en kompetenceanalyse af Jeudans håndværkere, vil håndværkerakademiet sætte særligt fokus på vedligehold af Jeudans mange fredede ejendomme og de særlige kvalifikationer, det arbejde kræver.

Formålet med Jeudans overordnede talent- og udviklingsprogram er at sikre, at virksomheden altid har de fornødne kompetencer og ressourcer til at agere konkurrencedygtigt. Jeudan ønsker at skabe en kultur, der kan tiltrække og fastholde



Den rette sammensætning af talenter styrker Jeudans konkurrenceevne og tiltrækker og fastholder de dygtigste medarbejdere.

de bedste medarbejdere, herunder også medarbejdere med mange års erfaring, der qua dette kan være med til at gøre en forskel i hverdagen for Jeudan og for medarbejdere med mindre erfaring. Den tidligere omtalte strategiske arbejdsgruppe har med afsæt i fastholdelse også arbejdet med initiativet 'Senior', da koncernen har et stort ønske om at fastholde de modne og erfarne medarbejdere, der har lyst til at blive i Jeudan, evt. med ændrede vilkår, indtil de vælger at gå på pension.

DEN MANGFOLDIGE PERSONALESAMMENSÆTNING – MÅL FREM MOD 2025

Jeudan vil være en god og attraktiv arbejdsplads. Målsætningen er at skabe en balanceret og mangfoldig personalesammensætning. Den rette sammensætning af talenter er med til at styrke Jeudans konkurrenceevne og tiltrække og fastholde de dygtigste medarbejdere. Et bredt erfarings- og kompetencegrundlag styrker Jeudans udvikling og vækst – og skaber samtidig det dynamiske arbejdsmiljø, der har vist sig at være særligt afgørende for medarbejdertilfredsheden.

“ Jeudan har et særligt fokus på unge medarbejdere under uddannelse og beskæftiger derfor både lærlinge, elever, praktikanter og studentermedhjælpere, der dygtiggør sig inden for hver deres fagområde.

Jeudan har et særligt fokus på unge medarbejdere under uddannelse og beskæftiger derfor både lærlinge, elever, praktikanter og studentermedhjælpere, der dygtiggør sig inden for hver deres fagområde. I samarbejde med de københavnske uddannelsesinstitutioner er der blevet skabt sikre og trygge uddannelsesforløb, der følges af mentorer igennem hele forløbet. Det er et succeskriterie, at de færdiguddannede efterfølgende bliver ansat i Jeudan og starter et karriereforløb i virksomheden. Det er Jeudans lærlinge et eksempel på. Blandt de 10 lærlinge, som afsluttede deres uddannelse i virksomheden i 2021 er 6 blevet fastansat.

Den mangfoldige personalesammensætning rummer også en afbalanceret repræsentation af kønnene. Jeudan stræber efter en ligelig kønsfordeling i hele organisationen, noget, der i dag er synligt i både chefgruppen og blandt de øvrige funktionærsatte.

Blandt de timelønnede håndværkere er der dog en ubalance. Det er Jeudans ambition frem mod 2025 at løfte andelen af kvinder blandt de timelønnede håndværkere, så virksomheden altid er minimum 1 %-point bedre end branchen og gerne bedre. Dette gøres ved at igangsætte nye initiativer, der kan tiltrække flere kvinder til Jeudans håndværksstillinger, og at markedsføre disse initiativer sammen med relevante uddannelsesinstitutioner.

SAMARBEJDE MED BOSS LADIES

Jeudan har i 2021 startet et samarbejde med Boss Ladies, der med en ambitiøs og målrettet indsats arbejder for at tiltrække og fastholde kvindeligt talent i de brancher, hvor de typisk er sværest at tiltrække.

I samarbejde med arbejdsgivere, uddannelsesinstitutioner, kommuner og fagforeninger er formålet, at få flere unge kvinder ind på erhvervsskoler og ind i nye brancher.

Jeudan har to kvindelige håndværkere, som er tilknyttet Boss Ladies-ambassadørkorps. De besøger erhvervsskoler og uddannelsesinstitutioner for at fortælle de unge kvinder om deres erfaringer fra byggebranchen. De kvindelige ambassadører indgår i et netværk med andre ambassadører, og trænes i at formidle deres fortælling indenfor deres eget faglige område. Jeudan samarbejder derudover med Boss Ladies som arbejdsgiver, der tager imod unge kvinder, der søger en læreplads. Dette samarbejde fortsætter ind i 2022.

SENKARRIERE I JEUDAN

Jeudan vil være en fleksibel og attraktiv arbejdsplads, der kan imødekomme alle medarbejdere, uanset hvilken fase af deres arbejds- og privatliv de er i. Det betyder, at der er mange forskellige behov og forventninger til Jeudan som arbejdsplads. Jeudan ønsker at skabe fleksible vilkår i form af arbejdsindhold og arbejdstid og vil bl.a. tilbyde omskoling af modne medarbejdere, som dermed kan undgå nedslidning. Vores mål er, at en Jeudan-medarbejder altid kan få en værdig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.

I 2021 har den strategiske arbejdsgruppe Fastholdelse undersøgt, hvilke forventninger og ønsker modne medarbejdere, har til en senkarriere i Jeudan. Formålet er at kortlægge hvordan modne medarbejdere kan motiveres til at fortsætte arbejdet i en tilpasset senkarriere og dermed blive længere på arbejdsmarkedet. I 2022 starter implementeringen af forskellige indsatser, som f.eks. at bruge modne medarbejdere som mentorer for yngre kollegaer at justere på arbejdstid m.m. Disse indsatser munder ud i en politik for senkarriere i Jeudan, der tilpasses den enkelte medarbejder.

Med udgangspunkt i spørgeskemaundersøgelse og en workshop, arbejder en arbejdsgruppe under strategiprojektet Bedst til medarbejdere på en decideret seniorpolitik, der skal beskrive muligheder og rammer indenfor Jeudan. Målet er dels at skabe en forståelse for mulighederne blandt ledere og medarbejdere i forhold til trivsel og fastholdelse, dels at præge lederne til at se muligheder i rekrutteringsøjemed. De planlægges indledningsvist til at være fleksible og tilpasset den enkelte medarbejder.

JEUDAN SOM ARBEJDSPLADS

Afledt af det store arbejde med både reboarding, strategiprojektet Bedst til medarbejdere og den ansvarlighed, som der rapporteres på i rapporten her, vil der i 2022 blive igangsat et employer branding projekt i Jeudan. Projektet har til formål at afsøge hvilke parametre som er afgørende for tiltrækningen og fastholdelsen af medarbejdere og sikre at de bliver sat i spil



At skabe rum til uformelle møder mellem medarbejdere har været et særligt fokusområde i det forgangne år.

i markedsføringen af Jeudan som arbejdsplads. Et projekt, som kommer til at trække tråde til flere af målene i afsnittet her, herunder arbejdet med at øge andelen af kvindelige håndværkere, medarbejdere under uddannelse m. fl.

ENGAGEMENTSMÅLING OG ENPS

Som et led i Jeudans strategi gennemføres en årlig engagementsmåling blandt medarbejdere og en tilfredshedsundersøgelse blandt Jeudans kunder. Jeudan gennemførte i 2021 også tre eNPS (Employee Net Promoter Score) målinger for at kortlægge medarbejdernes loyalitet og tilfredshed. Disse målinger giver Jeudan afgørende feedback fra medarbejderne og kunder, som kan bæres ud i strategi- og arbejdsgrupper og dermed bruges til at forbedre kunde- og medarbejderforhold. For at kunne levere på de kommende års mål, arbejdes der også med ledersparring og andre specifikke indsatser på tværs af organisationen herunder særlige fokusområder for ledernes feedbacksamtaler med medarbejderne.

I 2020 var resultatet på eNPS-målingen på 30, mens gennemsnittet af de tre målinger for 2021 landede på 18. Afledt heraf er der igangsat en række indsatser for at opnå indsigter til at vende udviklingen.

Frem mod 2025 sættes målet til 50. Som benchmark anses en eNPS-måling på 0 som god og en eNPS på over 50 som fremragende. Det er ikke muligt at foretage en direkte sammenligning med andre virksomheder i ejendoms- og servicebranchen, da denne statistik ikke er tilgængelig.

RESPEKT FOR MENNESKERETTIGHEDER

Jeudan respekterer menneskerettigheder og love vedrørende ligestilling og ønsker at tilbyde alle fair og lige vilkår i ansættelses- og arbejdsforhold, uanset køn, etnisk oprindelse, religion og andre personlige forhold. Alle sammen punkter som er grundsten i [Jeudans mangfoldighedspolitik](#), offentliggjort på Jeudans hjemmeside, og desuden en helt naturlig del af organisationens etiske værdisæt, af Jeudans personalehåndbog og af de overenskomster, som Jeudan agerer under.

Jeudan stræber efter altid at være i overensstemmelse med de ti grundlæggende og generelle principper om menneskeret-

tigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og antikorruption, som er udtrykt i FN's Global Compact. Dette sker bl.a. ved at stille krav til, at både medarbejdere, leverandører og andre samarbejdspartnere overholder menneskerettighederne. Konkret underskriver Jeudans væsentlige leverandører en leverandør-erklæring jf. afsnittet "Et Jeudan med ansvarlige relationer" på side 46.

“ Jeudan stræber efter altid at være i overensstemmelse med de ti grundlæggende og generelle principper om menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og antikorruption, som er udtrykt i FN's Global Compact.

Formålet med indsatsen er at forebygge enhver form for brud på menneskerettighederne både i og udenfor koncernen. Der har ikke været nogen sager om krænkelse af menneskerettigheder i 2021.

For at fastholde sammenligningsgrundlag i størst mulige udstrækning er beregninger af de sociale nøgletal for 2021 opgjort på samme beregningsgrundlag som tidligere år, dog med undtagelse af medarbejderomsætningen, som er ændret for også at have et eksternt sammenligningsgrundlag. Hvor det har været muligt ud fra anvendte systemer og daglig praksis, er beregninger tilpasset bedste praksis indenfor ESG-data. Det fremgår af ESG-faktaarket såfremt tallene ikke er sammenlignelige med tidligere år. Nøgletallene fremgår af ESG-faktaark på siderne 74-76.

DE SOCIALE MÅL PÅ VEJ MOD 2025

Medarbejderomsætningen reduceres

ud fra ambitionen om at være 5 %-point bedre end branchen på funktionærer og 10 %-point bedre end branchen på time-lønnede medarbejdere

AMBITIONEN

Jeudans fortsatte vækst afhænger bl.a. af evnen til at fastholde medarbejdere, og således også af at reducere koncernens medarbejderomsætning. Her arbejdes der med en målsætning for 2025 om at være 5 %-point bedre end branchens medarbejderomsætning, når det kommer til funktionærer og 10 %-point bedre end branchen i forhold til de timelønnede medarbejdere. Til sammenligning benyttes statistik fra Dansk Arbejdsgiverforening fra 2020, da det er de senest opgjorte tal.

AFRAPPORTERING 2021

Medarbejderomsætning	2020	2021
Koncernen samlet	19 %	24 %
Funktionærer	18 %	24 %
Timelønnede	20 %	24 %

Der har fra 2020 til 2121 været en øget medarbejderomsætning i Jeudan. Sammenlignes der med statistikken fra DA-området, så var medarbejderomsætningen her 31 % for alle, 23 % for funktionærer og 36 % for "arbejdere" (2020-tal). Udviklingen skyldes især en stigning i fratrædelser, hvor ansættelsesperioden er markant kortere end normalt (<1-2,5 år), hvilket bl.a. skyldes at onboarding-processen af nye medarbejdere i Jeudan i 2021 har været længere og sværere. Blandt de timelønnede har den lave ledighed medført et øget pres på løn, som har fået nogle medarbejdere til at søge mod akkordopgaver, hvilket Jeudan ikke benytter sig af. Hjemmearbejde, stigende digitale mødeaktiviteter, begrænsede sociale aktiviteter og de generelle COVID-19-udfordringer og -restriktioner udgør for

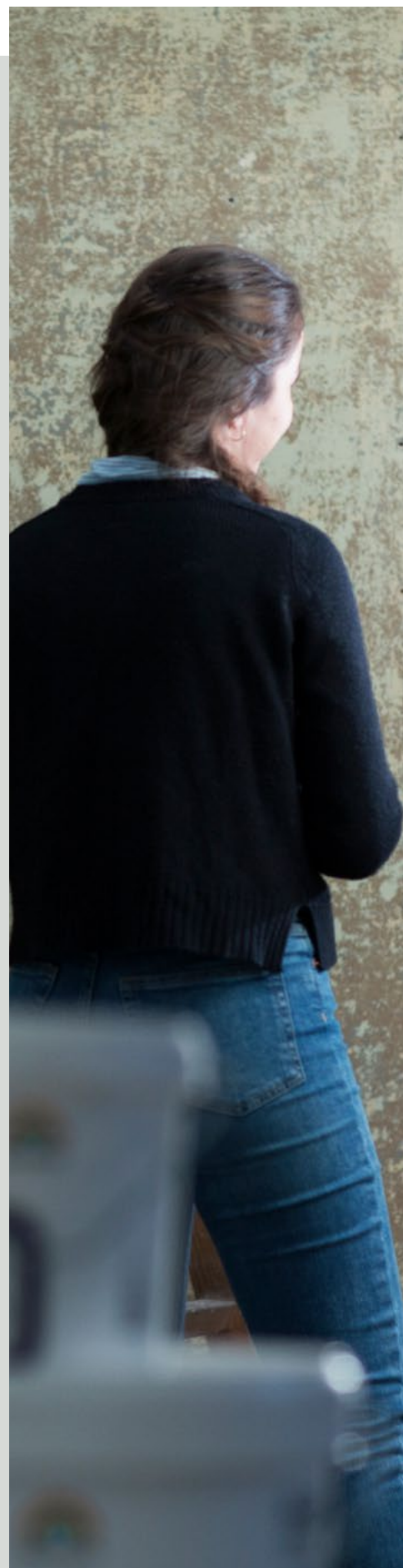
de funktionæransatte en stor del af forklaringen.

Erfaringen viser, at de nyansattes tilhørsforhold til Jeudan særligt dannes i de første tre måneder. Under COVID-19 har det været sværere, og dermed taget længere tid, for nye medarbejdere at lære organisationen og virksomhedskulturen at kende. Der til skal lægges en manglende tilknytning til kollegaer og ledelsen pga. de meget få sociale arrangementer og at en stor del af arbejdet har foregået hjemmefra.

Der er igangsat forandringsprocesser i udvalgte afdelinger med fokus på digitalisering og forenkling af processer og arbejdsgange, med det formål at frigøre ressourcer og gøre hverdagen i Jeudan mere enkel. Ikke alle medarbejdere har kunnet se sig selv i en ny hverdag og har derfor ikke ønsket at tilslutte sig processerne, hvilket har medført fratrædelser. Yderligere oplever Jeudan en generel høj jobrotation, der også skal ses i lyset af opsvinget i dansk økonomi. Den høje jobrotation ses specielt indenfor specifikke afdelinger og områder, og den stigende jobrotation afspejler sig ligeledes i ancienniteten i Jeudan.

AMBITION 2022

Arbejdet med fastholdelse af koncernens medarbejdere fortsættes. Initiativerne fra den nedsatte arbejdsgruppe med fokus på fastholdelse implementeres i driften.





Sygefraværet reduceres ud fra ambitionen om at være 1 %-point bedre end branchen på funktionærer og 0,5 %-point bedre end branchen på timelønnede medarbejdere

AMBITIONEN

Frem mod 2025 arbejdes der med en målsætning om at reducere sygefraværet, så det er 1 %-point bedre end branchen for funktionærer og 0,5 %-point bedre end branchen for de timelønnede medarbejdere. Til sammenligning benyttes statistik fra Dansk Arbejdsgiverforening fra 2020, da det er de senest opgjorte tal.

AFRAPPORTERING 2021

Sygefraværet i Jeudan har gennemgået en mindre stigning fra 2020 til 2021. COVID-19 udgør en del af forklaringen, men har ikke givet anledning til en opsplitning i opgørelsen. Sammenholdes Jeudans sygefravær med opgørelsen på DA-området udgjorde det samlede tal 3,2%, funktionærer 2,6% og "arbejdere" 3,9% (2020 tal).

Sygefravær	2020	2021
Koncernen samlet	3,5 %	3,8 %
Funktionærer	2,4 %	2,6 %
Timelønnede	4,2 %	4,5 %

Jeudan arbejder løbende med kvartalsvise nøgletal, der afspejler sygefraværet i de enkelte afdelinger. I samarbejde med Jeudans ledere vurderes det, hvordan de enkelte fraværstal skal håndteres. Jeudan anvender sygefraværssamtaler, mulighedserklæringer, sundhedsordninger via pensionselskaber i dialogen om fraværet.

Jeudan har i højere grad kommunique-

ret om tiltag via pensionsordningen, der indeholder inspiration og råd om sundhed og en nemmere adgang til samtaler med specialister indenfor forskellige fagområder. Via intranet og månedsmøder har det hybride arbejdsliv været i fokus med henblik på bedre trivsel.

Jeudan tilbyder med udgangspunkt i medarbejdernes velvære, trivsel og ikke mindst forebyggelse en virksomhedsbetalt massageordning. Arbejdsmiljøorganisationen foretager rundringer i forhold til det fysiske arbejdsmiljø.

AMBITION 2022

De igangsatte initiativer og medarbejdertilbud fortsættes, og understøttes løbende af påmindelser på koncernens månedsmøder og øvrige interne kommunikationskanaler.

DE SOCIALE MÅL PÅ VEJ MOD 2025

Håndværkerakademiet etableres, og der fokuseres på den faglige håndværksmæssige oplæring inden for klassiske ejendomme

AMBITIONEN

Etableringen af et håndværkerakademi i Jeudan er ligeledes et nyt initiativ frem mod 2025. Målet er at styrke timelønnede medarbejderes faglige og håndværksmæssige kompetencer.

AFRAPPORTERING 2021

Håndværkerakademiet er endnu ikke påbegyndt, men forventes igangsat 2023. Med afsæt i en kompetenceanalyse af Jeudans håndværkere og med særligt fokus på vedligehold af Jeudans mange fredede ejendomme og de særlige kvalifikationer, det arbejde kræver, vil den interne uddannelse blive målrettet herefter.

AMBITION 2022

Akademiet har til formål at give Jeudans håndværkere et kompetenceløft inden for deres fagområde.





Antallet af lærlinge, elever og praktikanter

skal udgøre minimum 10 % af den samlede personale-sammensætning

AMBITIONEN

Jeudan har et særligt fokus på unge medarbejdere under uddannelse og beskæftiger derfor både lærlinge, elever, praktikanter og studentermedhjælpere, der dygtiggør sig inden for hver deres fagområde. Det er ambitionen at antallet af lærlinge, elever og praktikanter frem mod 2025 minimum skal udgøre 10 % af den samlede personalesammensætning.

AFRAPPORTERING 2021

I både 2020 og 2021 udgjorde unge medarbejdere under uddannelse 12 % af Jeudans medarbejdere. Det er således lykkedes at fastholde et niveau over målet for 2025, og bidrage til uddannelsen af lærlinge, elever og praktikanter til glæde for Jeudan og det danske arbejdsmarked.

AMBITION 2022

Ambitionen er at sikre at antallet af lærlinge, elever og praktikanter årligt frem mod 2025 udgør minimum 10 % af den samlede personalesammensætning. Jeudan vil fortsætte samarbejdet med de københavnske uddannelsesinstitutioner for at skabe sikre og trygge uddannelsesforløb. Målet er, at de færdiguddannede fortsætter deres ansættelse i Jeudan og starter et karriereforløb i virksomheden.

DE SOCIALE MÅL PÅ VEJ MOD 2025

Andelen af kvindelige håndværkere løftes ud fra ambitionen om at være 1%-point bedre end branchen

AMBITIONEN

Blandt Jeudans timelønnede håndværkere er der en ubalance blandt kønnene. Det er Jeudans ambition frem mod 2025 at løfte andelen af kvinder blandt de timelønnede håndværkere, så virksomheden altid er minimum 1%-point bedre end branchen og gerne bedre. Statistikkerne for kvindelige håndværkere er ikke direkte sammenlignelige med målsætningen, da der ikke rapporteres isoleret på kvindelige håndværkere. Af en rapport fra Byggeriets Kvinderåd fra 2019 fremgår det, at 9 % af medarbejderne i bygge- og anlægsbranchen er kvinder, men heraf er halvdelen beskæftiget ved kontorarbejde. Som sammenligningsgrundlag benyttes derfor data fra Danmark Statistik. I den seneste opgørelse fra udgangen af 2019 fremgår det, at 4 % af danske håndværkere er kvinder, og at 90 % af dem er bygningsmalere.

AFRAPPORTERING 2021

At levere på Jeudans mål om at være 1%-point bedre end branchen, når det kommer til andelen af kvindelige håndværkere, kræver en længerevarende indsats. I 2021 var 4,1 % af Jeudans håndværkere kvinder, hvilket var en fremgang fra 2020, hvor de kvindelige håndværkere udgjorde 3,3 %. Der er dog fortsat et stykke vej til målet for 2025.

Jeudan har derfor i det forgangne

år indledt et samarbejde med Boss Ladies, der ambitiøst og målrettet arbejder for at tiltrække og fastholde kvindeligt talent i de brancher, hvor det er typisk, er sværest at tiltrække.

Som arbejdsgiver samarbejder Jeudan med uddannelsesinstitutioner, kommuner og fagforeninger med det formål, at få flere piger ind på erhvervsskoler og ind i nye brancher. Jeudans to kvindelige ambassadører for initiativet og de kvindelige håndværkere i Jeudan er del af samarbejdet med uddannelsesinstitutionerne og indgår i dialog med unge kvinder, som overvejer en uddannelse indenfor håndværkerfagene.

AMBITION 2022

For at tiltrække flere kvinder til Jeudans håndværksstillinger, og få budskabet markedsført sammen med relevante uddannelsesinstitutioner, er ambitionen at fortsætte samarbejdet med Boss Ladies.

Jeudan arbejder videre med at få en tættere dialog med de kvindelige håndværkere i Jeudan for at få feedback og inspiration fra netop dem, det handler om. Der fokuseres endvidere på at alle medarbejdere og ledere er fuldt informeret om Jeudans personale- og adfærdspolitikker og de kommunikationskanaler, der støtter op om politikkerne.



Rettidig omskoling af modne medarbejdere

skal sikre, at ingen forlader Jeudan som følge af nedslidning

AMBITION

Jeudan ønsker at skabe fleksible vilkår i form af arbejdsindhold og arbejdstid og vil bl.a. tilbyde omskoling af modne medarbejdere, som dermed kan undgå nedslidning. Målet er, at en Jeudan-medarbejder altid kan få en værdig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.

AFRAPPORTERING 2021

Arbejdet med denne målsætning er endnu ikke påbegyndt, men forventes igangsat i 2022. Jeudan har indledningsvist foretaget en undersøgelse hos Jeudans medarbejdere om senkarriere. Resultatet viser, hvilke indsatser medarbejderne finder attraktive i forbindelse med en senkarriere.

AMBITION 2022

Jeudan påbegynder arbejdet med målsætningen. Resultatet af den indledende undersøgelse bruges som udgangspunkt for arbejdet, og ambitionen er, at der bliver udarbejdet en særlig seniorpolitik med indsatser indenfor omskoling og senkarriere.



DE SOCIALE MÅL PÅ VEJ MOD 2025

Kortlægning af muligheder indenfor projekter, der bidrager til at få relevante grupper ind på arbejdsmarkedet

AMBITION

I samarbejde med udvalgte organisationer tager Jeudan ansvar for specifikke grupper, der har svært ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet eller har behov for sparring til at træde ind på det private arbejdsmarked. I de kommende år vil Jeudan også afsøge mulighederne for at gennemføre et årligt projekt, der bidrager til, at netop de mennesker, der er længst væk fra arbejdsmarkedet, får mulighed for at komme indenfor.

AFRAPPORTERING 2021

Et udfordrende år, som 2021, har ikke gjort behovet for en håndsækning til mennesker, som har svært ved at finde deres plads på arbejdsmarkedet mindre. Men opgaven har ikke kunnet prioriteres i Jeudan, hvorfor fokus har været på at fortsætte samarbejdet med Velkommen Hjem og aktivt støtte hjemvendte veteraner via organisationen. Både som mentor for hjemvendte veteraner og ved at tilbyde ansættelse i stillinger, der matcher kompetencer og interesser. I 2021 har Jeudan indgået aftaler med yderligere 2 mentees.

AMBITION 2022

Jeudan forventer i 2022 at indgå et samarbejde med en forening, hvor omdrejningspunktet er inklusion og livskvalitet via beskæftigelse. Projektet forventes igangsat i samarbejde med TorvehallerneKBH.





Aldersdiversitet i Jeudan

HER LÆRER UNGE OG ÆLDRE AF HINANDEN

Diversitet på arbejdspladsen er en stor gevinst. En mangfoldig arbejdsplads sikrer forskellige kompetencer og bringer flere perspektiver, erfaringer og løsninger med sig. Jeudan arbejder med diversitet på flere niveauer og ønsker generelt at afspejle det danske samfund. Frem mod 2025 er der også et særligt fokus på aldersdiversitet i organisationen.

HR-direktør i Jeudan Annemarie Lund Krumhardt uddyber: "Hvis man som arbejdsplads kun har fokus på erfaring og anciennitet, risikerer man at gå glip af den naturlige kreativitet og nysgerrighed, der er blandt de unge medarbejdere. De formår på en anden måde at udfordre og stille de gode hvorfor- spørgsmål, som kan være med til at ændre arbejdsgange og rutiner og hele tiden drive en virksomhed fremad. De unge er født digitale og har ofte en anden tilgang til ny viden og teknologi, mens de erfarne har den solide, praktiske erfaring, som de unge mangler. Vi kan se, at samspillet på tværs af aldersgrupperne er til stor inspiration for alle involverede."

UDDANNELSE OG FASTHOLDELSE

Jeudan beskæftiger lærlinge, elever, praktikanter og studentermedhjælpere, der dygtiggør sig inden for hver deres fagområde. Målet er, at de unge skal udgøre minimum 10 % af personalesammensætningen, men både i 2020 og 2021 har de udgjort 12 % i Jeudan. I 2021 har der også været fokus på at tiltrække finansbachelorer og bygningskonstruktører og kvindelige lærlinge. I samarbejde med de københavnske uddannelsesinstitutioner er der arbejdet med at øge kendskabet til Jeudan som læreplads og praktiksted, sikre en større involvering af medarbejderne i Jeudans strategiske arbejde og at skabe sikre og trygge uddannelsesforløb, der bl.a. inkluderer mentorer, som følger medarbejderen under hele forløbet.

Netop diversiteten i medarbejdernes faglige baggrund og arbejdsopgaverne i Jeudan, er nogle af de ting, som italesættes overfor de københavnske uddannelsesinstitutioner. Og noget som Elias Hinkaty, der har været i lære som tømrer hos Jeudan i 2,5 år, har gjort sig erfaringer med.

Og netop Elias' ønske om at fortsætte i Jeudan rammer ind i en af udfordringerne i et arbejdsmarked med den laveste ledighed i mere end 10 år. "Vi står i en situation, hvor der er pres på arbejdsmarkedet, og det er blevet sværere at rekruttere specifikke

“ Det har været en utrolig lærerig periode. Jeg har prøvet en masse forskellige ting og er kommet godt omkring det hele, som Jeudan laver. Fra store byggepladser til mindre opgaver. For et par måneder siden var jeg på en opgave på Københavns Universitet, hvor jeg var med til at lægge tag og lave det hele fra bunden af. Det har været virkelig lærerigt, og jeg håber derfor også at kunne fortsætte i Jeudan, når jeg er færdig som lærling.

Elias, som bliver færdiguddlært til september

gruppe af medarbejdere. Vi har derfor større og større fokus på at uddanne medarbejdere internt og fastholde dem, så de f.eks. starter som lærlinge og dernæst bliver fastansat hos Jeudan," afslutter Annemarie Lund Krumhardt.





Tømmerlærling Elias Hinkaty på Jeudans byggeplads på Kigkurren 8.

ET JEUDAN MED ANSVARLIGE RELATIONER (GOVERNANCE)

Jeudan udfører sine aktiviteter professionelt og uafhængigt af forhold, som tilgodeser private interesser. Jeudan yder løbende en indsats for, og derigennem medvirke til, at også kunder, samarbejdspartnere og leverandører kan bevare samme professionalisme og uafhængighed.

Sager om bestikkelse fra kunder, samarbejdspartnere og leverandører er fortsat blandt de risici, der kan møde en koncern som Jeudan. Det er en risiko, som tages meget seriøst, og som koncernen derfor søger at minimere, bl.a. via en tydeligt defineret [korruptionspolitik](#), der skitserer, hvordan korruption skal

modarbejdes. Politikken er offentliggjort på Jeudans hjemmeside, nye medarbejdere modtager en grundig introduktion til den ved ansættelsen, og politikken genbesøges årligt med henblik på evt. revision.

Afsættet for Jeudans korruptionspolitik er bevidstheden om, at Jeudan forvalter betydelige værdier på aktionærernes vegne, at Jeudan jævnligt har samarbejdsrelationer, hvor forløbet og udfaldet af en sag har væsentlig betydning for Jeudan, og at der i ejendomsbranchen tidligere har været tilfælde, som kan betegnes som korruptionssager.

GOVERNANCEMÅL PÅ VEJ MOD 2025

2021

Analyse af udviklingspotentiale og dialog

2022

Dokumentation for indsatser

2023

Krav på relevante områder

Se i øvrigt ESG-faktaark på siderne 74-76.



Kunderne bydes indenfor til en fremvisning på Sankt Annæ Plads 13.

Jeudan følger relevante regler og god praksis, som er rettet mod korruption. Bestikkelse og returkommission accepteres ikke og tilbydes ikke i nogen form og under nogen omstændigheder.

MILJØMÆSSIGE OG SOCIALE FORHOLD

Risiko for korruption og uetisk forretningsførelse er ikke det eneste, der er på spil. F.eks. kan Jeudans mange leverandører påvirke både miljømæssige og sociale forhold, når de udfører opgaver for Jeudan, og ved brug af underleverandører kan der være risiko for at menneskerettigheder ikke bliver overholdt.

Jeudan er bevidst om, at koncernen også bærer et ansvar for det, der sker længere ude i værdikæden og har derfor igangsat en større ESG-analyse af forholdene hos de mange leverandører. Formålet er at kunne kortlægge eventuelle udfordringer indenfor Environmental, Social eller Governance. Med afsæt i denne analyse vil Jeudan fremadrettet søge at udbedre de udfordringer, der måtte være i værdikæden.

AFRAPPORTERING 2021

Efter Jeudans overbevisning har koncernen i 2021 ikke oplevet nogle former for korruption eller bestikkelse.

Jeudan har intensiveret arbejdet med at skabe og opretholde ansvarlige relationer og dermed arbejdet for at minimere de risici, som Jeudan står over for i samarbejdsforhold.

Der er udført en overordnet analyse af de relevante risici i leverandørkæden, og med afsæt i denne er der bl.a. iværksat følgende risikominimerende tiltag:

- opdatering af adfærdskodeks (Code of Conduct) med de minimumskrav, som Jeudan agter at stille over for leverandører og samarbejdspartnere i øvrigt
- øget fokus på "screening" af leverandører forud for indledning af samarbejde. Der vil blive implementeret tiltag med henblik på særlig godkendelsesprocedure af leverandører for at sikre, at de lever op til Jeudans standarder og krav.
- opdatering og ensartning af interne retningslinjer og procedurer for valg af leverandører, således at Jeudans medarbejdere har en klart defineret fremgangsmåde for valg af leverandører

- undervisning af relevante medarbejdere med fokus på retningslinjer for leverandørvalg, kontraktuelle forhold og tvisthåndtering. Uddannelsen skal bidrage til at klæde medarbejdere på til at foregribe og håndtere de udfordringer, der kan opstå i leverandørforhold.
- øvrige interne tiltag vil løbende blive iværksat, så alle medarbejdere er indforstået med vigtigheden af at skabe og opretholde ansvarlige relationer og at følge de interne udstukne retningslinjer.

NÆSTE SKRIDT I 2022 OG 2023

Jeudan forventer, at ovenstående bliver implementeret og sat i drift i løbet af 2022. Tiltagene fokuserer særligt på leverandørforhold inden for bygge- og anlægsbranchen og vil primært gælde for entreprenører, materialeleverandører og tekniske rådgivere, som har kontrakt med Jeudan.

I 2022 vil Jeudan dokumentere de implementerede indsatser. Ud fra en godkendt leverandøroversigt vil der bl.a. blive rapporteret på, hvor mange leverandører, der har tiltrådt det opdaterede adfærdskodeks i løbet af året.

Arbejdet med ESG-analysen fortsætter i 2022, og der vil være fokus på at afsøge, om der er behov for nye tiltag. Med afsæt i analysearbejdet vil Jeudan identificere, hvilke leverandørforhold, der evt. trænger til justeringer og dernæst udarbejde de krav disse leverandører skal kunne efterleve i 2023.

ET GRØNNERE OG ENDNU STÆRKERE JEUDAN FREM MOD UDGANGEN AF 2025 – ET SAMLET OVERBLIK OVER MÅL OG INDSATSER

Værdi for samfundet, kunder, medarbejdere,
investorer og øvrig interessenter



Byggeaffald

25 % til genbrug
65 % til up- eller
downcycling



Rådgivning

750 erhvervs-
kunder har fået
rådgivning om
energi- og inde-
klima



Energi- renovering

25 ejendomme er
energirenoveret



Håndværkere, kønsdiversitet

1 %-point bedre
end branchen
generelt



Elbilisme

90 % elbiler
og ladestandere
på 25 % af
p-pladserne



Håndværkere, uddannelse

Kompetenceløft
vedr. klassiske
ejendomme og
fokus på flere i job



Arbejdsulykker

Nul-ulykkes-
kultur og bedre
end branchen
generelt



Energi

25 % mindre
forbrug i domicil
med baseline i
2019/2020



Produktion

Fossilfri
Ingen skadelige
kemikalier



Leverandørers ESG-indsats

Analyse, dialog,
dokumentation
og krav



Sygefravær

1 %- og
0,5 %-point
bedre end
branchen
(funk./timeløn)



Medarbejder- omsætning

5 %- og
10 %-point bedre
end branchen
(funk./timeløn)



Unge under uddannelse

Min. 10 % af
ansatte er elever,
lærlinge og
praktikanter

DE ANSVARLIGE MÅL PÅ VEJ MOD 2025

Analyse af leverandørforhold

AMBITION

Jeudan har besluttet, at der skal foretages en intern analyse af leverandørforhold med henblik på kunne indlede og opretholde ansvarlige relationer med samarbejdspartnere. Fokus er på at analysere de risici, som Jeudan kan støde på i leverandørforhold i bygge- og anlægsbranchen.

AFRAPPORTERING 2021

I 2021 er der foretaget en intern analyse af de eksisterende leverandørforhold med henblik på fremadrettet at kunne iværksætte risikominimerende tiltag over for leverandører i bygge- og anlægsbranchen. På baggrund af analysen har Jeudan iværksat en række tiltag, herunder opdatering af adfærdskodeks, kontraktparadigmer, godkendelsesprocedurer af leverandører og intern uddannelse af medarbejdere.

AMBITION 2022

Det er ambitionen, at ovenstående tiltag skal implementeres i koncernen i 2022. Derudover fortsættes analysearbejdet, således at det løbende vil fungere som værktøj og rettesnor for, hvordan Jeudan bedst tilpasser sine risikominimerende tiltag.



Dokumentation for indsatser

AMBITION

Jeudan har et ønske om løbende at kunne dokumentere de indsatser, der iværksættes og implementeres på baggrund af den interne analyse af leverandørforholdene i 2021. Det gælder både dokumentation for interne og eksterne indsatser.

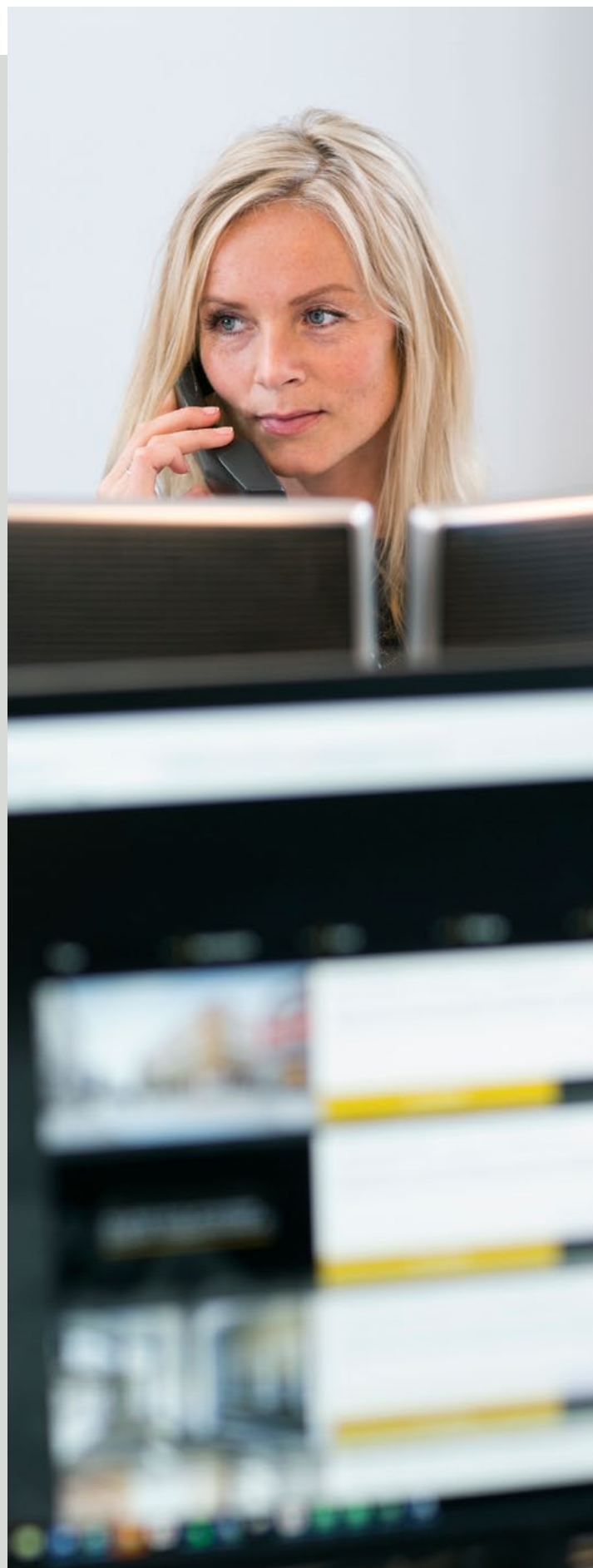
AFRAPPORTERING 2021

Analysearbejdet i 2021 har givet Jeudan et klart overblik over de indsatser, som fremadrettet ønskes dokumenteret.

AMBITION 2022

Det er ambitionen, at Jeudan i 2022 løbende vil dokumentere de tiltag, der bliver implementeret. Internt kan det f.eks. være dokumentation for intern uddannelse, og eksternt kan det f.eks. dække over, hvor mange leverandører, der er tiltrådt Jeudans adfærdskodeks i årets løb. Ønsket om at dokumentere indsatserne fortsætter også i 2023 og frem.

Behovet for yderligere dokumentation for indsatser revurderes ultimo 2022.



DE ANSVARLIGE MÅL PÅ VEJ MOD 2025

Krav på relevante områder

AMBITION

På baggrund af den interne analyse af leverandørforholdene i 2021, de dokumenterede indsatser i 2022 og de risikominimerende tiltag, der bliver implementeret, vil Jeudan vurdere, hvorvidt der skal stilles særlige krav til nogle leverandører i forhold til deres evne til at bidrage til ESG-rapportering. Det vil kunne betyde krav indenfor både Environment, Social og Governance.

AFRAPPORTERING 2021

Jeudan har fået et overblik over hvilke indsatser, der skal igangsættes for, at koncernen kan indlede og opretholde ansvarlige relationer med leverandører i bygge- og anlægsbranchen.

AMBITION 2022

Det er ambitionen, at Jeudan fortsætter analysearbejdet og dermed løbende kan identificere hvilke øvrige krav, det kan blive aktuelt at stille udvalgte leverandører i 2023.





Ny intern uddannelse på vej

SÅDAN RUSTES MEDARBEJDERNE TIL AT HÅNDTERE LEVERANDØR-SAMARBEJDER

“ Uddannelsen etableres for at sikre, at vores medarbejdere arbejder efter de samme klare retningslinjer og procedurer, og for at klæde dem godt på til at kunne spotte og håndtere eventuelle tvister.

Thomas Opstrup, Chefjurist



Jeudan vil skabe en ensartet håndtering af leverandørsamarbejder – både for at minimere de risici, der kan opstå i leverandørforhold, men også for altid at kunne levere det bedste produkt til den aftalte tid til Jeudans kunder. Derfor har Jeudan oprettet en ny intern uddannelse, der forventes opstartet i 2022. Formålet er, at klæde Jeudans projektledere, produktionschefer, arkitekter mv. godt på til at kunne håndtere leverandørsamarbejder.

Den interne uddannelse skal bl.a. sikre, at sager i Jeudan bliver håndteret konsekvent og med den rette analytiske tilgang på tværs af koncernen – også i samarbejdet med leverandører. Uddannelsen støtter også op om Jeudans fastholdelsesstrategi og ønske om at være Bedst til medarbejdere, og den vil være med til at gøre medarbejdere endnu mere trygge i deres daglige håndtering af leverandørforhold.

“Uddannelsen er for alle medarbejdere, som benytter sig af eksterne leverandører og samarbejdspartnere inden for bygge- og anlægsbranchen. Uddannelsen består af to dele, den ene del fokuserer på at skabe kendskab til og vejledning om interne retningslinjer for valg af leverandører, og den anden del handler om de juridiske forhold og rammer, som ligger til grund for samarbejdsforholdet og f.eks. også håndtering af tvister. Uddannelsen etableres for at sikre, at vores medarbejdere arbejder efter de samme klare retningslinjer og procedurer, og for at klæde dem godt på til at kunne spotte og imødekomme eventuelle tvister,” siger chefjurist Thomas Opstrup, der sammen med Indkøb står bag den nye uddannelse.

EN UDVIDELSE AF JEUDANSKOLEN

Enhver ny medarbejder i Jeudan kommer igennem et skræddersyet introduktionsprogram, når de starter. En del af den onboarding er også, at de introduceres for de interne retningslinjer for leverandørsamarbejder. Hvor denne introduktion tidligere været afholdt af den nærmeste leder, træder den nye interne uddannelse nu til i stedet og sikrer en mere fyldestgørende og ensartet introduktion på tværs af koncernen.

Den nye uddannelse henvender sig både til nye og eksisterende medarbejdere, og den imødekommer dermed også medarbejderønsker om løbende kompetenceudvikling. Uddannelsen er formet således, at alle medarbejdere skal deltage i en årlig genopfriskning, så det sikres, at alle er velinformerede og opdaterede på retningslinjer og juridiske forhold i forbindelse med kontraktindgåelser og tvisthåndteringer.



De helt rigtige farver sættes i spil i indretningen af en kundes kommende rammer.

LOVPLIGTIG REDEGØRELSE FOR VIRKSOMHEDSLEDELSE

Jeudan ønsker at udøve god selskabsledelse og at sikre, at Jeudan ledes i overensstemmelse med samfundets og aktionærernes interesser og under hensyntagen til Jeudans øvrige interesser.

Jeudans bestyrelse forholder sig løbende til rammer og processer for den overordnede ledelse af koncernen med henblik på at sikre, at disse er tilrettelagt på en måde så Jeudan altid kan løse de ledelsesmæssige opgaver bedst muligt.

Komitéen for god selskabsledelse har udarbejdet en række anbefalinger for god selskabsledelse. Jeudan følger komitéens anbefalingerne, bortset fra at et flertal af Jeudans bestyrelsesmedlemmer og udvalgsmedlemmer ikke er uafhængige. Komitéens anbefalinger er offentliggjort på <https://corporategovernance.dk>, og på Jeudans hjemmeside på URL-adressen <http://www.jeudan.dk/om-jeudan/selskabsledelse/> findes et skema med en samlet oversigt over komitéens anbefalinger under overskriften "Lovpligtig redegørelse for virksomhedsledelse, jf. årsregnskabslovens § 107 b, for 2021".

AKTIONÆRER

Generalforsamlingen er det øverste beslutningsorgan i Jeudan. Alle aktionærer, der har løst adgangskort, har ret til at deltage og stemme på generalforsamlingen, og aktionærer, der ikke har mulighed for at deltage personligt, kan stemme via fuldmagt, og hvor der er mulighed for at tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen, kan der også brevstemmes. Dato og dagsorden offentliggøres på Jeudans hjemmeside senest 3 uger før generalforsamlingen. Generalforsamlingen kan beslutte at ændre i Jeudans vedtægter, såfremt mindst 2/3 af de afgivne stemmer, som af den på generalforsamlingen repræsenterede stemmeberettigede aktiekapital, stemmer for.

Jeudan ser den årlige generalforsamling som et vigtigt forum for kommunikation om Jeudans forhold, hvor aktionærerne opfordres til at deltage og være med i dialogen om den fremtidige udvikling. Udover informationer til generalforsamlingen, videregiver Jeudan løbende informationer til aktionærer ved regnskabs- og selskabsmeddelelser og på www.jeudan.dk. I Jeudans løbende bestræbelser på at tilbyde aktionærer rele-

“ Jeudans generalforsamling er et vigtigt forum for kommunikation om koncernens forhold, hvor aktionærerne opfordres til at deltage og være med i dialogen om den fremtidige udvikling.

vant og rettidig information har aktionærer også mulighed for at modtage aktionærinformation elektronisk.

Der er ikke Jeudan bekendt indgået særskilte aktionæraftaler, men der foregår løbende dialog med aktionærer i behørig respekt for Nasdaq Copenhagens regelsæt.

INTERESSETER

Jeudan tilstræber at opretholde en åben dialog med alle interesserter, herunder aktionærer, kunder, medarbejdere, leverandører, offentlige myndigheder og samfundet generelt. Kommunikationen tager udgangspunkt i Jeudans tre kerneværdier: ordentlighed, dygtighed og tilgængelighed. Kommunikationen foregår ikke blot direkte via Jeudans daglige kontakt med kunder, leverandører, myndigheder m.fl., men også på de sociale medier og ved deltagelse i investeringsarrangementer, foredrag for foreninger m.m.

ÅBENHED OG GENNEMSIGTIGHED

Alle informationer af væsentlighed for aktionærer og finansmarkederne udsendes hurtigst muligt via Finanstilsynet og Nasdaq Copenhagen i overensstemmelse med børsreglerne. Umiddelbart efter udsendelse via Finanstilsynet og Nasdaq Copenhagen sendes meddelelsen elektronisk til de aktionærer samt øvrige interesserter, der har ønsket at modtage elektroniske meddelelser fra Jeudan. Meddelelsen bliver også straks tilgængelig på Jeudans hjemmeside.

Jeudans hjemmeside indeholder en sektion for investor relations, hvilken bl.a. indeholder aktuelle oplysninger fra Nasdaq Copenhagen om aktiepris og ordredybde, selskabsmeddelelser, kvartalsrapporter m.m.

Jeudan offentliggør ikke information på engelsk, da der grundet den nuværende aktionærsammensætning ikke synes at være tilstrækkeligt behov herfor.

BESTYRELSENS OPGAVER

Jeudans bestyrelse udgør den øverste ledelse. Bestyrelsens arbejde bliver reguleret ud fra en forretningsorden udarbejdet i overensstemmelse med selskabslovens bestemmelser. Forretningsordenen bliver vurderet og ajourført mindst en gang om året. Ud over arbejdsbeskrivelserne i forretningsordenen er der ikke udfærdiget selvstændig arbejdsbeskrivelse for bestyrelsesformand eller næstformand.

Bestyrelsen afholder mindst fem ordinære bestyrelsesmøder om året. I 2021 er der afholdt fem ordinære bestyrelsesmøder. Forud for hvert møde modtager bestyrelsen løbende orientering om Jeudans forhold, og på møderne behandles så forskellige forhold vedrørende Jeudans overordnede udvikling. Det kan f.eks. være:

- Mål og strategi, overordnede økonomiske målsætninger, risikoappetit samt forretningspolitikker og forretningsetik m.m.
- Jeudans forretningsmodel, koncernstruktur, kapital- og aktiestruktur, medarbejderpolitik, IT-politik og finansieringspolitik
- Organisationsstruktur og medarbejdersammensætning m.m.
- IT-struktur og IT-risiko
- Analyse og gennemgang af væsentlige risikoområder
- Budget, værdiansættelse af koncernens ejendomme, udlejnings- og handlingsplaner, markedsforhold samt forsikringsforhold
- Regnskaber og regnskabsrapportering
- Forslag om fusion, køb og salg af selskaber og ejendomme samt større udviklingsprojekter
- Ansættelse og aflønning af ledelsen

Ud over de ordinære bestyrelsesmøder afholdes telefonmøder og skriftlige møder via mail efter behov, ligesom der indkaldes til ekstraordinære bestyrelsesmøder, hvis der er behov for

hastebehandling af bestyrelsesanliggender. I 2021 har der ikke været afholdt ekstraordinære bestyrelsesmøder.

Bestyrelsen har nedsat et revisions- og risikoudvalg med deltagelse af Helle Okholm (formand), Tommy Pedersen og Nicklas Hansen. Revisions- og risikoudvalget har i 2021 foretaget overvågning af, om Jeudans interne kontrolsystemer og risikostyringssystemer fungerer effektivt, de har foretaget overvågning af regnskabsaflæggelsesprocessen og den lovpligtige revision af årsregnskabet samt overvåget kontrol af revisors uafhængighed. I 2021 har revisions- og risikoudvalget desuden foretaget en evaluering af sit arbejde, herunder det modtagne materiale, kompetencer/uddannelse samt samarbejde. Hvert medlem af udvalget vurderede, at de besad de nødvendige kompetencer, og ingen vurderede p.t. at have behov for specifik videreuddannelse for at kunne udføre deres hverv. Samarbejdet var velfungerende og professionelt, og det fremlagte materiale var af høj standard og relevans. Revisions- og risikoudvalget har i 2021 haft et møde med den eksterne revision, hvor direktionen ikke deltog. Revisions- og risikoudvalget har i 2021 afholdt fem ordinære møder.

Bestyrelsen har desuden nedsat et nominerings- og vederlagsudvalg, der udgøres af formandskabet. Nominerings- og vederlagsudvalget er i 2021 kommet med forslag til vederlag for direktion og bestyrelse, ligesom udvalget har drøftet aflønning af ledende medarbejdere med direktionen. Udvalget har overvåget, at Jeudans fastlagte vederlagspolitik er blevet fulgt og i overensstemmelse med Jeudans forretningsstrategi, værdier og langsigtede mål. Herudover har udvalget vurderet direktionens og bestyrelsens struktur, størrelse, sammensætning, kompetencer og resultater. På baggrund af den samlede vurdering har udvalget indstillet eventuelle ændringer til den samlede bestyrelse. Nominerings- og vederlagsudvalget har i 2021 afholdt et møde. Der anvendes ikke eksterne rådgivere i udvalgene.

Det er bestyrelsen, der ansætter direktionen og fastsætter dennes ansættelsesvilkår. Direktionen er ansvarlig for den daglige drift af Jeudan, herunder Jeudans aktivitets- og driftsmæssige resultater samt interne anliggender. Rammerne for

bestyrelsens delegering af ansvar til direktionen og bestyrelsens tilsyn med direktionens arbejde er fastlagt i bestyrelsens forretningsorden. Mindst tre gange om året afholdes møde mellem bestyrelsens formandskab og direktionen. Ved mindst et af disse møder sker der en evaluering af samarbejdet mellem bestyrelse og direktion samt direktionens arbejde og resultater, ligesom proceduren for og arten af direktionens rapportering til bestyrelsen drøftes.

Med henblik på at forbedre bestyrelsesarbejdet udfører bestyrelsen hvert år en evaluering af sit arbejde. Det sker gennem en ekstern proces, hvor det bl.a. vurderes, om der er behov for opdatering af bestyrelsesmedlemmernes kompetencer og sagkundskab. Den seneste evaluering fra efteråret 2021 viste, at bestyrelsesmedlemmerne arbejder godt sammen og kollektivt repræsenterer de relevante kompetenceområder. Medlemmerne anses individuelt for at være kompetente, og de har alle et højt fremmøde. Evalueringen viste, at materiale og information til bestyrelsen er relevant, gennearbejdet og fyldestgørende. Tilpasninger til materialets omfang blev drøftet. Bestyrelsens øvrige ledelses- og bestyrelsesposter er på et rimeligt niveau i forhold til hvervet i Jeudan under hensyntagen til posternes antal, niveau og kompleksitet. Samspillet mellem bestyrelsen, bestyrelsesudvalgene og direktionen vurderes som velfungerende og med et kommercielt fokus, og bestyrelsen bidrager til Jeudans vækst og værdiskabelse.

BESTYRELSENS SAMMENSÆTNING

Ifølge Jeudans vedtægter skal bestyrelsen bestå af fire til seks medlemmer. Bestyrelsen består for tiden af fem medlemmer. Bestyrelsen vælger internt, hvem der fungerer som formand og næstformand, og vurderer løbende, om antallet af bestyrelsesmedlemmer stemmer overens med Jeudans behov.

Medlemmer af bestyrelsen opstilles til valg på generalforsamlingen primært ud fra en samlet bedømmelse af vedkommendes kompetencer og disses komplementaritet med resten af bestyrelsen, ligesom der i vurderingen indgår mangfoldighed, alder m.m. Forud for en generalforsamling, hvor nye medlemmer måtte være på valg, udsendes en kompetenceprofil af kandidaten/kandidaterne. Nye bestyrelsesmedlemmer starter arbejdet med at modtage en grundig introduktion til Jeudan.

Jeudans forretningsmodel og de hertil forbundne risici medfører, at bestyrelsen som helhed bør have særlige kompetencer inden for følgende områder: strategiske forhold; ejendomsbranchekendskab; køb/salg af virksomheder og ejendomme; økonomiske, finansielle og regnskabsmæssige forhold; finansiell regulering; virksomhedsledelse; digitalisering, IT og processer; markedsmæssige forhold, kunderelationer og salg; organisation/HR og processer; risikostyring; kapitalmarkedssforhold og børsnotering; forretningsudvikling samt investor relations og kommunikation.

Det er bestyrelsens samlede vurdering, herunder på baggrund af den gennemførte selvevaluering, at bestyrelsen samlet set besidder tilstrækkelig indsigt i og viden om relevante forhold, der sikrer bestyrelsens grundlag for at varetage den overordnede og strategiske ledelse af Jeudan samt træffe foranstaltninger til, at Jeudan drives betryggende. Det er desuden vurderingen, at bestyrelsen besidder tilstrækkelig indsigt til at kunne forholde sig kritisk til og udfordre direktionens arbejde,

“ Bestyrelsen besidder tilstrækkelig indsigt til at kunne forholde sig kritisk til og udfordre direktionens arbejde

herunder direktionens beslutninger og løbende rapportering, samt, hvor det er relevant, at kunne indgå i detaljerede og dybdegående diskussioner med direktionen om emnet. Der henvises til afsnittet “Ledelse” i Jeudans årsrapport for oplysninger om bestyrelsens ledelseshverv, deltagelse i bestyrelses- og udvalgsmøder, individuelle kompetencer med dyb og særlig indsigt, individuel aflønning samt aktiebesiddelser.

Ved valg af bestyrelsesmedlemmer iagttages arten og omfanget af de pågældende kandidaters øvrige ledelseshverv. Jeudan har ikke fastsat standardregler herfor, men foretager en vurdering i hvert enkelt tilfælde. Jeudan har ej heller opstillet standardregler for arten og omfanget af de nuværende bestyrelsesmedlemmers øvrige ledelseshverv, idet hvert enkelt bestyrelsesmedlem selv sikrer, at de har den

Grønne biler
er det
nye sort



Jeudan

Jeudans flåde konverteres løbende til el.
I 2021 udgjorde elbilerne 30%. Målet er
90% i 2025.

nødvendige tid til bestyrelsesarbejdet, ligesom forholdet er blevet bekræftet ved den årlige selvevaluering.

JEUDANS BESTYRELSE GENNEM 2021

Der er ikke personsammenfald mellem bestyrelse og direktion, og ingen af bestyrelsens medlemmer er involveret i den daglige ledelse af Jeudan.

Bestyrelsesformand Niels Jacobsen er adm. direktør i William Demant Invest A/S, der besidder 23.257.420 aktier i Jeudan, svarende til 42,0 % af aktiekapitalen. Niels Jacobsen blev valgt til bestyrelsen i Jeudan første gang i 2014.

Næstformand Claus Gregersen er adm. direktør for Chr. Augustinus Fabrikker Aktieselskab, der besidder 22.471.300 aktier i Jeudan, svarende til 40,5 % af aktiekapitalen. Claus Gregersen blev valgt til bestyrelsen i Jeudan første gang i 2017.

Bestyrelsesmedlem Tommy Pedersen har i dag ikke interesser i selskaber, der er blandt de større aktionærer i Jeudan. Tommy Pedersen blev valgt til bestyrelsen i Jeudan første gang i 1997.

Bestyrelsesmedlem Helle Okholm har ikke interesser i selskaber, der er blandt de større aktionærer i Jeudan. Helle Okholm blev valgt til bestyrelsen i Jeudan første gang i 2017.

Bestyrelsesmedlem Nicklas Hansen er Investment Director i William Demant Invest A/S. William Demant Invest A/S besidder 23.257.420 aktier i Jeudan, svarende til 42,0 % af aktiekapitalen. Nicklas Hansen blev valgt til bestyrelsen i Jeudan første gang i 2020.

Jeudan vurderer på baggrund af ovennævnte og med henvisning til anbefalingerne udarbejdet af komitéen for god selskabsledelse, at Helle Okholm er uafhængig. De øvrige bestyrelsesmedlemmer er ifølge anbefalingerne ikke uafhængige. Jeudan har to aktionærer, der hver ejer mere end 40 % af aktierne, hvilket har betydning for sammensætningen af bestyrelsen. Den, ifølge anbefalingerne, manglende uafhængighed vurderes derfor hensigtsmæssig. Bestyrelsens medlemmer vælges af generalforsamlingen for ét år ad gangen – med mulighed for genvalg.

RISIKOSTYRING

En af kontrolopgaverne i revisions- og risikoudvalg og bestyrelse er at sikre, at der sker en effektiv risikostyring, herunder at væsentlige risici bliver identificeret, at der oprettes systemer til risikostyring, og at der fastlægges risikopolitik og risikorammer. I Jeudan indgår forhold om væsentlige risici i den løbende rapportering til revisions- og risikoudvalget samt bestyrelsen, ligesom risikovurdering er en integreret del af strategiprocesen og et væsentligt element i beslutningsgrundlaget for alle større dispositioner.

I en fast turnus, og mindst en gang årligt, bliver de væsentlige risikoområder behandlet på revisions- og risikoudvalgs- samt bestyrelsesmøder. De væsentlige risikoområder er: væsentlige regnskabsprincipper og regnskabskøn, renterisiko, finansiering, likviditetsudvikling, måling (værdiansættelse) af samtlige ejendomme, gennemgang af større ejendomme og kunder, ledige lejemål og lejeniveauer, interne kontroller, forsikringsforhold, HR og IT.

Jeudan har etableret en risikokomité. Komitéen vil løbende identificere, beskrive og kategorisere risiko- og trusselsscenarier, der kan påvirke Jeudans omdømme og/eller økonomi negativt i væsentligt omfang. På grundlag heraf udarbejder komitéen forslag til yderligere tiltag, der kan minimere eller eliminere identificerede risici og trusler, ligesom komitéen udarbejder beredskabsplaner. Komitéen udarbejder en årlig risikorapport, der forelægges for og drøftes i revisions- og risikoudvalget.

Jeudan har etableret en whistleblowerordning med forankring hos formanden for revisions- og risikoudvalget.

REVISION

Valg af revisor er på dagsordenen på Jeudans ordinære generalforsamling hvert år, og for 2021 valgte generalforsamlingen Deloitte Statsautoriseret Revisionspartnerselskab, Weidekampgade 6, 2300 København S.

I forbindelse med revisionen af Jeudans årsrapport gennemgår revisor også en række af Jeudans interne kontroller og forretningsgange. På særskilte møder afholder henholdsvis

revisions- og risikoudvalget og bestyrelsen møde med revisionen, hvor direktionen ikke deltager.

Bestyrelsen har ikke fundet anledning til at etablere en intern revision, jf. de beskrevne forhold vedrørende intern kontrol i afsnittet "Interne kontroller og procedurer" herunder. Spørgsmålet vurderes årligt.

Revisionsaftalen og den tilhørende honorering af revisor aftales mellem bestyrelsen og revisor på baggrund af en indstilling fra revisions- og risikoudvalget. Revisions- og risikoudvalget og bestyrelsen har forhåndsgodkendt, at direktionen kan iværksætte nærmere definerede ikke-revisionsydelser for op til DKK 200.000 pr. sag og samlet DKK 600.000. Ikke-revisionsydelser herudover skal forhåndsgodkendes af bestyrelsen efter indstilling fra revisions- og risikoudvalget.

INTERNE KONTROLLER OG PROCEDURER

Jeudans bestyrelse og direktion skal sikre, at Jeudans interne og eksterne rapportering er retvisende og fokuserer på de væsentligste områder. Derfor er der etableret interne kontroller og procedurer for risikostyring, som skal sikre pålidelig information til Jeudans beslutningstagere og til de eksterne interessenter, der har behov eller interesse herfor. Samtidig er systemerne tilrettelagt med henblik på minimering af fejl og mangler under hensyn til væsentlighed og effektivitet.

Gennem politikker, forretningsgange, kommunikation og den daglige adfærd sikrer direktionen, at der i hele organisationen er en bevidsthed om og respekt for de nævnte overordnede hensyn. Der er udarbejdet detaljerede regler for bl.a. rapportering, afvigelser, kompetencer, attesteringer, afstemninger, funktions- og personadskillelser samt dokumentation.

Bestyrelsens forretningsorden indeholder regler for direktionens beføjelser. Desuden indeholder stillingsbeskrivelserne for ledende og centrale medarbejdere præcise angivelser af de pågældendes ansvar, beføjelser og referencelinjer.

Jeudans hovedaktiviteter er ejendomsinvestering og drift og vedligehold af ejendomme. Derfor er det følgende områder, der primært fokuseres på i den interne kontrol:

- Investeringer: kriterier og betragtninger, der anvendes ved vurdering af investeringsmuligheder
- Indgåelse og fornyelse af lejeaftaler med kunderne: Der er etableret en formaliseret procedure for forhandlinger og genforhandlinger, for forhandlingernes forløb, for dokumentation og for beslutninger
- Omkostningsforbrug: Alle driftsomkostninger overvåges af de ansvarlige for de enkelte ejendomme, der hver udgør en økonomisk enhed i Jeudans økonomistyring
- Indretnings- og vedligeholdelsesprojekter: Der er etableret en formaliseret procedure, der i det væsentlige svarer til proceduren vedrørende lejeaftaler, jf. ovenfor
- Finansiering: Kontrollen er beskrevet i årsrapportens afsnit om strategi og i et afsnit nedenfor
- Værdiansættelse af aktiverne: Værdiansættelsen af hver af Jeudans ejendomme er beskrevet i regnskabsberetningen i årsrapporten

Regnskabsaflæggelsen håndteres centralt i økonomiområdet på tværs af alle selskaber i Jeudan og i henhold til udarbejdede instrukser, ligesom økonomiområdet varetager konsolideringen af koncernregnskabet.

KONTROLMILJØ

Revisions- og risikoudvalget vurderer løbende og mindst en gang om året Jeudans organisationsstruktur, herunder organisation og bemanning af de funktioner, som har betydning for de interne kontroller og risikostyringen. Revisions- og risikoudvalget vurderer desuden løbende og mindst en gang om året tilrettelæggelsen af de vigtigste procedurer for intern kontrol og risikostyring.

Endelig rapporterer direktionen løbende til bestyrelsen og mindst på hvert bestyrelsesmøde om den driftsmæssige og økonomiske udvikling og om Jeudans risikostilling. Det er en del af direktionens ansvar at sikre, at bestyrelsen løbende orienteres om og involveres i eventuelle væsentlige ændringer i forhold til tidligere rapportering og dialog herom.

Bestyrelsen har ikke etableret en intern revision. Bestyrelsen drøfter løbende behovet for intern revision på baggrund af en indstilling fra revisions- og risikoudvalget. Henset til de

eksisterende procedurer for kontrolopfølgning og den tætte rapportering af kontrolaktiviteterne til revisions- og risikoudvalget har revisions- og risikoudvalget samt bestyrelsen p.t. ikke fundet anledning til at etablere en intern revision.

De væsentligste aktiviteter i Jeudans finansområde følger en politik og en instruks, der er fastlagt af revisions- og risikoudvalget samt bestyrelsen, og som revideres efter behov og mindst en gang om året. Politikken og instruksen sætter finansieringsrammerne for bl.a. beløb, transaktionstyper og modparter og beskriver den krævede interne overvågning og rapportering. Der foretages en årlig budgettering, der omfatter alle forretningsaktiviteter og alle væsentlige ressourcer. Budgettet følges månedsvist på nogle poster og kvartalsvis på samtlige poster med afvigelsesrapportering, og kvartalsvis suppleres med en opdateret forventning for det indeværende regnskabsår.

Direktionen har ansvaret for, at relevant regulering – f.eks. vedrørende regnskabsaflæggelse, oplysningsforpligtelser og selskabsledelse – er afspejlet i Jeudans tilrettelæggelse af den interne kontrol og risikostyringen, og at ændringer i reguleringen hurtigst muligt bliver vurderet og omsat til nødvendige eller hensigtsmæssige ændringer i Jeudans processer.

RISIKOSTYRING

Revisions- og risikoudvalget samt bestyrelsen vurderer løbende Jeudans risikostilling på de områder, der er udpeget som de væsentligste. Vurderingen baseres på rapportering fra direktionen, såvel periodisk som ved væsentlige eksterne eller interne hændelser. Derudover vurderer revisions- og risikoudvalget samt bestyrelsen mindst en gang om året Jeudans politik, eksponering og perspektiver på risikoområdet. Der indgår ligeledes en formaliseret vurdering af risici i alle væsentlige beslutninger, f.eks. vedrørende større investeringer eller omlægninger af Jeudans finansiering.

KONTROL

Gennem dels faste procedurer, dels stikprøver, kontrolleres det løbende, at reglerne for intern kontrol og risikostyring bliver overholdt. Formålet er at sikre, at de fastlagte regler og procedurer følges, at Jeudan medvirker til at forebygge

eller minimere fejl, afvigelser eller mangler og at udvikle reglerne og procedurerne, så disse altid er i overensstemmelse med Jeudans aktiviteter.

Efter kontrollen rapporterer den generalforsamlingsvalgte revision til bestyrelsen og adviserer om eventuelle væsentlige svagheder i de interne kontroller og i risikostyringen, som måtte være blevet konstateret. Mindre væsentlige forhold rapporteres til direktionen i form af management letters. Management letters forevises revisions- og risikoudvalget. Henholdsvis revisions- og risikoudvalget, bestyrelsen og direktionen har ansvaret for, at der reageres på eventuelle påpegede svagheder, herunder at nødvendige eller hensigtsmæssige ændringer i regler og procedurer gennemføres effektivt og korrekt.

INFORMATION

Jeudans kommunikationspolitik er fastlagt af bestyrelsen og lægger vægt på, at information fra Jeudan er åben, redelig og tilgængelig. Bestyrelsen har desuden fastsat regler for Jeudans efterlevelse af sine oplysningsforpligtelser i overensstemmelse med love, bekendtgørelser og andre forskrifter.

REDEGØRELSE FOR DEN KØNSMÆSSIGE SAMMENSÆTNING AF LEDELSEN OG MANGFOLDIGHED

Med henvisning til redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen, jf. årsregnskabslovens

§ 99 b, har Jeudans bestyrelse i april 2018 besluttet at stille efter at få mindst én yderligere kvinde ind i bestyrelsen over de kommende fire år, men det er ikke lykket at indfri målet i 2021. Den nuværende fordeling er derfor 20 % kvinder og 80 % mænd. Bestyrelsen har ikke i 2021 fundet det nødvendigt at indstille til ændring af bestyrelsen. Den kønsmæssige sammensætning af de øvrige ledelseslag kan findes i ESG-faktaarket side 74-76.

Med henvisning til redegørelse for mangfoldighedspolitik, jf. årsregnskabslovens § 107 d, er det Jeudans opfattelse, at mangfoldighed blandt medarbejdere og ledelsen, herunder en jævn fordeling af alder og uddannelsesbaggrund, bidrager positivt til arbejdsmiljøet og styrker Jeudans konkurrence-



Biler konverteres løbende til ladcykler i Jeudan. I dag råder koncernen over 75 ladcykler, hvor 54 er på el.

evne og performance. På HR-området fokuseres der både på at tiltrække og fastholde kvalificeret arbejdskraft. De yngre generationer vægtes højt, og Jeudan øger antallet af lærlinge og praktikpladser for studerende m.m. for at medvirke til at uddanne flere unge mennesker, der kan bidrage med nye tanker og tendenser.

“ Jeudan skal fortsat værne om København og skabe en langsigtet bæredygtig og rentabel forretning til gavn for koncernens kunder, medarbejdere og ejere – og i sidste ende til gavn for hele samfundet.

Som det bl.a. fremgår af afsnittet “Et stærkere Jeudan” på side 28 har Jeudan gennem mange år været en mangfoldig arbejdsplads, hvor medarbejderne bidrager med forskellige baggrunde, kompetencer og livsvilkår. Dette gælder såvel køn, alder og herkomst som uddannelse, erfaringer og personlighed. Det er målsætningen, at ledelsen skal afspejle mangfoldigheden blandt medarbejderne, for så vidt angår en jævn fordeling af alder, uddannelse og erfaring. For at fremme mangfoldigheden i direktion og bestyrelse er der et stort fokus på dette i rekruttering og forfremmelse af lederne. Direktionen består af adm. direktør Per W. Hallgren.

Bestyrelsen dækker over en bred kam erfaringer fra dansk erhvervsliv, det politiske liv og fra ejendomsbranchen. Det er en sammensætning, der vurderes at være hensigtsmæssig, idet den sikrer bredde i medlemmernes tilgang til opgaver og derfor er med til at sikre kvalificerede overvejelser og beslutninger.

Ved udgangen af regnskabsåret var den aldersmæssige sammensætning i bestyrelse og direktion, at 17 % er under 40 år, 50 % er mellem 50 og 60 år, og 33 % er over 60 år. I bestyrelsen har 20 % været medlem i 2 år, 40 % i 5 år og 40 % over 5 år.

FORRETNINGSETIK

Lovgivning

Jeudan tilstræber altid at overholde den til enhver tid gældende danske og internationale lovgivning. Ud over den skrevne lovtæst ligger det også Jeudan på sinde, at lovgiverens intention bag lovgivningen efterleves. Eksempelvis tager Jeudan afstand fra enhver form for aggressiv skatteplanlægning, fordi det må betragtes som en strategi til at udnytte formaliteter og “huller” i skattelovgivningen – alene med det formål at reducere skatteforpligtelser uden om eller i strid med lovgivers intentioner.

Jeudan bidrager direkte i form af skatter og afgifter, og i 2021 har det økonomiske bidrag til samfundet, afledt af Jeudans aktiviteter, været på DKK 416 mio., svarende til at Jeudan gennemsnitligt bidrager med mere end DKK 695.000 pr. medarbejder.

Bidragstype	Beløb
Selskabsskat ¹	37 mio. DKK
Betaling til kommuner	113 mio. DKK
Moms	148 mio. DKK
A-skat & AM-bidrag	118 mio. DKK
Total	416 mio. DKK

¹⁾ Beregnet som et gennemsnit af de seneste 3 år som følge af større varians fra år til år



KONGELIG POST OG TELEGRAF

Museet ENIGMA's ind- og udvendige omgivelser på Øster Alle 1 er under renovering og står i 2022 klar til glæde for besøgende og københavnere.

GENERELLE INFORMATIONER

POLITIKKER

Jeudan har udarbejdet en række politikker, der danner det formelle fundament for koncernens forretningsetik, herunder også holdninger og handlinger. Politikkerne er vigtige pejlemærker for den samlede organisations daglige virke, og de er som følger:

- Politik for samfundsansvar
- Politik for klima, energi og miljø
- Politik for arbejdsmiljø
- Politik for mangfoldighed
- Politik for modarbejdelse af korrupsion
- Politik for modarbejdelse af hvidvask
- Politik for indkøb
- Politik for skat
- Politik for dataetik
- Politik for persondata

Jeudan er ikke på nuværende tidspunkt tilsluttet FN Global Compact, men flere af politikkerne understreger, at Jeudan anerkender og arbejder efter FN Global Compacts 10 principper for ansvarlig virksomhedsdrift. Principper, der bl.a. omfatter respekt for menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og antikorrupsion. Alle Jeudans politikker kan findes på Jeudans hjemmeside på: jeudan.dk/om-jeudan/ansvarlighed/politikker/

POLITIK FOR DATAETIK

[Jeudans politik for dataetik](#) har til formål at sikre, at koncernens medarbejdere har klare retningslinjer for, hvordan de skal agere etisk ansvarligt i anvendelsen af Jeudans data. Det for samtidigt at sikre tillid hos såvel kunder, medarbejdere, samarbejdspartnere og leverandører samt øvrige interessenter. Jeudans politik for dataetik er at finde på Jeudans hjemmeside og baserer sig på følgende principper:

Lovlig behandling

Jeudan skal til enhver tid behandle persondata lovligt og i overensstemmelse med reglerne for behandling af persondata.

Integritet

Jeudan må ikke benytte data til formål, der kan kategoriseres

som manipulation, propaganda, fake news, undertrykkelse, uberettiget overvågning eller andre former for formål, som vil kunne underminere dataintegriteten.

Omtanke

Hvis Jeudan gør brug af teknologier, som fordrer dataetiske overvejelser, skal der til enhver tid foreligge en redegørelse for formålet med dette og en stillingtagen til de etiske parametre: Teknik, jura samt filosofi og demokrati som beskrevet i pkt. 2 i politikken.

Værdiskabelse

Jeudan skal til enhver tid kunne redegøre for den konkrete værdiskabelse som opnås ved behandling af data, og bør som udgangspunkt tilsigte, at behandlingen af persondata, hvor det er muligt, skaber værdi hos den behandlede part.

Transparens og gennemsigtighed

Der skal være fuld gennemsigtighed omkring hvilke typer af data Jeudan behandler samt formålet med behandlingen af dem. For at skabe transparens skal der foreligge dokumentation for, og så vidt muligt, overvågning af de algoritmer, systemer, teknologier og anden form for kode, som med rimelighed ligger til grund for dataetiske overvejelser.

Datasikkerhed

I Jeudan er et højt IT-sikkerhedsniveau en væsentlig parameter for at sikre en stabil og pålidelig drift. De underliggende IT-sikkerhedsforanstaltninger har til formål at beskytte Jeudans data mod bl.a. databrud og anden form for utilsigtet ekstern adgang til data. Jeudans strategi for datasikkerhed er kontinuerlige tests og efterprøvelse af det eksisterende niveau efterfulgt af eventuelle udbedringer baseret herpå. Samtidig benyttes der IAM til at administrere adgange til Jeudans IT-systemer med henblik på at sikre, at rettighederne automatisk tildeles og fjernes når medarbejdere skifter rolle eller opsiges samarbejdet med Jeudan.

FN'S 17 VERDENSMÅL

Jeudan ønsker også at bidrage til en langsigtet, stabil og bæredygtig udvikling af samfundet og dermed til opfyldelsen af FN's 17 verdensmål for bæredygtig udvikling. Det er særligt på

JEUDANS 4 LØFTER

Med mere end 200 ejendomme i porteføljen er Jeudan Danmarks største børsnoterede ejendoms- og servicevirksomhed. Dét forpligter. Forpligter til at møde samfundet med respekt og til at gøre tingene ordentligt.

Jeudan vil gerne stå på mål for værdier som ordentlighed, dygtighed og tilgængelighed – og har derfor udarbejdet fire specifikke løfter:

Kundeløfte

Vi vil møde vores kunder, som vi selv gerne vil mødes – vi vil gøre det, vi siger, og sige det, vi gør. Vi vil skabe overblik, se muligheder og løse udfordringer for vores kunder. I et tæt samarbejde bygget på tillid og dialog. Vi vil være til stede, når og hvor der er brug for os.

Samfundsløfte

Vi ønsker at bevare byens historie, styrke dens nutid og sikre dens fremtid. Med respekt for historie, materialer og helheden vil vi bidrage til byens bevarelse og forskønnelse.

Medarbejderløfte

Vi er holdspillere med respekt for hinandens tid, opgaver og faglighed. Alle er lige vigtige. Med alle kompetencer samlet under ét tag vil vi skabe et trygt, stabilt og udfordrende arbejdsmiljø, som medarbejderne kan være stolte af at være en del af. Vi vil prioritere udvikling og muligheder for den enkeltes faglighed, mål og drømme.

Investorløfte

Vi vil som Danmarks største børsnoterede ejendoms- og servicevirksomhed tilbyde en robust og ansvarlig investeringsmulighed for vores investorer. Vores strategi er langsigtet ligesom vores relationer.

Som en full-service ejendoms- og servicevirksomhed står Jeudan med noget meget værdifuldt mellem hænderne. Ikke kun mursten, stuk og trægulve. Men trivsel, tryghed og livskvalitet. Det er store sager. Derfor gør alle i Jeudan sig umage for at efterleve disse fire løfter, hver eneste dag.

klima-, energi- og miljøområdet at Jeudan kan bidrage, men den overordnede ESG-strategi bidrager i bred forstand til opfyldelsen af flere af FN's 17 verdensmål. Jeudans strategi vil især bidrage til opfyldelse af disse mål:

- Anstændige jobs og økonomisk vækst, mål nr. 8
 - Delmål 8.5: Skab fuld beskæftigelse og anstændigt arbejde med lige løn
 - Delmål 8.6: Hjælp flere unge i arbejde, uddannelse og træning
 - Delmål 8.8: Beskyt arbejdstagerrettigheder og skab sikre arbejdsmiljøer
- Bæredygtige byer og lokalsamfund, mål nr. 11
 - Delmål 11.6: Minimer byernes miljøpåvirkning
- Ansvarligt forbrug og produktion, mål nr. 12
 - Delmål 12.5: Reducer affaldsmængden betydeligt.
 - Delmål 12.6: Virksomheder skal opfordres til at agere bæredygtigt

WHISTLEBLOWERORDNING

Jeudan har pr. 17. december 2021 opdateret den eksisterende whistleblowerordning, så den lever op til de nye krav, som Jeudan er underlagt ved lov nr. 1436 af 29. juni 2021 om beskyttelse af whistleblowere ("Whistleblowerloven"). Formålet er, at minimere Jeudans risici proaktivt ved at sikre nem kommunikation og opfordre medarbejdere til at rapportere om groft misbrug og uacceptable forhold – eller mistanke herom – inden for ordningens anvendelsesområde. Det gælder bl.a.:

- strafbare forhold, herunder alvorlig økonomisk kriminalitet, såsom bestikkelse, svig, forfalskning, korrupsion mv, samt overtrædelse af tavshedspligter
- alvorlige tilfælde af miljøforurening, der kan have væsentlig betydning for miljøet
- alvorlige brud på arbejdssikkerhed eller hændelser, der involverer medarbejdere, og som kan have helt eller delvist væsentlig betydning for menneskers liv og velfærd
- krænkende adfærd, som for eksempel chikane eller diskrimination, der har som formål eller virkning at krænke en anden persons værdighed, og som skaber et nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima
- overtrædelse af Jeudans retningslinjer vedrørende trusler, voldelig adfærd eller indtag af euforiserende stoffer
- overtrædelse af menneskerettigheder
- persondatakrænkelser
- overtrædelse af konkurrencereglerne (f.eks. karteller)

Whistleblowerordningen gælder for medarbejdere og bestyrelsen. Under Jeudans interne whistleblowerpolitik kan medarbejdere og bestyrelsen bl.a. læse om ordningens anvendelsesområde, whistleblowerens beskyttelse, indberetninger, herunder indberetningskanal, håndtering og muligheder for anonymitet, samt om vilkår for behandling af persondata ved indberetninger under whistleblowerordningen.

Der har i 2021 været én indberetning under Jeudans tidligere whistleblowerordning, som blev behandlet og håndteret.

DATA- OG IT-SIKKERHED

I Jeudan gælder en række nedskrevne IT-retningslinjer, men der er på nuværende tidspunkt ikke udarbejdet en offentligt tilgængelig IT-sikkerhedspolitik.

Alle funktionærer i virksomheden gennemgår en obligatorisk e-læring i IT-sikkerhed som en del af deres onboardingforløb. Derudover er der i 4. kvartal 2020 indført og påbegyndt e-læring i datasikkerhed. Ved udgangen af 2021 har omkring 84 % af alle funktionærer gennemført og bestået forløbet. Der gennemføres løbende forskellige tests af Jeudans fysiske og virtuelle sikkerhed. Disse tests og deres resultater danner baggrund for risikovurderinger og heraf afledte løsningsmodeller.

I 2021 har Jeudan konstateret ét datasikkerhedsbrud, som blev anmeldt til Datatilsynet. Anmeldelsen vedrører kategorien "Rigtige oplysninger/forkert modtager" (utilsigtet adgang). De berørte personer blev oplyst om de pågældende forhold og tilhørende foranstaltninger, og Datatilsynet fandt ikke anledning til at iværksætte yderligere handlinger.

Jeudans funktionærer har i 2021 gennemført e-læring om GDPR, hvor der også var fokus på datasikkerhedsbrud. Internt har Jeudan en procedure for håndtering af datasikkerhedsbrud, og der findes ligeledes en intern e-mailpolitik, som skal bidrage til at undgå datasikkerhedsbrud.

Igen i 2021 er der i Jeudan gennemført en revision af interne og eksterne politikker. Årshjulet for GDPR-indsatser er blevet opdateret. Og for at overskueliggøre grundlaget for Jeudans behandling af personoplysninger og samtidig sikre den nødvendige dokumentation, er der, via en ekstern samarbejdspartner, blevet implementeret et GDPR-compliance-system, som skal være med til at skabe et gennemsigtigt og effektivt overblik over systemer, leverandører, processer, opgaver, behandlingsaktiviteter m.v.

ARBEJDSMILJØ

Jeudan ønsker at sikre, at både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø er godt og sikkert. Det betyder bl.a. en ganske naturlig forpligtelse til at overholde alle gældende love og regler, og at de arbejdsmiljømæssige aspekter tænkes ind i alle processer på alle de steder, hvor Jeudans medarbejdere er beskæftiget.

Jeudan vil være en god, sikker og ordentlig arbejdsplads, hvor alle udviser gensidig respekt for hinanden. Arbejdsglæde, trivsel og løbende kompetenceudvikling er en forudsætning for, at Jeudan kan skabe værdi for såvel kunder som aktionærer.

Væsentligste risici

I 2021 er de væsentligste risici mod et godt og sikkert arbejdsmiljø blevet identificeret.

I 2021 HAR ARBEJDSMILJØARBEJDET SÆRLIGT OMHANDLET:



Den digitale byggesag, bl.a. nye guidelines og oplæring for projektleder, produktionsleder og timelønnede



Nedbringelse af arbejdsulykker, ulykkesforebyggelse og forebyggende handlinger



Kemi, fokus på farlige stoffer i byggeriet og screeninger for miljøskadelige stoffer



Nær ved-ulykker, udvikling af et nyt, vigtigt værktøj til indrapportering for at nedbringe arbejdsulykker.

De ovennævnte fokuspunkter vil fortsat være på planen i 2022, hvor de vil blive videreudviklet.

De væsentligste udfordringer er:

- risiko for at Jeudans medarbejdere kommer til skade, mens de er på arbejde
- mangel på en fasttømret sikkerhedskultur, hvor korrigerende handlinger systematisk bliver implementeret i alle medarbejder-led
- ingen aktiv brug af arbejdsmiljøorganisation.

For at imødegå disse risici arbejder Jeudans projektleder for arbejdsmiljø struktureret og fokuseret med forebyggende aktiviteter, som f.eks. udvikling og implementering af et nyt ledelsessystem, interne uddannelser, sikkerhedsrunderinger og målrettede kampagner.

Arbejdsmiljøorganisation

Jeudan arbejdsmiljøorganisation består af to arbejdsmiljøudvalg: Jeudan A/S og Jeudan Projekt & Service A/S samt mindre arbejdsmiljøgrupper på de byggepladser, hvor det kræves. Sammen med HR og projektlederen for arbejdsmiljø spiller arbejdsmiljøorganisationen en vigtig rolle i at sikre, at antallet af arbejdsulykker i Jeudan bliver reduceret, så dette overordnede mål for arbejdsmiljøarbejdet nås.

Medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen samt medarbejdere i projektområdet gennemgår løbende supplerende arbejdsmiljørelevant uddannelse, og der arbejdes fokuseret på at stille alle relevante informationer til rådighed. I forhold til sidstnævnte er JeudanNet et vigtigt kommunikationsredskab. Her har de timelønnede/håndværkerne bl.a. adgang til de digitale byggesager, som oprettes på alle storsager, hvor der bl.a. ligger relevante dokumenter som f.eks. plan for sikkerhed og sundhed, miljøscreeningsrapporter, tegninger og beskrivelser, mødereferater m.v.

I 2021 har arbejdsmiljøarbejdet særligt omhandlet:

- Den digitale byggesag, bl.a. nye guidelines og oplæring for projektleder, produktionsleder og timelønnede
- Nedbringelse af arbejdsulykker, ulykkesforebyggelse og forebyggende handlinger
- Kemi, fokus på farlige stoffer i byggeriet og screeninger for miljøskadelige stoffer

- Nær ved-ulykker, udvikling af et nyt, vigtigt værktøj til indrapportering for at nedbringe arbejdsulykker

De ovennævnte fokuspunkter vil fortsat være på planen i 2022, hvor de vil blive videreudviklet.

Tilsyn og arbejdsulykker i 2021

Arbejdstilsynet kommer med jævne mellemrum på uanmeldt tilsynsbesøg. Resultaterne af årets tilsynsbesøg hos Jeudan Projekt & Service vedr. kontrol af sikkerheden på byggepladserne m.v. har været positive. Der har ikke været nogle forhold i 2021, der har givet anledning til udstedelse af strakspåbud.

I 2021 er der registreret 46 arbejdsulykker og 1 nærvæd-ulykke. De 44 af arbejdsulykkerne vedrørte timelønnede medarbejdere i Jeudan Projekt & Service, og ud af disse medførte 23 af ulykkerne et fravær på en eller flere dage. Øvrige data kan findes i ESG-faktaarket side 75.

Arbejdsmiljø i 2022

Enhver arbejdsulykke er én for mange, så i 2022 vil der fortsat være særligt fokus på arbejdsmiljø og sikkerhed for at kunne nedbringe antallet af arbejdsulykker, primært blandt Jeudans timelønnede/håndværkere.

En kontinuerlig udvikling af processerne i Jeudan er en forudsætning for at skabe højere produktivitet, teknologisk udvikling og vedvarende økonomisk vækst. Det handler også i høj grad om at sikre tryk i ansættelsen og at skabe et godt og sikkert arbejdsmiljø. Disse for Jeudan væsentlige prioriteringer bidrager til at gøre Jeudan til en attraktiv arbejdsplads, og det fremtidssikrer de enkelte jobs i virksomheden, således at den økonomiske bundlinje bliver styrket både på kort og lang sigt.

JEUDANS ENGAGEMENT I SAMFUNDET

Hvert år investerer Jeudan et større trecifret millionbeløb i at vedligeholde, istandsætte og forbedre koncernens ejendomme. Det sker altid med respekt for bygningens æstetik og historie. Ca. 30 % af porteføljen er fredede ejendomme, og en del af dem er vurderet bevaringsværdige. Jeudan sætter en ære i at være med til at bevare denne fælles kulturarv og at sikre de historiske bygninger. Siden 2019 er der monteret skilte og

RISTET HÅNDMAAT

Handy smørbrød. Servet friskt på grillet
organisk ryebrød. Choose between all toppings



17

4



Kunder, københavnere, stader og Jeudan
kunne i september 2021 fejre 10 år med
TorverhallerneKBH.

fredningsplaketter på de ejendomme, der har en helt særlig historie, så forbipasserende kan få glæde af fortællingerne.

Jeudan ønsker at skabe attraktive og levende byrum i København og deltager derfor aktivt i etablering og drift af byrum og faciliteter, der giver liv, glæde og muligheder for alle i København. Det gælder bl.a. de travle torvehaller på Israels Plads, der hvert år besøges af ca. 5 millioner gæster, omlægningen af Sankt Annæ Plads i Frederiksstaden og deltagelsen i Foreningen Ofelia Plads, hvor Jeudan i samarbejde med Det Kongelige Teater tilbyder gratis kulturelle arrangementer og

“ Et mere overordnet samfundsbidrag ligger i selve kernen af Jeudans ejerforhold. Bag 82,5 % af aktiekapitalen i Jeudan står William Demant Invest og Chr. Augustinus Fabrikker.

begivenheder. I 2021 investerede Jeudan i ENIGMA, Museum for post, tele og kommunikation. Ombygningen af ejendommen på Øster Alle 1, og udvidelse af byrummet ud mod Triangelen, er i fuld gang og målet er, at museet igen kan byde gæster velkommen i 2022.

Jeudan spiller en aktiv rolle i ejendomsbranchen og bidrager hertil igennem medlemskab af Dansk Industri og Ejendomsforeningen Danmark. Jeudan er også medlem af Foreningen for Byggeriets Samfundsansvar og har herigennem tilsluttet sig et charter for samfundsansvar i ejendoms-, bygge- og anlægsbranchen i Danmark.

Jeudan føler også et ansvar for projekter og indsatser, der ligger helt udenfor koncernens kernekompetence og bidrager til samfundet via udvalgte samarbejder. I 2021 er der indgået en partnerskabsaftale med Skyggeborn. En forening, der etablerer og faciliterer samtalegrupper for børn og unge, der er i sorg efter tabet af nærtstående personer, ofte deres mor eller far. Jeudan støtter også BørneRiget Fonden, som skal være der for BørneRigets patienter og deres pårørende, når hospitalet står klar i 2025; LøkkeFonden, der har til formål at hjælpe svært udsatte drenge i alderen 13 til 25 år; og Velkommen Hjem, der støtter veteraner og fokuserer på at bringe deres militære kompetencer og erfaring ind i det civile liv.

Et mere overordnet samfundsbidrag ligger i selve kernen af Jeudans ejerforhold. Bag 82,5 % af aktiekapitalen i Jeudan står William Demant Invest og Chr. Augustinus Fabrikker, som via hver deres fonde støtter velgørende formål på baggrund af strategiske investeringer. Hos William Demant Invest yder William Demant Fonden støtte til områder som forskning i audiologi (læren om hørelsen), unges uddannelse, børn og unges trivsel, kunst og kultur. Hos Chr. Augustinus Fabrikker muliggør koncernens afkast Augustinus Fondens store almentyngte arbejde, som primært ligger inden for de kulturelle, sociale og forskningsmæssige områder.





IKKE-FINANSIELLE NØGLETAL ESG-FAKTAARK

ENVIRONMENT

Nøgletal	Rapportering	Definition	Bemærkning
Varmeforbrug	367,91 MWh / 353,58 MWh	Afregnet forbrug i perioden 1. april 2020 - 31. marts 2021/ korrigeret	Vedrører Jeudans domicil i Bredgade nr. 30, 32 og 34
Elforbrug	131.213 kWh	Afregnet forbrug i perioden 1. april 2020 - 31. marts 2021	Vedrører Jeudans domicil i Bredgade nr. 30, 32 og 34
Vandforbrug	132.079 m ³	Afregnet forbrug i perioden 1. april 2020 - 31. marts 2021	Vedrører Jeudans domicil i Bredgade nr. 30, 32 og 34

For at gøre de målte varmekorrigeringer sammenlignelige på tværs af opgørelsesperioderne, er de målte årsforbrug klimakorrigeret til et normalår. Reduktionsmålet for varme er beregnet ud fra det klimakorrigerede årsforbrug for 2019/2020.

Der er forskel på forbruget i de to måleperioder på både vand, el, varme. Ejendommens brugsadfærd har i forbrugsperioderne i høj grad været påvirket af COVID-19 restriktioner, herunder medarbejdere på hjemmearbejde. Det er særligt synligt på vandbruget, selv om det antages også at måtte påvirke el-forbruget. Varmeforbruget vurderes ikke at være påvirket, da styringen ikke er baseret på persontilstedeværelse. At elforbruget ikke har været påvirket, er noget Jeudan tager med i betragtningen, når energibesparelser på el skal identificeres. Derudover giver varmekorrigeringen anledning til at se på mulighederne indenfor behovsstyring.

Det skal bemærkes at forbruget også er påvirket af medarbejderudviklingen. Jeudan har haft en positiv udvikling i antallet af medarbejdere det forgangne år, hvilket burde medføre en stigning på el- og vandforbrug. Det fremgår dog ikke af forbrugsforskellene.

SOCIAL

Nøgletal	Rapportering	Definition	Bemærkning
Antal FTE	598	Beregnet på basis af betalt ATP-bidrag for hele koncernen	Evt. midlertidig arbejdskraft ikke indregnet pga. manglende data
Alder, år i gennemsnit	Funktionærer: 42 Timelønnede: 39,5 Alle ledere: 45,0 Funktionsdirektører: 50	Samlet alder divideret med antal medarbejdere	Antal medarbejdere er alle medarbejdere pr. 31. december 2020
Anciennitet, år i gennemsnit	Funktionærer: 4,0 Timelønnede: 4 Alle ledere: 7 Funktionsdirektører: 10	Samlet anciennitet divideret med antal medarbejdere	
Kønsfordeling, kvinder/mænd	Funktionærer: 51,5 % / 48,5 % Timelønnede: 4,1 % / 95,9 %	Antal af det enkelte køn divideret med samlet antal medarbejdere ganget med 100	
Kønsfordeling, ledelse Kvinder/mænd	Alle ledere: 44,6 % / 55,4 % Funktionsdirektører: 40 % / 60 %	Antal af det enkelte køn divideret med samlet antal medarbejdere ganget med 100	
Lønforskel mellem køn	Median kvinder: 454.584 DKK Median mænd: 407.753 DKK Forskel: 0,9	Beregnet på basis af alle funktionærer i koncernen Median kvinder divideret med median mænd	Alle lønde indgår i beregningen. Dog er feriepengeforpligtigelse ikke indregnet
Lønforskel mellem CEO og medarbejdere	Løn CEO: 9.350.491 DKK Median funktionærer: 433.246 DKK Forskel: 21,6 gange	Løn CEO divideret med median funktionærer	Alle lønde indgår i beregningen. Dog er feriepengeforpligtigelse ikke indregnet
Medarbejderomsætning	Koncernen, samlet: 24 % Timelønnede: 24 % Funktionærer: 24 %	Antal frivillige og ufrivillige fratrædelser divideret med antal medarbejdere ganget med 100	
Sygefravær	Koncernen, samlet: 3,8 % Funktionærer: 2,6 % Timelønnede: 4,5 %	Antal fraværstimer divideret med antal mulige arbejdstimer ganget med 100	Tallene indeholder også langtidssyge. Indeholder ikke medarbejdere fratrukket i 2020 samt fravær ved arbejdsulykker
Politik for seksuel chikane og diskrimination	Ja, Jeudan har en politik for seksuel chikane og diskrimination.		https://www.jeudan.dk/om-jeudan/ansvarlighed/politikker/mangfoldighedspolitik/
Arbejdsulykker	Antal arbejdsulykker: 46 Antal fraværsdage ved ulykker: 372 Ulykkesrelaterede fraværsdage: 0,51 %	Antal fraværsdage ved ulykker divideret med antal mulige arbejdsdage ganget med 100	
Arbejdsmiljøpolitik	Ja, Jeudan har en arbejdsmiljøpolitik.		https://www.jeudan.dk/om-jeudan/ansvarlighed/politikker/arbejdsmiljøpolitik/

GOVERNANCE

Nøgletal	Rapportering	Definition	Bemærkning
Kønsdiversitet, bestyrelse	20 %	Antal kvindelige medlemmer divideret med samlet antal ganget med 100	
Kønsdiversitet, formandsposter i bestyrelsesudvalg	50 %	Antal formandsposter varetaget af kvinder divideret med samlet antal formandsposter ganget med 100	
Bestyrelsens uafhængighed	20 %	Antal uafhængige divideret med samlet antal ganget med 100	
Bonusflønning af ledelsen relateret til bæredygtighed	Nej		
Andel af koncernens medarbejdere omfattet af kollektive overenskomster	63,4 %	Antal omfattet af overenskomst divideret med det samlede antal ganget med 100	HR
Code of conduct for leverandører	Ja, der findes en indkøbspolitik samt en leverandørerklæring til leverandører		Det forventes, at et nyt opdateret adfærdskodeks gøres tilgængeligt på Jeudans hjemmeside i 2022.
Politik for etik og antikorruption	Ja, der findes en politik for etik og modarbejdelse af korruption		https://www.jeudan.dk/om-jeudan/ansvarlighed/politikker/politik-for-modarbejdelse-af-korruption/
Persondatapolitik	Ja, der findes en politik for håndtering af persondata		https://www.jeudan.dk/om-jeudan/jeudan-koncernen/persondatapolitik
Indkøbspolitik	Ja, der findes en indkøbspolitik		https://www.jeudan.dk/om-jeudan/ansvarlighed/politikker/indkøbspolitik/
Politik for modarbejdelse af hvidvask	Ja, der findes en politik for bekæmpelse mod hvidvask		https://www.jeudan.dk/om-jeudan/ansvarlighed/politikker/politik-for-modarbejdelse-af-hvidvask/
Politik for samfundsansvar	Ja, der findes en politik for samfundsansvar		https://www.jeudan.dk/om-jeudan/ansvarlighed/politikker/politik-for-samfundsansvar/
Politik for dataetik	Ja der findes en politik for dataetik		https://www.jeudan.dk/om-jeudan/ansvarlighed/politikker/politik-for-dataetik/

JEUDAN A/S
Bredgade 30
1260 København K
Tlf: 7010 6070
jeudan.dk