

---

JEUDAN A/S

ANSVARLIGHEDSRAPPORT 2023

---



**jeudan**

BREDGADE 30, 1260 KØBENHAVN K  
CVR-NR. 14 24 60 45

# Ansvarlighedsrapport for 2023

## RAPPORTERINGSPRAKSIS OG OMFANG

Ansvarlighedsrapporten er en del af ledelsesberetningen i Jeudans årsrapport for 2023 med regnskabsåret 2023. 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<sup>1</sup>, 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 og 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. Jeudan vurderer det på nuværende tidspunkt ikke som værdiskabende at følge en specifik certificering og dermed opnå en rating for koncernens ESG-resultater.

Jeudan omfattes af EU's direktiv om bæredygtig rapportering (CSRD-direktivet) fra regnskabsåret 2024, hvorfra Jeudan vil rapportere efter ESRS-standarden fra EFRAG.

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.

# INDHOLD

---

## **ANSVARLIGHEDSRAPPORT**

- 4 Forord
  - 6 Et grønnere Jeudan (Environment)
  - 30 Et stærkere Jeudan (Social)
  - 58 Et Jeudan med ansvarlige relationer (Governance)
  - 68 Lovpligtig redegørelse for virksomhedsledelse
  - 78 Generelle informationer
  - 92 Ikke-finansielle nøgletal
-

Forord

# ET TRAVLT ÅR I EU-TAKSONOMIENS TEGN

Hvis vi i Jeudan skulle kåre Årets ord 2023, ville det uden tvivl blive "CSRD". En forkortelse, som er blevet både diskuteret, analyseret og grundigt bearbejdet i årets løb. Bag de fire bogstaver gemmer sig et nyt EU-direktiv, der træder i kraft for bl.a. alle EU's børsnoterede virksomheder, når den træder i kraft 1. januar 2024: Corporate Sustainability Reporting Directive.

Jeudan støtter op om det nye direktiv. På længere sigt vil det være med til at sikre endnu større gennemsigtighed i virksomhedernes praksis og tilgang til ansvarlighed, og det kommer bl.a. til at betyde, at ikke-finansielle regnskabsoplysninger, som f.eks. CO<sub>2</sub>-aftryk, vil få samme status og validitet som de finansielle regnskabsoplysninger. Det er noget, der forpligter.

Det har været – og er fortsat – en omfattende proces at blive klar til at kunne efterleve de nye rapporteringskrav, men der er gjort et stort forarbejde i de sidste tre års ansvarlighedsrapporter og i CSRD-arbejdet i 2023, så Jeudan står et godt sted.

I årets løb er der truffet en række strategiske valg for at blive klar til den nye rapporteringspraksis. Bl.a. har Jeudan udarbejdet et omfattende Program Ansvarlighed med alle de løbende initiativer, der er ansat en dedikeret ESG-controller og indgået samarbejde med et konsulenthus, som rådgiver omkring klarlægningen til CSRD-rapportering, ligesom der er blevet udarbejdet værdikædeanalyser og dobbeltvæsentlighedsanalyser for, at vi kan intensivere indsatsen der, hvor Jeudans aftryk er væsentligst.

Sommed alt andet, vi gør i Jeudan, er vi gået grundigt og ordentligt til værks. Vi hilser direktivet velkomment og ser frem til, at Jeudan fremadrettet kan få helt konkrete målinger på koncernens mange indsatser.

Jeudans Ansvarlighedsrapport 2023 er nummer fire i rækken og bliver således den sidste af sin slags, før de nye rapporteringskrav træder i kraft. I rapporten formidles Jeudans ansvarlighedsstrategi og de foreløbige resultater i tre hovedemner:

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

Hvert af afsnittene bliver understøttet med aktuelle cases fra årets løb, og du kan f.eks. læse om implementeringen af det omfattende digitale system, der danner datagrundlaget for vores kommende rapporteringer, en spændende ny intern uddannelse for Jeudans ledere af håndværkere, en ansvarlig renovering på Gammel Mønt, en grundig analyse af domicilet affald, hvor Jeudans miljøkonsulent hoppede en tur i containerne, og så selvfølgelig meget mere om CSRD.

I samme stil som tidligere års rapporter, skal der igen lyde en stor tak herfra. Til alle, der enten internt eller eksternt engagerer sig i Jeudans ansvarlighedsarbejde. Det er takket være jeres gejst, faglighed og engagement, at Jeudan igen i år kan være tilfredse med indsatsen på dette vigtige område, og at vi kan gå ind i 2024 med tanken om, at vi er på rette vej. Et år, der, ganske sikkert, også kommer til at handle meget om CSRD.

God læselyst.

Per W. Hallgren  
Adm. direktør

## JEUDAN-KONCERNEN – ET HURTIGT OVERBLIK

Omsætning i 2023: <b>DKK 1.717 mio.</b>	<b>Virksomhedstype:</b> Børsnoteret ejendoms- og servicevirksomhed
Antal medarbejdere: <b>670</b>	<b>Geografi:</b> Primært København og Frederiksberg
Resultat (EBIT) i 2023: <b>DKK 1.094 mio.</b>	Antal ejendomme: <b>199</b>

# ET GRØNNERE JEUDAN (ENVIRONMENT)

1. januar 2024 træder EU's nye Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) i kraft. Dermed skal Jeudan – ligesom alle andre større børsnoterede virksomheder – efterleve en lang række nye krav til sin bæredygtighedsrapportering, herunder også på området for energi og miljø.

Læringskurven for CSRD er stejl. Ultimo 2023 var retningslinjerne for direktivet stadig under udarbejdelse, og dansk lovgivning forventes først vedtaget i 2024 – med tilbagevirkende kraft. Det bliver derfor også en løbende proces at få fastlagt, hvordan Jeudan fremadrettet får CSRD indarbejdet i koncernens strategi og kommende afrapporteringer. Det er et omfattende arbejde, som kommer til at køre over de næste mange år, men heldigvis er det også et yderst spændende område, og Jeudan ser frem til at kunne få helt konkrete målinger på de mange forskellige indsatser.

Det gælder også rapporteringen på Jeudans målsætning om reduktion af udledningen fra driften af koncernens ejendomme. Der er her opsat udviklingsmål på området (SBTi), som forventes offentliggjort i løbet af 2024. Jeudan arbejder mod at sikre en høj kvalitet og validitet i datagrundlaget, før der vil blive rapporteret på den konkrete udledning.

## DET VIGTIGE ENERGISTYRINGSSYSTEM

Jeudans Energi & Miljø-afdeling har i det seneste år arbejdet med at implementere et Energy Management System (EMS). Energistyringssystemet er helt afgørende for Jeudans overvågning af energi- og vandforbrug samt affaldsdata. Og det bliver en vigtig del af de kommende års arbejde med energi- og miljørådgivning samt de omfattende krav til klimarapportering, der træder i kraft fra 2024 og påvirker både Jeudan og Jeudans kunder.

Implementeringen af EMS-systemet har været en omfattende proces, men Jeudan er i 2023 lykkedes med at få opsamlet forbrugsdata på både varme, vand og fjernkøl på hovedmålere i Jeudans ejendomme i HOFORs forsyningsområde samt fra elmålerne i alle Jeudans ejendomme.

Du kan læse mere om implementeringen på side 24.

## UDLEDNINGER I JEUDAN, DATA FRA DET NYE EMS

Fra 2025 skal Jeudan rapportere egne udledninger jf. kravene i CSRD. Jeudans klimarapportering er baseret på den internationale rapporteringsstandard GHG-Protokol i overensstemmelse med CSRD metodekrav. På rapportens side 95 findes en redegørelse for anvendt ESG-regnskabspraksis på miljøområdet.

Indsamling af data og rapportering er allerede i gang. Jeudan er ikke i mål med at kvantificere alle de relevante udledninger, hvorfor den følgende data skal ses som status på, hvor Jeudan er og som et skridt på vejen i udviklingen af Jeudans klimarapportering. I løbet af 2024 vil Jeudan arbejde for at øge kvaliteten af rapporteringsdata samt udvide rapporteringen af udledninger i Scope 3. Her vil der især være fokus på byggeaffald og indkøbte byggematerialer.

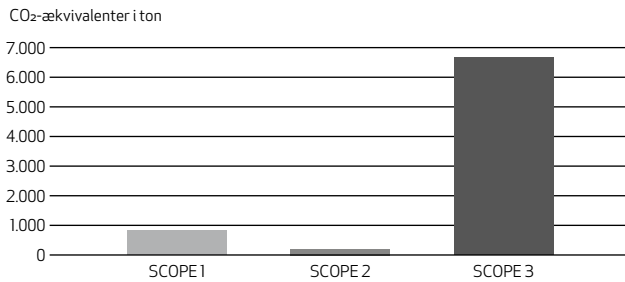
Som indledning til Jeudans klimarapportering beskrives først, hvad opdeling i scopes er. GHG Protokol foreskriver, at virksomheder opdeler deres udledninger i tre scopes, som giver et overblik over, hvilke forretningsaktiviteter der har størst klimamæssig påvirkning.

**Scope 1:** Disse udledninger er fra virksomhedens egne aktiviteter, herunder brugen af mobilt og stationært brændstof samt udledninger fra industrielle processer. Eksempler inkluderer udledninger fra bygninger, køretøjer og stationære motorer, der drives af virksomheden.

**Scope 2:** Dette omfatter indirekte udledninger, der opstår fra den energi, virksomheden indkøber, men som produceres eksternt, såsom elektricitet, varme samt gas- og dampsystemer. Disse udledninger er knyttet til forbrugte ressourcer, som virksomheden anvender, men ikke selv ejer eller producerer.

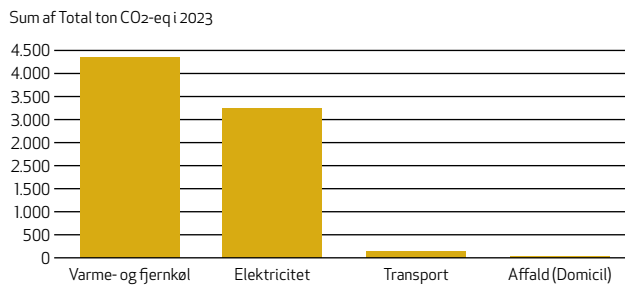
**Scope 3:** Disse udledninger er indirekte og involverer både opstrøms og nedstrøms aktiviteter i værdikæden. Det omfatter eksterne aktiviteter, som emissioner fra leverandører, kunders og andre tjenester i virksomhedens samlede drift, der ikke er direkte kontrolleret, men stadig er forbundet med virksomhedens aktiviteter.

## Jeudans udledninger i Scope 1, 2 og 3 opsummeret



Størstedelen af Jeudans udledninger ligger i Scope 3, som er de udledninger, der ikke direkte er kontrolleret af Jeudan. Jeudan forventer, at udledningerne i denne kategori vil vokse i takt med, at klimarapporteringen udbygges med byggeaffald og indkøbte materialer.

## Jeudans udledninger i 2023 opstillet efter, hvad forbruget er anvendt til



Størstedelen af Jeudans udledninger i forbruget går til el og varme. Dette falder godt i tråd med Jeudans målsætninger om at energirenovere i samarbejde med kunderne samt at kunne tilbyde kunderne understøttende energirådgivning.

På grafen nedenfor fremgår det, at størstedelen af Jeudans udledninger stammer fra kundernes energiforbrug i ejendommene. Det understreger, at samarbejdet med kunderne er en vigtig forudsætning for at kunne nedbringe udledningerne.

## RENOVERING OG VEDLIGEHOLD

Det ligger i Jeudans kerneforretning at vedligeholde de mange historiske ejendomme i koncernens portefølje og at sørge for at bevare dem, så de kan skabe glæde for kunder, københavnere, turister og aktionærer mange år ind i fremtiden. I dag findes der også en række gode praksiseksempler og analyser, der viser, at det er mere klimavenligt at renovere ældre bygninger fremfor at rive ned og bygge nyt. Bl.a. har Rambøll gennemført en omfattende analyse baseret på 16 konkrete bygninger, der viser, at den negative påvirkning ved at rive ned og opføre nyt af samme størrelse er 45-55 % større i CO<sub>2</sub>-regnskabet, end hvis der i stedet blev gennemført en væsentlig renovering af ejendommen. (Kilde: Rambølls Analyse af CO<sub>2</sub>-udledning og totaløkonomi i renovering og nybyg).

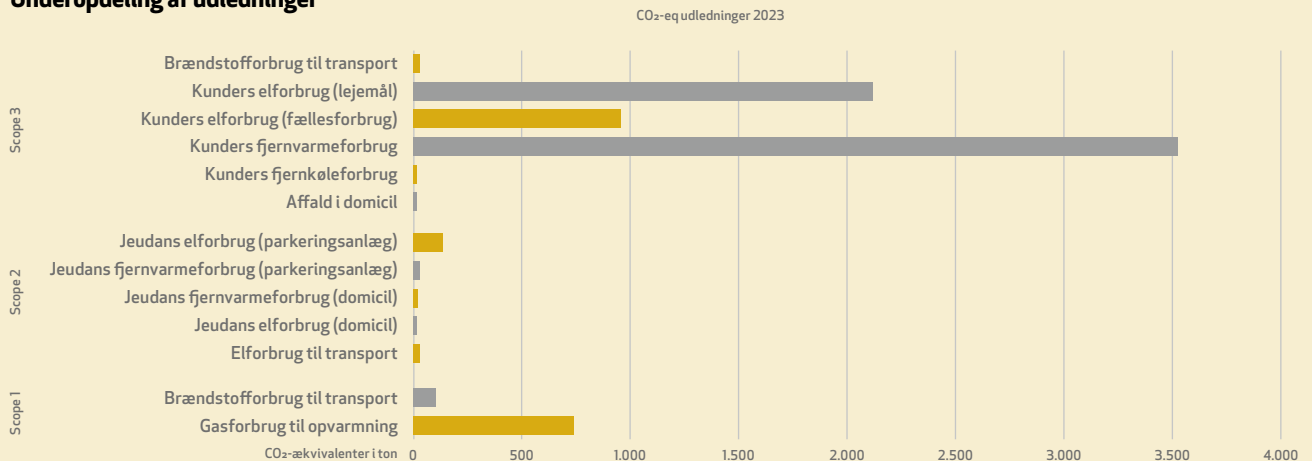
## RENOVERING MED FOKUS PÅ REDUCERET ENERGIFORBRUG

Jeudan energirenoverer årligt en række af koncernens ejendomme. I slutningen af 2023 blev Jeudan klar med en proces, som gør, at selve effekten af energirenoveringerne også kan beregnes fremadrettet.

Energirenoveringer og den løbende reduktion af porteføljens energiforbrug er et vigtigt element i den grønne omstilling, bl.a. fordi det reducerer behovet for investeringer i forsyningsinfrastruktur, og dermed gør den grønne omstilling billigere for alle med kollektiv varme- eller elforsyning.

Jeudan har sat et ambitiøst mål om at energirenovere 25 ejendomme inden udgangen af 2025. Her er Jeudans ambition, at en energirenoveret ejendom skal opnå en forbedring på minimum to energimærkeklasser. Energimærkningen er i 2023 blevet hjemtaget, så Jeudan via datterselskabet Jeudan Projekt og Service A/S udarbejder energimærker for koncernens ejendomme. Formålet er at øge kvaliteten af de besparelsesforslag, der foreslås igennem energimærket og at gøre forslagene mere målrettet til praktisk gennemførelse.

## Underopdeling af udledninger



### LØBENDE ENERGIOPTIMERING VS. RENOVERINGSPROJEKTER

Når Jeudan planlægger renoveringer, bliver miljøbelastningen ved renoveringstiltaget overvejet nøje. Går renoveringens miljøbelastning op med den miljøgevinst, der hentes på reduceret forbrug? Klimaet har ikke brug for, at Jeudan stifter unødigt CO<sub>2</sub>-gæld, som ofte har en mangeårig tilbagebetalingstid, før regnskabet går op. Derfor prioriterer Jeudan nu i høj grad det løbende arbejde med energioptimering af ejendommene igennem energiovervågning og driftsoptimering.

I renoveringsprojekter undersøger Jeudan nu også muligheden for systematisk at beregne tiltagenes CO<sub>2</sub>-tilbagebetalingstid, så det kan indgå som et vigtigt punkt i de samlede prioriteringer.

### KUNDERÅDGIVNING

I 2023 implementerede Jeudan det energistyringssystem, der danner datagrundlaget for kunderådgivningen. Dermed nåede koncernen et stort og vigtigt delmål på vejen mod at kunne tilbyde kunderne konkret vejledning inden for energioptimering.

Der er også blevet gennemført en større affaldsanalyse i Jeudans domicil, som har dannet grundlag for en række rådgivningsydelse, der vil blive tilbudt Jeudans kunder fra 2024. Analysen har også medført en række tiltag, der kan reducere CO<sub>2</sub>-udledningen fra domicilet via forbedret affaldssortering og forbrugsændringer. På side 28-29 i rapporten kan du læse mere om affaldsanalysen, og hvad Jeudans miljø- og biodiversitetskonsulent fandt, da hun hoppede en tur i domicilets affaldscontainere.



Jeudans benzin- og dieselmotorer er gradvist blevet udfaset og erstattet af elbiler. Ambitionen er at nå 90 % elbiler af den samlede bilflåde ved udgangen af 2025. Ved udgangen af 2023 kørte 96 % af Jeudans varebiler på el, hvilket svarer til 83 % af Jeudans samlede bilflåde.



Jeudan modtog i 2023 prisen for største procentvise ændring i bilflåden fra fossildrevne biler til el-biler. Prisen blev givet af Bæredygtige Varebiler.



## BYGGEAFFALD OG GENBRUG

Igen i 2023 har Jeudan haft fokus på at øge sorteringen af byggeaffald på Jeudans byggepladser. Byggeaffald og miljøfarlige materialer bliver altid bortskaffet efter de til enhver tid gældende forskrifter, men frem mod 2025 er det ambitionen at øge mængden af genbrug fra byggepladserne. Det er ambitionen, at Jeudan selv, eller andre aftagere, inden udgangen af 2025 genbruger minimum 25 % af byggeaffaldet i dets oprindelige form. Og at minimum 65 % af alt byggeaffald genanvendes ved enten upcycling eller downcycling.

For at reducere spild og byggeaffald fra overskudsvarer, som ikke kan returneres til leverandørerne, oprettede Jeudan i 2023 et lager med et enkelt lagersystem. Lageret indeholdt i slutningen af året 130 forskellige byggevarer, der kan anvendes i koncernens løbende renoveringer.

Jeudan deltager fortsat aktivt i samarbejdet i Dansk Industri og i DI Ejendom, herunder i initiativet "Handletank for Bæredygtigt Byggeri", der offentliggjorde en omfattende rapport i januar 2024.

I løbet af 2023 har Jeudan også udviklet en genbrugsordning til alle medarbejderes arbejdstøj. Arbejdstøj, der f.eks. er blevet for stort eller småt, eller ikke skal bruges pga. fratrædelser, bliver nu afleveret til Logistikafdelingen. Her bliver tøjet sorteret, derefter rensset professionelt, og til sidst kommer det på bøjler i et særligt genbrugsrum. Initiativet er blevet godt modtaget og har medført en mangedoblet anvendelse af arbejdstøjet. På den måde er der nu mulighed for, at alle typer Jeudan-tøj kan blive brugt til det ikke kan mere – og først da kasseres på en miljørigtig måde.

## ENDNU FLERE ELBILER OG LADESTANDERE

Jeudan værner om hovedstadens luftkvalitet og støjniveauet i byen og ønsker samtidig at fremme brugen af elbiler. I 2023 fortsatte Jeudans strategiske aftale med Clever, og her er blevet opsat 130 ladestander i Jeudans parkeringshuse og i forbindelse med Jeudans lejemål. Der er også etableret 20 lynladestander ved en af Jeudans eneste ejendomme uden for Region Hovedstaden - Jeudans shoppingcenter RingStedet, som ligger lige op ad Vestmotorvejen. Ladestanderne her forventes at komme mange elbilister til gode.

Jeudans benzin- og dieselbiler er gradvist blevet udfaset og erstattet af elbiler. Ambitionen er at nå 90 % elbiler af den samlede bilflåde ved udgangen af 2025. Ved udgangen af 2023 kørte 96 % af Jeudans varebiler på el, hvilket svarer til 83 % af Jeudans samlede bilflåde. Du kan læse mere om de nye lade-punkter og fremskridtet på Jeudans omlægning til elbiler på side 13 og 20-23.

## FUNKTIONÆRER OG SERVICEMEDARBEJDERE I SADLEN

En stor del af Jeudans servicemedarbejdere i indre København kører udelukkende på eldrevne ladcycler. Ultimo 2023 rådede Jeudan over 49 ladcycler og 60 almindelige cykler, som benyttes af både håndværkere og funktionærer. Langt de fleste af Jeudans funktionærer kører på almindelige cykler, når de skal



til og fra kundemøder i indre København, og hvis kunden er længere væk end cykelafstand, kan de nemt booke en af de fem dele-elbiler, der er tilknyttet domicilet i Bredgade.

## JEUDANS DOMICILEJENDOM

Jeudan nedsatte i 2022 en særlig arbejdsgruppe, der analyserede energiforbruget i Jeudans ejendomme, herunder også domicilet i Bredgade. Arbejdsgruppen kom frem til en lang række besparende løsninger, som løbende er blevet implementeret i løbet af 2023. Der er bl.a. blevet opsat styringssystemer af vand og varme, som har medført en større reduktion, ligesom en række adfærdsrettede tiltag også har været med til at reducere forbruget.

I 2023 har Energi- & Miljøafdelingen udarbejdet endnu en forbrugsanalyse af Jeudans domicil. Her er der identificeret en række markante besparelsesmuligheder, som skal hjælpe med til, at Jeudan kan indfri målsætningen om at reducere forbruget med 25 % inden udgangen af 2025.

I løbet af året har der været flere faktorer, som naturligt har øget forbruget i domicilet, f.eks. flere medarbejdere, større arealer og varme sommerdage med behov for aircondition, men på trods af det er det lykket at reducere det samlede forbrug i perioden. Du kan læse mere om resultaterne i afrapporteringen længere fremme.

## AFFALDSSORTERING

Med udgangen af 2022 blev det et lovkrav, at erhvervs virksomheder skal sortere deres affald i ni fraktioner. I 2023 er der derfor etableret en ny affaldssortering, som løbende er tilpasset igennem året. De nye regler er blevet fulgt op med adfærdsrettede budskaber og interne kampagner for at opnå en tilfredsstillende sortering. Jeudan arbejder aktivt for at hæve koncernens genanvendelsesprocent, og her er en korrekt affaldssortering et vigtigt bidrag.

## DE GRØNNE MÅL PÅ VEJ MOD 2025

# 25

*ejendomme energirenoveret  
i samarbejde med kunderne*

### AMBITIONEN

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

### AFRAPPORTERING 2023

Jeudan energirenoverer årligt en lang række af koncernens ejendomme, og sidst i 2023 lå der en proces klar, som gør, at selve effekten af energirenoveringerne også kan beregnes fremadrettet.

I løbet af 2023 er der blevet indført en række nye processer i Energi & Miljøafdelingen, så medarbejderne har de rette værktøjer til at kunne træffe data-understøttede beslutninger om energirenovering. Dataene er vigtige for beslutningerne på flere områder. Strategisk er data med til at sikre, at Jeudan kan prioritere i porteføljen og udvælge de ejendomme, hvor der er størst potentiale. Taktisk bruges data til at understøtte de eksisterende processer samt planlægning og gennemførelse af de store renoveringer. På denne måde får energioptimeringen et større fokus, hvor effekterne kan beregnes på forkant – og dokumenteres på bagkant.

For at kunne måle mere konkret på effekterne af en renovering bruges ejendommens nuværende energimærker som baseline. Derfor har Jeudan valgt at hjemtage energimærkningen i egen koncern, med det formål at øge kvaliteten og den praktiske anvendelighed af de besparelsesforslag, der foreslås igennem energi-

mærket. Det er forventningen, at dette vil styrke grundlaget for samarbejde med kunderne om energirenovering.

I 2023 er der primært blevet fokuseret på energirenovering ifm. tagrenoveringer, og der er forberedt udskiftning af varmeinstallationer i flere ejendomme, som vil blive udført i 2024/2025.

### Tagrenoveringer

I forbindelse med tagrenovering på følgende ejendomme er der i 2023 også blevet efterisoleret.

- Gl. Strand 44 – Tagkonstruktionen udskiftes og efterisoleres. Ejendommen er fredet, og arbejdet udføres derfor efter aftale med Slots- og Kulturstyrelsen (SLSK). Arbejdet er i gang og færdiggøres primo 2024.
- Gl. Strand 52 – Tagkonstruktionen er udskiftet og taget efterisoleret. Også dette er en fredet ejendom, og der er efterisoleret efter aftale med SLSK. Arbejdet blev færdiggjort i 2023.
- Kompagnistræde 20 – Tagkonstruktionen udskiftes og efterisoleres. Den fredede ejendom er efterisoleret efter aftale med SLSK. Arbejdet blev færdiggjort i 2023.
- Rosenvængets Allé 6 – Udskiftning og efterisolering af taget. Taget var ikke isoleret, og er nu efterisoleret til gældende krav. Arbejdet blev færdiggjort i 2023.
- Bredgade 45 – Tagkonstruktionen udskiftes og efterisoleres. Arbejdet er opstartet ultimo 2023 og færdiggøres 2024.

### Varmesystem

- Gammel Kongevej 147 – Totalrenovering af varmecentral og omlægning af ét-strengs varmesystem til 2-strengs system. Arbejdet blev færdiggjort i 2023.

### AMBITION FOR 2024

Det er ambitionen, at Energi & Miljøafdelingen i 2024 bidrager aktivt til den strategiske planlægning af Jeudans energirenoveringer. Formålet er at sikre, at Jeudan når 2025-målet på 25 ejendomme. Afdelingen vil også bidrage til, at de større renoveringer, der er planlagt i 2024, kan indgå i den overordnede plan og hjælpe med evt. justeringer af projektfanget, så der sker en tilstrækkelig forbedring af ejendommens energimærker.

Jeudan er varsomme med at igangsætte byggearbejder, som ender med at stifte en høj CO<sub>2</sub>-gæld. For nogle byggearbejder kan der gå adskillige år, før CO<sub>2</sub>-regnskabet går op, og besparelserne på energi får indhentet CO<sub>2</sub>-gælden fra byggearbejdet. Derfor er det ambitionen, at Jeudan i højere grad inddrager miljømæssige helhedsbetragtninger i arbejdet, så prioriteringen af de energibesparende tiltag, herunder også materialevalget, sker på et nuanceret grundlag.

Det er også ambitionen, at der i 2024 lægges planer for, hvordan Jeudan kan energirenovere løbende. Dette både for at øge koncernens andel af "bæredygtige aktiver" iht. EU-taksonomien, og som forberedelse på kravene i det kommende bygningsdirektiv.

# 750

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

## **AMBITIONEN**

Jeudan har sat et ambitiøst mål om, at 750 erhvervskunder skal have modtaget konkret rådgivning om, hvad de kan gøre for at få et lavere klimaaftryk og et bedre indeklima inden udgangen af 2025.

## **AFRAPPORTERING 2023**

For at kunne levere konkret rådgivning til Jeudans kunder skal rådgiverne have adgang til relevante data og de rigtige tekniske løsninger.

Der er blevet udviklet en flerårig strategi, som sikrer fremdrift på udvikling og implementering af den digitale og datadrevne rådgivning, og i 2023 blev den første fase implementeret. Nemlig de energistyringssystemer, der opsamler konkret data på forbruget i ejendommene og gør det muligt at analysere forbruget.

Ejendommenes energimærker er et centralt element for at kunne måle effekten. Det er også helt centralt, at ethvert foreslået besparelsesinitiativ kan gennemføres af Jeudans håndværkere, og at kunderne har tillid til de beregnede besparelser. Derfor har Jeudan i 2023, via datterselskabet Jeudan Projekt og Service A/S, hjemtaget energimærkning af Jeudans ejendomme og etableret det krævede kvalitetsledelsessystem (ISO 9001). I slutningen af 2023 blev de første energimærker indberettet til Energistyrelsen.

Jeudan har i 2023 implementeret særlige digitale værktøjer, som gør det muligt at arbejde fleksibelt med energimærkerne sammen med erhvervskunderne.

Jeudan har endnu ikke markedsført rådgivningsydelserne, men flere virksomheder har modtaget energirådgivning af Jeudan.

## **AMBITION FOR 2024**

I 2024 forventer Jeudan at være godt på vej med en mere detaljeret opsamling af forbrugsdata. Det skal sikre de tiltagende stærkere tekniske løsninger, der er nødvendig for at levere digital og datadreven rådgivning af høj kvalitet.

I 2024 forventer Jeudan, at rådgivning via energimærkning og forbrugsanalyser vil give en række nye samarbejds muligheder med Jeudans kunder om energirenovering af ejendommene. I 2024 vil der derfor også blive fokuseret på arbejdet med energimærkning, og at Jeudans forretningsgange skal "finde takten" og blive fuldt integrerede.

Ambitionen er ligeledes, at enkelte rådgivningsprodukter kan tilbydes til Jeudans kunder.

## DE GRØNNE MÅL PÅ VEJ MOD 2025

# 90%

af Jeudans firmabiler  
er elbiler

### AMBITIONEN

Inden udgangen af 2025 skal 90 % af Jeudans firmabiler køre på el. 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 bilflåde på ren el, men også med de udfordringer, der kan opstå med f.eks. levering af elbiler.

### AFRAPPORTERING 2023

Ultimo 2023 havde Jeudan i alt 99 firmabiler på gule og hvide plader, og andelen af elbiler i Jeudans samlede bilflåde nåede 83 %.

I 2022 og 2023 blev 48 fossildrevne varebiler udskiftet med eldrevne alternativer. Ved udgangen af 2023 udgjorde andelen af eldrevne varebiler 96 % af Jeudans samlede varebilsflåde.

Jeudan har i 2023 lagt en ordre på nye elbiler til levering i 2024, som skal erstatte nuværende benzinbiler. Den nye levering vil betyde, at Jeudan når den samlede målsætning om 90 % allerede i 2024.

### AMBITION FOR 2024

Konverteringen fra fossile brændstoffer til el fortsætter ufortrødent i 2024. Jeudan forventer at nå en andel på 94 % nul-emissionsbiler ud af den samlede flåde ultimo 2024.





# 25%

af Jeudans p-pladser har ladestandere til elbiler

#### **AMBITIONEN**

Jeudan ønsker at værne om hovedstadens luftkvalitet og støjniveau og at støtte op om brugen af elbiler. Derfor er det målet, at 25 % af alle Jeudans parkeringspladser skal have en ladestander inden udgangen af 2025. Sideløbende med Jeudans indsats stiger kundernes efterspørgsel på ladestandere i koncernens parkeringshuse og ved ejendommenes udenomsarealer. Jeudan råder over mere end 2.000 parkeringspladser i koncernens seks parkeringshuse, og etableringen i parkeringshusene er førsteprioritet.

#### **AFRAPPORTERING 2023**

I 2023 er der etableret 130 nye ladestandere ved parkeringspladser i gårde og på udenomsarealer ved Jeudans ejendomme. Ultimo 2023 er der 465 ladestandere i Jeudans parkeringshuse, svarende til en andel på 22 %. Der er ladestandere i alle parkeringshuse på nær et, som står overfor en større renovering i 2024, herunder også etablering af ladestandere.

I løbet af 2023 er der i alt anvendt 540.000 kWh fra Jeudans parkeringshuse til el- eller hybridbiler.

I november 2023 blev der ligeledes opført 20 lynladepunkter ved Jeudans shoppingcenter RingStedet, der ligger lige op ad Vestmotorvejen og midt på den sjællandske nord/syd-akse.

#### **AMBITION FOR 2024**

I 2024 vil der blive etableret ladestandere i Jeudans parkeringshus i Dronningens Tværgade. Med denne etablering vil andelen af ladepunkter i parkeringshusene udgøre 25,5 %, svarende til samlet 541 ladepunkter fordelt i Jeudans parkeringshuse. Samtidig vil det blive undersøgt, hvorvidt der skal placeres flere lynladestationer på Jeudans ejendomme.

## DE GRØNNE MÅL PÅ VEJ MOD 2025

# 25%

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

### AMBITIONEN

I forhold til miljøhensyn er direkte genbrug af byggematerialer klart at foretrække. Her reduceres klimaudledningerne både ved, at der ikke skal produceres nye materialer og ved, at der ikke skal bruges energi på at genanvende eller bortskaffe materialerne. Derfor har Jeudan sat et mål om, at 25 % af alle byggematerialer fra nedrivning skal genbruges – enten af Jeudan selv eller af andre – inden udgangen af 2025.

### AFRAPPORTERING 2023

I løbet af 2023 har Jeudan etableret et mindre lager, hvor overskuds- og genbrugsmaterialer fra byggesager kan blive opbevaret frem for at blive smidt ud som byggeaffald. Ultimo 2023 var der ca. 130 forskellige byggevarer på lageret, som rummer alt fra CO<sub>2</sub>-tunge stålprodukter til dyre loftsplader. Der er blevet etableret et simpelt onlinesystem, hvor de tilgængelige materialer er registreret, så Jeudans byggeledelse nemt kan orientere sig på lageret, før der købes nyt hjem.

I 2023 har Jeudan gjort sig en række erfaringer med, hvad det kræver at etablere en genbrugsordning på f.eks. køkkener. Det har vist sig at være ressourcekrævende at etablere sådanne ordninger, og at der er mange praktiske og juridiske processer, som skal udvikles – og

der næst drives løbende. Det er dog lykkedes at etablere en intern genbrugsordning for nedtagne køkkener fra Jeudans lejemål. Her tilbydes de brugte køkkener til Jeudans medarbejdere, og initiativet er blevet populært med over 50 medarbejdere på venteliste til et genbrugskøkken. Køkkenerne fordeles igennem udlodning og følges af en mindre egenbetaling fra medarbejderne, som lovgivningen foreskriver.

### AMBITION FOR 2024

Initiativet om genbrugskøkkener fra Jeudans lejemål vil fortsætte i 2024. Jeudan vil også fortsætte indsatsen med det interne lager af overskuds- og genbrugsmaterialer. Der vil løbende blive evalueret på effekterne – både miljømæssigt og økonomisk.

Tilbage i 2021 afsøgte Jeudan mulighederne for at afsætte brugte byggevarer til eksterne aktører. Dengang var konklusionen, at markedet stadig var for umodent. I 2024 vil Jeudan genbesøge mulighederne for at etablere et eksternt samarbejde om genbrug af byggevarer. Det er Jeudans forhåbning, at de forskellige aktører i mellemtiden har udviklet deres forretninger, så de nu effektivt kan understøtte en sådan aftale.



I 2023 har Jeudan demonteret, renoveret og genanvendt originale fyrtræsgulve i det historiske Bernstorffs Palæ i Bredgade 42. Gulvene var i dårlig forfatning og blev nænsomt demonteret og maskinelt renoveret på adressen. Efterfølgende blev de monteret på ny et andet sted i ejendommen, og de gamle fyrtræsplanker er derfor stadig en del af den historiske ejendom, som også blev kaldt Kong Georgs Palæ.

# 65%

*af alt byggeaffald genanvendes via upcycling eller downcycling*

### **AMBITIONEN**

Jeudan gennemfører mange renoveringsaktiviteter i koncernens ejendomme i løbet af et år. Det anses derfor som en vigtig del af en ansvarlig ejendomsdrift at bidrage til en mere cirkulær økonomi. Her kan særligt genanvendelse af byggeaffald gøre en forskel for klimaudledningerne, fordi det reducerer behovet for at producere nyt. Målet er, at Jeudan inden udgangen af 2025 genanvender minimum 65 % af alt byggeaffald, enten via up- eller downcycling.

### **AFRAPPORTERING 2023**

For en virksomhed med så mange renoveringsprojekter som Jeudan er data på byggeaffald svært tilgængeligt, og det findes for nuværende ikke i et brugbart digitalt format. I 2023 arbejdede Jeudan derfor på brancheniveau for, at dette kan se anderledes ud i fremtiden. Jeudan bidrog aktivt i DI Ejendoms initiativ "Handletank for Bæredygtigt Byggeri", herunder bl.a. med forslag til et nationalt initiativ, der kan gøre affaldsdata tilgængelig for alle aktører i byggebranchen.

I 2022 gennemførte Jeudan to pilotprojekter for øget sortering. Evalueringen viser, at der er et stort miljømæssigt potentiale i at øge sorteringen på Jeudans byggepladser. Den øgede sortering kræver dog mere plads, mere logistik og mere koordinering – her er særligt pladsforholdene en udfordring i forhold til Jeudans mange ejendomme

i det gamle København. Her står bygningerne tæt, og det kan være svært at finde plads på gård- eller vejside til at etablere en omfattende sorteringsløsning. Jeudan undersøger derfor stadig mulighederne for en sortering, der går væsentligt ud over den lovpligtige.

I 2023 er der fulgt nøje med i, hvordan aftagere af Jeudans affald opererer. Det gælder f.eks. RGS Nordic, som er effektive til at udsortere byggeaffald og bringe de brugbare ressourcer ind i et mere cirkulært kredsløb.

### **AMBITION FOR 2024**

I 2024 har Jeudan en ambition om at udvælge en række renoveringsprojekter, hvor affaldets rejse kortlægges. Formålet er at få en dybere forståelse for, hvilke materialer der bør have topprioritet i sorteringen, hvis der f.eks. på byggepladserne er begrænset plads eller andre udfordringer, som forhindrer Jeudan i at øge genanvendelsesgraden.

Jeudan ønsker at få et samlet dataoverblik over koncernens byggeaffald, så arbejdet med konkrete initiativer kan udvikles, besluttet og afrapporteres ud fra en dataunderstøttet tilgang. I 2024 vil mulighederne for leverandører af det samlede dataoverblik blive afsøgt.

## 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 sikre en løbende konvertering, så målet, om at 90 % af maskinellet er fossilfrit, kan nås inden udgangen af 2025.

### AFRAPPORTERING 2023

Et internt analysearbejde har i 2023 resulteret i en plan for udskiftning af Jeudans eget fossildrevne materiel. Udskiftningerne er nu opdelt i her-og-nu-udskiftninger og løbende udfasninger. Her og nu kan der f.eks. skiftes fra fossildrevne plæneklippere til eldrevne robotplæneklippere. Og fremadrettet kan andet materiel altid blive erstattet med et eldrevet alternativ, når det er slidt ned. Jeudan forventer derfor, at koncernen kun i meget begrænset omfang vil tilføre nyt fossildrevet materiel, og det vil kun ske, hvis der rent teknologisk ikke findes et tilfredsstillende eldrevet alternativ.

### AMBITION FOR 2024

Jeudan vil i 2024 fokusere på, at det lejede materiel i endnu højere grad overgår til el, mens der også arbejdes videre på at identificere evt. nye områder, hvor det ejede materiel kan konverteres her og nu. Derudover er det ambitionen, at Jeudan i 2024 kan dokumentere, hvor langt koncernen er på vej mod de 90 %, og at 2025-målet nås allerede i 2024.





# 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 arbejdsmetoder og produkter, som involverer skadelige stoffer, med nye miljøvenlige metoder og produkter.

## **AFRAPPORTERING 2023**

Jeudan bruger kemiske produkter til renhold af lejemål og fællesarealer samt i forbindelse med byggeri, vedligehold og renovering af ejendomme og lejemål. I 2023 har fokus været på at belyse anvendelsen, kvantiteten, typen og risikoen af de kemiske produkter, samt hvordan Jeudan kan minimere 90 % af de skadelige kemikalier i Jeudans arbejdsprocesser.

Jeudan bruger både kemikalier, der er ufarlige og andre, der er belastende for sundhed og miljø. Derfor er det relevant at kortlægge og analysere væsentligheden af produkterne, så det bliver klart, hvor der skal sættes ind først. Kortlægningen har til formål at skabe et overblik over Jeudans største indkøb af kemiske stoffer og produkter, hvor miljøskadelige de enkelte produkter er, og hvorvidt der findes mindre belastende alternativer.

## **Renhold af Jeudans lejemål og fællesarealer**

Her er der indgået et samarbejde med en markedsledende leverandør for at udvikle et metode- og produktprogram for rengøringsområdet, så Jeudan kan komme så tæt på 100 % miljømærkede produkter som muligt.

## **Byggeri, vedligehold og renovering**

Her har Jeudan skabt et overblik over de forskellige kemiske produkter, der anvendes af hhv. maler, murer, tømrer, elektriker og VVS/blik. Herfra er produkterne opgjort efter kvantitet, miljø- og medarbejderrisiko, og om de har miljømærkninger. Dette overblik giver mulighed for at igangsætte konkrete indsatser med en række fastsatte standarder for, i endnu højere grad, at købe kemiske produkter, der har miljømærkninger.

## **AMBITION FOR 2024**

Målet i 2024 er at have fastsat og implementeret en række standarder for indkøb af kemiske produkter, som stiller krav om, at de kemiske stoffer og materialer, som Jeudan anvender mest af, skal bære Svanemærket eller EU-blomsten. Hvis produkterne ikke produceres med disse miljømærkninger, kan der ske afvigelse, hvor andre miljømærker kan tages i betragtning.

## DE GRØNNE MÅL PÅ VEJ MOD 2025

# 25%

reduktion på energiforbrug på  
domicil (baseline 2019/2020)

### AMBITIONEN

Næsten 40 % af Danmarks energiforbrug stammer fra bygninger, og en effektivisering af dette forbrug er derfor et vigtigt element i den grønne omstilling. 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.

### AFRAPPORTERING 2023

Igennem hele 2023 har Jeudan gennemført tiltag af både teknisk og adfærdsrettet karakter for at reducere forbruget. I rapporten opgøres de reelle forbrugstal for perioden fra 1. april 2022 til 31. marts 2023, derfor nævnt herunder som 2022-23.

I 2022-23 er el-forbruget i domicilet faldet en smule i forhold til sidste periode. Det er tilfredsstillende, fordi der i samme periode har været flere faktorer, der øger forbruget: Der er kommet flere medarbejdere til i Jeudan, domicilet er blevet udvidet med flere lokaler, og af hensyn til indeklimaet var det nødvendigt at bruge eldrevne airconditionanlæg for at køle rummene ned på de varmeste sommerdage. Igennem hele perioden har Jeudan gennemført både tekniske og adfærdsrettede tiltag for at sænke forbruget – og derfor er det lykket at slutte perioden med et reduceret forbrug.

I 2022-23 er vandforbruget faldet en del, men her er potentiale for yderligere reduktioner. Derfor arbejdes der kontinuerligt med forbrugsovervågning samt initiativer, der kan reducere vandspild fra eksempelvis toiletter, der løber.

I 2022-23 er varmforsøbruget også faldet, hvilket skyldes en optimering af domicilets varmestyringssystemer.

I 2023 har Energi & Miljø-afdelingen udarbejdet en større forbrugsanalyse af domicilejendommen, som identificerer en række markante besparelsesmuligheder, der skal være med til at sikre, at Jeudans målsætninger bliver indfriet.

### AMBITION FOR 2024

I 2024 forventer Jeudan at igangsætte flere besparellesprojekter fra energianalysen fra 2023.

Som en del af Jeudans ansvarlighedsstrategi forventer koncernen også at tilslutte sig SBTi i 2024. Bag "Science Based Targets initiative" står FN's Global Compact, WWF, CDP og WRI. Det er et non-profit-initiativ, som fokuserer på et tæt samarbejde mellem virksomheder og klimaeksperter for at sikre, at virksomhedens klimamål stemmer overens med klimavidenskaben. Jeudans tilslutning til SBTi forventes at medføre, at ambitionsniveauet forhøjes – og at målet om reduceret forbrug i domicilet kan blive ændret til et mere overordnet mål om reduktion af udledninger.





Flere ladestandere i København og Ringsted

# DET KØRER FOR ELBILERNE

“ Jeudan ønsker at være ambitiøse på omstillingen til elbiler. Når kunderne i stigende grad kører i elbil, så ønsker vi selvfølgelig også at yde den service, at de kan få ladet bilen op på deres Jeudan-parkeringsplads.

Tore Jensen, Afd. chef Indkøb & Logistik, Jeudan



I 2021 indgik Jeudan en stor aftale med ladeoperatøren Clever. Formålet var at gøre det nemmere at vælge elbilen – både for Jeudans direkte kunder og for de mange mennesker, der bor og arbejder i Hovedstaden. Jeudan ejer i dag seks parkeringshuse og råder over mere end 2.000 parkeringspladser i København, så der er nok at tage fat på.

## 221 EL-LADESTANDERE I ÉT PARKERINGSHUS

Over de sidste to år er danskernes interesse for elbilerne kun steget, og antallet af ladestandere er fulgt godt med. I 2023 gennemførte Jeudan den hidtil største etablering af ladestandere i koncernens parkeringshuse. Her blev hele 221 – ud af i alt 814 – parkeringspladser i parkeringshuset på Amerika Plads udstyret med ladestandere.

## STIGENDE EFTERSPØRGSEL PÅ LADESTANDERE

Jeudan tilbyder alle kunder med tilhørende p-plads, at der kan laves aftaler om opsættelse af ladeudtag ved deres lejemål. Her er efterspørgslen også stigende, og i 2023 blev der etableret 130 udtag på gadeplan.

## MEGET TÆT PÅ 2025-MÅLET

Jeudans ambition er, at der inden udgangen af 2025 skal være ladestandere på mindst 25 % af pladserne i ethvert Jeudan-parkeringshus. Jeudan har måttet udskyde etableringen i det ikoniske parkeringshus i Dr. Tværgade, da her skal ske en større betonrenovering i 2024, før der kan etableres ladestandere.

I 2023 nåede koncernen dog et flot stykke af vejen mod målet – i slutningen af året var der nemlig 25 % ladepladser i de fem p-huse, hvor der er blevet etableret ladestandere.

## MEN IKKE UDEN BUMP PÅ VEJEN

Det har vist sig, at det ikke er helt lige til at skaffe tilstrækkelig elforsyning i det gamle København. For at kunne sikre den nødvendige kapacitet er der derfor blevet sat nye transformere op i enkelte af parkeringshusene, mens andre parkeringshuse allerede havde den nødvendige forsyning pga. lokalernes tidligere anvendelse.



Jeudan og Clever har siden opstarten af samarbejdet arbejdet for at udvide antallet af ladepunkter i Jeudans parkeringshuse i København.



“ Det kræver meget strøm at tilbyde ladestandere, og det har forlænget processen i nogle af parkeringshusene. På Amerika Plads har vi f.eks. måttet udvide kapaciteten med en ny transformer, mens der i parkeringshuset i Gammel Mønt, under Berlingske Karré, ikke var nogen problemer. Her har tidligere ligget et stort trykkeri i det, der i dag er p-hus, så her var forsyningen i forvejen høj – og rigtig godt egnet til ladestandere.

Tore Jensen, Afd. chef Indkøb & Logistik, Jeudan

#### JEUDAN KØRER SELV GRØNNERE OG GRØNNERE

Sideløbende med udbygningen af ladestandere arbejder Jeudan også koncentreret på at konvertere koncernens egne biler til el. I 2023 nåede Jeudan op på 83 % elbiler ud af den samlede bilflåde. En indsats, der blev hædret med en pris på årets messe for Bæredygtige Varebiler i Ejby – nemlig prisen for “Størst procentvise ændring i bilflåden fra fossildrevne biler til ikke-fossildrevne biler målt på den samlede flåde fra 2022 til 2023”.

#### NU KAN RINGSTED OGSÅ DROPPE RÆKKEVIDDEANGSTEN ...

Kører man elbil, vil man have oplevet bekymringen for, om bilen nu også kan nå så langt, som bilisten skal. Det har tidligere gjort elbilerne mere populære i byerne, hvor man typisk kører kortere afstande. Jeudan oplever dog også stigende interesse uden for hovedstaden og for at følge med efterspørgslen, åbnede Jeudan og Clever i november 2023 en af Sjællands største offentlige lynladestationer. Den er etableret ved Jeudans shoppingcenter RingStedet, der ligger lige op ad Vestmotorvejen. Initiativet vil give bilister på Vestmotorvejen, Midtsjælland og de mange besøgende i RingStedet mulighed for hurtigt og effektivt at få opladet deres elbil.



#### NÆSTE STOP PÅ VEJEN

2024 byder på en større betonrenovering i parkeringshuset i Dronningens Tværgade, før der kan etableres ladestandere. Derudover fokuseres der på udbygning af ladestandere på gadeplan og på den fortsatte konvertering af Jeudans egen bilflåde.



23. november 2023 åbnede den nye lynladestation ved RingStedet.

Datadrevet energioptimering

# KLAR TIL KUNDE- RÅDGIVNING OG KLIMA- RAPPORTERING

I 2022 gennemførte Jeudan et ambitiøst pilotprojekt inden for dataindsamling og energioptimering. Formålet var at teste en række systemer og leverandørsamarbejder for til sidst at kunne skabe et datadrevet økosystem af digitale services inden for klima-, energi- og miljøområdet.

“ Med det nye EMS-system bliver det muligt at rapportere på CO<sub>2</sub>-udledning og klimaaftryk for alle ejendomme i realtid. Det giver et stort potentiale for energioptimering, at vi nu kan måle det så præcist.

Poul Keld Leth Lorentsen, chef for Energi & Miljø, Jeudan



## DET VIGTIGE ENERGISTYRINGSSYSTEM

Pilotprojektet har givet et konkret, datadrevet udgangspunkt at arbejde videre med, og i 2023 har Energi & Miljø-afdelingen implementeret et Energy Management System (EMS).

Energistyringssystemet er helt afgørende for Jeudans indhentning af energi- og vandforbrug samt affaldsdata fra koncernens ejendomme. Fremadrettet bliver systemet en central del af arbejdet med energi- og miljørådgivning, herunder også de nye EU-standarder for klimarapportering, der træder i kraft i 2024 og påvirker både Jeudan og Jeudans kunder. Det kan du læse mere om på side 64-65.

## GRUNDIGT FORARBEJDE

EMS-systemet er et omfattende overvågningssystem, som giver Jeudan den kvalitetsdata, der skal til for at kunne lave klimarapportering, udarbejde forbrugsrapporter, arbejde med budgetter, opsætte forbrugs- og lækagealarmer, identificere de største potentialer for energioptimering og rådgive Jeudans kunder.

I 2023 blev der etableret forbindelse til alle hovedmålere i Jeudans ejendomme i HOFORs forsyningsområde, hvilket udgør ca. 90 % af Jeudans ejendomme. Derfor kan Jeudan nu centralt overvåge forbruget af el, vand, varme og fjernkøl for hver enkelt ejendom. Data kan f.eks. bruges til at analysere, om der bliver brugt for meget el, vand og varme, og om forbruget sker, når kunderne er i ejendommene, eller om der f.eks. er spild om natten og i weekender.

“ Vi har været grundige i vores forundersøgelser og har derfor kunne tænke mange forskellige behov ind i valget af system. Vi er tilfredse med vores valg, som fremadrettet vil kunne bidrage til både driftoptimering, klimarapportering og kommerciel rådgivning.





“ I 2024 forventer vi at kunne tilbyde kunderne analyser af deres el-forbrug, kombineret med energirådgivning om tiltag, som kan reducere deres el-, varme- og vandforbrug. Vi forventer også at kunne rådgive om reduktion af miljøpåvirkning på affaldsområdet, igennem tiltag som forebygger eller substituerer materialer. En medicin, som vi selv har taget med god effekt i 2023 i vores egen domicilejendom.



## GODT PÅ VEJ MOD FASE 2

Jeudan har lagt en flerårig strategi henimod at blive stadig mere datadreven på energimåling og -optimering. Arbejdet er inddelt i fem faser:

- Fase 1 – Ejendomsniveau
- Fase 2 – Installationsniveau
- Fase 3-5 – Lejemålsniveau

Ultimo 2023 er Jeudan i fase 1. Her kunne der måles på en stor del af forbrugsdata på ejendomsniveau. Undtagelsen er det el-forbrug, som kunderne selv har i lejemålene, men med EMS-systemet bliver det muligt for Jeudan at rapportere på kundernes el-forbrug på et overordnet plan.

I starten af 2024 påbegynder Jeudan fase 2. Arbejdet på installationsniveau vil gøre det muligt for Jeudan at hente forbrugsdata på storforbrugende tekniske komponenter i ejendommene som f.eks. ventilations- og køleanlæg. Dette vil give øget indsigt og endnu flere konkrete optimeringsmuligheder.

## KLAR TIL KUNDERÅDGVNING I 2024

Den øgede digitalisering og udvikling af systemer og data er en kontinuerlig proces i Jeudan, der fremadrettet kommer til at betyde, at mere og mere data hentes ind i Jeudans eget setup, og derfor fremadrettet kan indgå i forretningsrapportering og beslutningsprocesser på tværs af hele organisationen.

Det nuværende system gør, at der fra 2024 er mulighed for at rådgive kunderne, hvis de giver Jeudan adgang til deres forbrugsdata. Forarbejdet har været meget grundigt for at sikre, at der kun arbejdes med kvalitetsdata, så der kan gives god og relevant rådgivning. Jeudan har en klar ambition om at blive stadig mere datadrevne for at øge relevansen af rådgivningen for den enkelte kunde, både økonomisk og kvalitetsmæssigt.

## INVESTERING I AVANCEREDE SYSTEMER

I tillæg til EMS-systemet er Jeudan indgået i et samarbejde med en leverandør som laver avancerede energianalyser ved brug af kunstig intelligens. Samarbejdet gør, at Jeudan i højere grad kan samarbejde med kunderne om energioptimeringen. Fremadrettet får Jeudan også indsigt i, hvordan vejret påvirker ejendommens energiforbrug og kan derfor foreslå ændringer som f.eks. udskiftning af varmestyringer i særligt vindudsatte ejendomme – et tiltag, der vil kunne medføre både en forbedret energidrift og en bedre kundeoplevelse: "Systemet kan også bruges til at dokumentere, hvilken effekt de forskellige energibesparelser reelt har, fordi vi nu kan beregne, hvad vind, sol og temperatur betyder for forbruget og dermed mere præcist beregne effekten af et energitiltag," afslutter Jeudans chef for Energi & Miljø, Poul Keld Leth Lorentsen.

118 vinduer restaureret i Berlingske Karré

# NYT UDSYN TIL EN FREMSYNET BYGNING

“ Når vi har med vinduer at gøre fra den tid, så er det højkvalitetsvinduer. Der blev brugt kernetræ, som er spejlskåret. I dag har vi ikke kernetræet, men må med andre midler restaurere på bedste vis.

Peter Engberg Madsen, Projektleder, Jeudan



I sensommeren 2023 rejste der sig et stort stillads fra fortov til kvist i indre København. På hjørnet af Antonigade og Gammel Mønt blev halvdelen af den smukke Berlingske Karré nemlig dækket til, så Jeudans håndværkere kunne komme til. Her skulle 118 sprossede vinduer og seks altaner restaureres, og der blev etableret stillads med ladetårn, platform og støvsluser.

## RESPEKT FOR DEN ORIGINALE ARKITEKTUR

Når Jeudan restaurerer og vedligeholder de historiske ejendomme, er der altid fokus på at bevare sjæl og historie. Det er vigtigt for Jeudan at respektere den originale æstetik, arkitektur og de smukke ejendomme. At det også er langt mere klimavenligt at restaurere, fremfor at udskifte med nyt, er naturligvis ikke uvæsentligt.

## MED HØVL OG STØVSLUSE

I løbet af projektet blev 118 vinduer i karréen restaureret, herunder også kvistvinduer og altandøre. Jeudans tømrere gik alle vinduer igennem, høvlede dem til, udlusede råd og gennemgik beslag og hængsler. Herefter gik malerne i gang og gav vinduerne det sidste løft. Alt blev restaureret på stedet, så håndværkerne stod på særlige platforme i stilladserne og krattede maling af med værnemidler, værktøj og støvsluser, og gav vinduerne nyt liv. Hvis nogle af de små glasruder var revnet, blev de udskiftet, og nu, hvor stilladset var oppe, blev der også lavet facaderens og småreparationer i murværk og altanbunde, hvor det trængte.

## 100 ÅR ER INGEN ALDER

Ejendommene og vinduerne er fra 1910. Det var en tid, hvor der blev produceret produkter med lang levetid, og fordi vinduerne er i kernetræ af virkelig god kvalitet, har de mange år tilbage endnu. Hvad der var kvalitet dengang, er med andre ord også kvalitet nu.

## NYT ER NEMT, MEN ER DET BEDRE?

En god indikator for, at vinduer kan holde 100 år, er, at de allerede har holdt i 100 år. Og det betyder, at en restaurering som denne i langt de fleste tilfælde er en bedre løsning for klimaet. Ofte er det dog væsentligt enklere at udskifte med nyt fremfor at restaurere. Det gælder også for den gamle ejendom på Gammel Mønt, hvor det arbejdsmæssigt ville have været nemmere blot at sætte nye vinduer i.

“ Det kræver en dygtig håndværker at udføre denne type renoveringsarbejde.

På denne opgave havde håndværkerne bl.a. den udfordring, at vinduerne på 2. og 3. sal åbnede indad. Og at der inden for disse vinduer var blevet efteretableret forsatsrammer. Så vinduerne hverken kunne åbnes særligt meget eller afmonteres.

#### **GODT FOR ÆSTETIKKEN. GODT FOR MILJØET.**

Det er vigtigt for Jeudan at genanvende så mange materialer som overhovedet muligt, og der bliver hvert år gennemført mange renoveringsprojekter som dette.

Ved at genanvende de eksisterende vinduer bevares bygnings oprindelige udtryk, samtidig bliver byggeaffaldet fra arbejdspladsen minimeret, og CO<sub>2</sub>-udledninger i forbindelse med produktionen af nye vinduer bliver helt elimineret. Restaurering kræver en anden proces, end når der skiftes til nyt, men det er fordelagtigt, når det samtidigt er en mere klimavenlig løsning.



#### **EN VIGTIG ADRESSE**

Ejendommen blev oprindeligt opført af Kvindelig Læseforening, som havde til formål at lette kvinders adgang til aktuel litteratur, dagblade og magasiner. Fra opførslen i 1910 til slut 1950'erne voksede foreningens bogbestand fra lidt over 1.000 bøger til 74.000 bind med både dansk og udenlandsk litteratur, og omkring 1900 var udlånstallet fra Kvindelig Læseforening større end det samlede udlån fra Det Kongelige Bibliotek og Universitetsbiblioteket. (Kilde: Wikipedia)

Affaldsanalyse i Jeudans domicil

# HOP MED JEUDAN I CONTAINERNE

I 2023 kom der nye nationale sorteringskriterier i Danmark. Det betyder, at virksomheder nu skal sortere deres husholdningslignede affald til genanvendelse, på samme måde som private har gjort i flere år.

Forventningen er, at der bliver sorteret langt mere, og at det bliver nemmere for alle, fordi sorteringen nu er ens både derhjemme og på arbejdet. Det er også forventningen, at de større og mere ensartede affaldsfraktioner vil gøre det nemmere for

“ Vi ville gerne være sikre på, at vi forstod vores egen affaldshåndtering først, og selv sorterede korrekt, før vi gik i gang med at rådgive vores kunder om de nye regler.

Anna Bergman Sørensen, Miljø- og biodiversitetskonsulent, Jeudan



behandlingsanlæggene at sortere affaldet – så der samlet set opnås en højere kvalitet af de materialer, der kan genanvendes til nye produkter.

## STYR PÅ EGET AFFALD FØRST

I takt med de nye sorteringskrav har Jeudans kunder efterspurgt rådgivning på området. For at være sikre på, at Jeudan kan yde relevant og korrekt rådgivning, og selv håndterer affald korrekt, besluttede ledelsen at gennemføre en undersøgelse i Jeudans hovedsæde. I starten af 2023 startede Jeudans miljø- og biodiversitetskonsulent derfor en systematisk undersøgelse af indkøbs- og affaldsmængder i domicilet i Bredgade. Det resulterede bl.a. i en omfattende analyse af affaldet fra domicilet, som dannede grundlag for en rapport over klimaaftrykket fra Jeudans affald.

## ØP I CONTAINERNE

Som en del af analysen hoppede Jeudans miljø- og biodiversitetskonsulent, Anna, en tur i affaldscontainerne. Affaldscontainere indendørs og udendørs blev endevendt, ligesom der blev indsamlet data fra indkøbslister fra leverandører for at identificere indstrømmingen af materialer og produkter i domicilet.

De største affaldstyper og mest kontinuerlige indkøb af produkter viste sig at være f.eks. kopipapir, kaffe, engangskopper, pap, IT-udstyr, mælk og mælkekartoner, fødevarer og madaffald. I rapporten kortlægges CO<sub>2</sub>-ækvivalensaftrykket af de kontinuerlige affaldstyper, ligesom mulighederne for at reducere CO<sub>2</sub>-aftrykket og affaldsmængderne blev afdækket. Yderligere er der i rapporten forslag til hverdagsprodukter, der kan udskiftes med mere cirkulære versioner.

“Ser man på Jeudans CO<sub>2</sub>-udledning i domicilet, så udleder vi i dag næsten lige så meget på indkøb af produkter og affald, som vi gør på el, vand og varme. Mit bud er, at det også vil se sådan ud for mange andre virksomheder, så der er bestemt et forbedringspotentiale” siger Anna Bergman Sørensen.

Rapporten har betydet, at Jeudan nu fremadrettet vil indkøbe en mere regenerativ og bæredygtig kaffe, opfordre medarbejdere til at bruge plantedrik i kaffen samt igangsætte en overgangsfase med skift fra engangskopper til genanvendelige kopper i kaffebaren. I Bistroyen igangsættes et større initiativ, til at imødekomme madspild, ved at lade medarbejdere tage overskudsmad fra buffeten med hjem, som ellers vil blive smidt ud.



Derudover vil Jeudan igangsætte en adfærdskampagne for at få medarbejdere til at bruge mindre kopipapir, samtidig med at der vil blive indkøbt genbrugt kopipapir i stedet for nyt.

### GENANVENDELSE FREMFOR FORBRÆNDING

Det er et fælles mål i EU, at medlemslandene skal genanvende 55 % af det kommunale affald inden udgangen af 2025. I Jeudan arbejdes der målrettet mod at hæve genanvendelsesprocenten. Den øgede affaldssortering er bl.a. med til, at der bliver sendt mindre affald til forbrænding – og mere til genanvendelse, så ressourcerne bliver anvendt så mange gange som muligt.

### MILJØ OG MEDARBEJDERTILFREDSHED

Affalds- og produktanalysen fra Jeudans domicil viser, at der, hvor Jeudan vil kunne rykke mest i forhold til en reduceret CO<sub>2</sub>-udledning, er i bistroen, kaffebaren og på IT-udstyret.

Det er en øvelse at se på, hvordan Jeudan gør arbejdsdagen mere miljørigtig - samtidig med at den gode medarbejderpleje og attraktive arbejdsplads fastholdes.

### TORVEHALLERNEKBHS AFFALD ENDEVENT

Jeudan har i flere år arbejdet på at skabe så gode forhold som muligt, for at staderne i TorvehallerneKBH kan sortere deres affald korrekt, ligesom der er blevet sat ind for at minimere madspildet fra hallerne. Miljøcentralen i TorvehallerneKBH giver grundig og vejledende anvisning af, hvordan alle typer af affald skal sorteres, så det er nemt og hurtigt for stadeholderne at komme af med deres affald.

I efteråret 2023 blev der sat ekstra fokus på affaldshåndtering og ressourcegenanvendelse, da Jeudan udarbejdede en rapport over klimaaftrykket fra stadernes affald. Her blev antallet af kg CO<sub>2</sub>-udledninger på alle affaldsfraktionerne kortlagt, ligesom der blev udarbejdet konkrete anbefalinger til ressource- og CO<sub>2</sub>-besparelser.

### BIODIVERSITET I TÆT BEBYGGELSE

Jeudans Miljø- og biodiversitetskonsulent har fokus på, hvor Jeudan kan sætte ind for at bevare og forbedre biodiversiteten i byen. Derfor bliver der i 2024 sat gang i en plan for, hvilke konkrete områder Jeudan potentielt kan omlægge, så der bliver skabt mere begrønning og flere levesteder for byens arter.

“Når det kommer til biodiversitet, er det begrænset, hvad Jeudan kan gøre i forhold til de mange ejendomme i indre København, men vi vil forsøge at arbejde med det, vi har, og bl.a. sikre mere begrønning i byen. Der, hvor vi for alvor kan gøre noget for biodiversiteten, er på arbejdet med værdikæden af indkøb af produkter og materialer, særligt til Jeudans byggeprojekter. Her skal vi have et skarpt fokus på, at vores indkøbte produkter bliver produceret med tanke på biodiversitet” – afslutter Anna Bergman Sørensen.

Jeudans miljø- og biodiversitetskonsulent har også fokus på, hvor Jeudan kan sætte ind for at bevare og forbedre biodiversiteten i byen. Alle Jeudans ejendomme er blevet screenet, og der er udvalgt 17 anlæg, som har potentiale til at bidrage til en øget biodiversitet. Ligeledes er der i TorvehallerneKBH i 2023 opsat redekasser til bier.

I 2024 igangsættes en plan for, hvilke konkrete områder Jeudan kan omlægge, så der bliver skabt mere begrønning og flere levesteder for byens arter.

### ET GRØNT TALENT

Når der skal sættes skub i den grønne omstilling, er det nødvendigt med dedikerede ildsjæle, der er med til at bane vejen. En af dem er Anna Bergman Sørensen, som hver dag yder et stort grønt arbejde til gavn for Jeudan, vores ejendomme og ikke mindst for miljøet.

Faktisk gør hun det så godt, at hun i 2023 i Estate Media kom på Ung i Ejendom Talentlisten.

# ET STÆRKERE JEUDAN (SOCIAL)

Arbejdsvilkår, det gode kollegaskab og omgivelserne er højt på agendaen i Jeudan, derfor har de senere år budt på en omfattende reboardingproces og ombygning af domicilet i Bredgade. Jeudan ønsker at understøtte de arbejdsvaner, behov og forventninger, som efterspørges, og reboardingen har bl.a. medført en gennemgribende proces, hvor alle afdelinger, fællesområder og mødefaciliteter er blevet indrettet på ny og tilpasset, så der er plads til fordybelse, formelle og uformelle møder samt kollegialt samvær. I løbet af 2022 og 2023 er der bl.a. blevet etableret hyggelige en-til-en-samtalerum, nye mødecentre, åbne loungeområder, stillerum og telefonbokse samt tre kreative workshoprum, hvor medarbejderne kan fordybe sig i tværfaglige projekter over flere dage. De nye fysiske rammer er godt modtaget af Jeudans medarbejdere.

## TRIVSEL OG SAMMENHOLD

Jeudans medarbejdere trives med at møde hinanden både på og uden for arbejdspladsen. I 2023 var der bl.a. et rekordstort antal tilmeldte til årets DHL-stafet, og der blev afholdt en stor sommerfest på Ofelia Plads for hele koncernen. Derudover har fællesaktiviteter som byvandring og God weekend-arrangementer været gode til at bringe kollegaer endnu tættere sammen på tværs af afdelinger.

I 2023 har Jeudan ændret konceptet for de faste fællesmøder fra at være månedlige møder til nu at være tre gange årligt. Fremfor de tidligere hybridmøder, hvor størstedelen deltog online, er konceptet nu rykket til Jeudan Parkering på Sankt Annæ Plads, hvor alle medarbejdere kan være fysisk, og der kan blive skabt flere fælles sociale og faglige oplevelser. Fællesmøderne starter med morgenbrød og kaffe, så der kan socialiseres lidt, før det officielle program starter med oplæg om aktiviteter i Jeudan, indlæg fra eksisterende kunder og medarbejdere om oplevelserne med Jeudan m.m.

Jeudans direktions løbende møder med nyansatte og unge medarbejdere under 25 år blev sat på pause under corona-nedlukningerne, men er nu i fuld gang igen. Formålet med møderne er at få viden om, hvordan de nye og unge oplever deres ansættelsesforhold og muligheder i Jeudan. I 2023 er der også blevet afholdt tilsvarende møder med seniormedarbejderne i Jeudan for at få deres input og ideer til en ideel senkarriere i Jeudan. Jeudan ønsker en kultur med en høj grad af medarbejderinddragelse, hvor medarbejdernes løbende input tjener som inspiration til tiltag, der kan øge både fastholdelsen og medarbejdertilfredsheden. Den ambition ligger helt i forlængelse af ønsket om at være "Bedst til medarbejdere", som der kan læses mere om længere fremme på denne side.

I et turbulent år med krig og stigende priser på nærmest alle fornödenheder har Jeudans medarbejdere igen vist et stort engagement og ønske om at "gøre noget" for at bidrage til samfundet. Jeudans samarbejde med Børnehjælpsdagen fortsatte i 2023, og koncernen er derudover partnervirksomhed til Real Care – en organisation, der i samarbejde med ejendomsbranchen hjælper udsatte børn og unge. Udover økonomisk støtte inkluderer samarbejdet mentorordninger, hvor flere af Jeudans engagerede medarbejdere har meldt sig til at være mentor for et ungt menneske.

I september deltog flere medarbejdere i Real Cares trænings-event på Ofelia Plads, hvor formålet var indsamling til Børnetelefonen. I oktober blev de ukrainske flygtninge i flygtningebyen Novyi Dim (ukrainsk for "nyt hjem") indbudt til rundtur med historiefortælling om det gamle kommunehospital i København, hvor de siden maj 2022 har boet. Til rundvisningen havde Jeudan inviteret 50 voksne og 30 børn fra Novyi Dim, og rundvisningen inkluderede tolke, morgenbrød, kaffevogn og muleposer med godter til alle børnene. I november og december hjalp flere medarbejdere med indkøb og indpakning af julegaver til anbragte børn og unge sammen med Real Care.

## FORTSAT LAV LEDIGHED

Efter en længere periode med færre rekrutteringer nåede Jeudan i 2023 et mere normalt niveau, hvor særligt sidste halvdel af året har budt på flere rekrutteringer. Enhver gensættelse eller ønske om opnormering overvejes dog fortsat nøje. Den historisk lave ledighed gør sig fortsat gældende og betyder, at rekrutteringer tager længere tid særligt inden for udvalgte områder. Den samfundsøkonomiske situation har ført til en svagt stigende ledighed i sidste halvdel af 2023, og det forventes derfor, at antallet af ansøgere til ledige stillinger vil stige i 2024.

## BEDST TIL MEDARBEJDERE

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 medarbejdertilfredshed. 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 kan Jeudan tiltrække og fastholde de dygtige medarbejdere, der er forudsætningen for den fremtidige vækst.



I samarbejde med Real Care og Børnehjælpsdagen hjalp Jeudan i 2023 for andet år i træk med at opfylde personlige juleønsker fra børn og unge rundt på landets mange døgninstitutioner.



I 2023 åbnede Jeudan op for nye workshoprum til Jeudans medarbejdere.



I oktober blev de ukrainske flygtninge i flygtningebyen Novyi Dim indbudt til rundtur på det gamle kommunehospital.





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

### **FOKUS PÅ UDDANNELSE**

Jeudan Akademiet er fundamentet for udvikling og uddannelse i Jeudan. Akademiet understøtter det strategiske arbejde og bidrager til at skabe en attraktiv arbejdsplads, der kan tiltrække og fastholde medarbejdere med de ønskede kompetencer. Akademiet danner rammerne for en ambitiøs kultur, hvor medarbejdere på tværs af alle faggrupper og niveauer trygt kan udtrykke ønsker om udvikling. Ønsket er at skabe gode udviklingsmuligheder for medarbejdere og at skabe et arbejdsmiljø, hvor der er plads til at være ambitiøs.

På Jeudan Akademiet kan medarbejderne derfor orientere sig om interne udviklingsaktiviteter, herunder Jeudanskolen, lederuddannelse, projekt- og projekteringsledelse, interne kurser, gå hjem-møder, webinarer m.m. I 2023 har der været fokus på at videreudvikle Jeudan Akademiet med flere spor og initiativer, så aktiviteterne hele tiden understøtter målene frem mod 2025.

### **DE TRE SPOR I JEUDAN AKADEMIET**

I Jeudan Akademiet arbejdes der med tre spor: Talentakademi, Lederakademi og Håndværkerakademi.

I 2023 blev Talentakademiet færdigudviklet, konceptet er blevet testet, og forløbet forventes implementeret i 2024. Formålet med talentudviklingen er at sikre, at Jeudan altid har de nødvendige kompetencer og ressourcer til at agere konkurrencedygtigt. Optagelsen til Talentakademiet beror på en individuel vurdering af hver enkelt talent. Herefter kan den nærmeste

leder indstille et eller flere talenter til at indgå i en talentproces, hvor der udarbejdes et specifikt program og karriereforløb, der kan strække sig over nogle år.

Lederakademiet er en intern lederuddannelse, der giver Jeudans ledere et endnu bedre afsæt i forhold til bl.a. Jeudans kultur, adfærd overfor kunder og koncernens forventninger til lederne. Lederakademiet handler derfor om ledelse som fag med fokus på at skabe en god lederkultur. Elementerne i lederakademiet vil blive udviklet og implementeret i 2024 og vil bl.a. inkludere ledelsestræning i forskellige discipliner, mentorordning samt ledermålinger. Det første initiativ er dog allerede taget med uddannelse af Jeudans uformelle ledere, hvor formændene på byggepladserne har gennemgået et kursusforløb med certificering. Læs mere om det på side 54.

I 2023 er der iværksat flere initiativer med fokus på at dygtiggøre Jeudans ledere. Der er blandt andet udført træning i feedback og afholdelse af den gode lønsamtale. Der er etableret erfagrudder for lederne på tværs af fagområder, hvor HR faciliterer møderne. Erfagrudderne giver lederne mulighed for at få inspiration og sparring med deres kollegaer samtidig med, at HR får input til evt. yderligere ledelsestræning. Flere af Jeudans ledere er også startet på det etablerede hold af Jeudan-medarbejdere, der er i gang med Akademiuddannelsen i ledelse. Uddannelsen udbygger ledernes kompetencer med moderne og praksisorienteret viden, og de får en lang række værktøjer, som de kan tage i brug med det samme. Som en ekstra bonus giver det et stærkt ledelsesmæssigt netværk på tværs af afdelingerne i Jeudan.

Håndværkerakademiet har til formål at videreudvikle Jeudans håndværkere og styrke deres faglige kompetencer. Særligt er der fokus på gamle teknikker til vedligehold og pleje, som er nødvendig i de fredede og bevaringsværdige ejendomme i Jeudans portefølje. Håndværkerakademiet etableres i 2024 med forskellige initiativer som f.eks. uddannelse af de mentorer, som Jeudans lærlinge bliver tildelt. En del af håndværkerakademiet er også en løbende indsats for at skabe et sundt og sikkert arbejdsmiljø, og der er i 2023 igangsat et projekt med sikkerhedstræning. I samarbejde med en ekstern leverandør arbejdes der på at lave en digital platform, hvor Jeudans håndværkere kan tage forskellige kurser inden for sikkerhed.

### **FOKUS PÅ TILTRÆKNING OG FASTHOLDELSE**

For en koncern som Jeudan er det afgørende, at der kontinuerligt arbejdes med tiltrækning og fastholdelse af medarbejdere. I 2023 har der fortsat været fokus på samarbejdet med de københavnske uddannelsesinstitutioner, og der har bl.a. været afholdt byggepladsbesøg, karrieredage og flere oplæg på uddannelsesinstitutioner.



Samarbejdet med Jobcenteret i Københavns Kommune er også fortsat i 2023. Her har været særligt fokus på omskoling af ledige og at skabe interesse for de mange jobmuligheder i ejendomsbranchen og Jeudan som arbejdsplads. Jeudan deltog bl.a. i et arrangement hos Jobcenteret, hvor Jeudan var oplægsholder og gav gode råd til jobsøgning for seniorer.

### GRUNDIG INTRODUKTION FOR ALLE NYE MEDARBEJDERE

En grundig introduktion har en direkte indvirkning på fastholdelse af nye medarbejdere. Alle nye medarbejdere får derfor en grundig introduktion til virksomhedens kultur via Jeudanskolen, som tager afsæt i og understøtter strategiprojekterne "Bedst til kunder" og "Bedst til medarbejdere". Her er fokus på at inddrage nye medarbejdere aktivt og lytte til deres feedback.

I 2023 har der været enkelte finjusteringer til Jeudanskolen, og det er nu et endnu stærkere koncept med mange positive tilbagemeldinger.

### FASTHOLDELSE AF MEDARBEJDERE

Allerede i 2021 begyndte en arbejdsgruppe med strategiprojektet "Fastholdelse af medarbejdere" at arbejde med en række temaer, og gruppens løbende input bliver til reelle tiltag og nye pre- og onboarding-aktiviteter. I 2023 har der været særligt fokus på at få kendskab til Jeudan og kulturen i virksomheden, både før medarbejderen starter og løbende efter ansættelsens start. For funktionæransatte er introduktionsforløbet både blevet digitaliseret og forlænget, så der er mere tid til læring.

For håndværkerne er der udarbejdet et struktureret og strømlinet pre- og onboarding-forløb på tværs af fagene i produktionen, så de får en endnu bedre start på deres ansættelse inkl. introduktion til Jeudan og kulturen. Forløbet indeholder bl.a. fællesintroduktioner til udvalgte afdelinger, orientering om relevante arbejdsredskaber og information om arbejdsmiljø og sikkerhed. Håndværkerne kommer typisk fra virksomheder, hvor den slags forløb og involvering ikke er normen, så de har taget rigtig godt imod det nye onboardingforløb. For Jeudans servicemedarbejdere og øvrige timelønnede er der et særligt introduktionsforløb i den relevante afdeling, så disse medarbejdergrupper deltager for nuværende ikke i tværfaglige onboardingforløb.

### FEEDBACK OG ANERKENDELSE

Jeudans spørgeskemaundersøgelse blandt håndværkere og servicemedarbejdere viste i 2022 et stort ønske om feedback og anerkendelse. Derfor blev der i slutningen af 2022 gennemført et pilotprojekt, hvor interesserede medarbejdere kunne komme til feedbacksamtale med deres leder. På baggrund af evalueringerne derfra, og den positive modtagelse af pilotprojektet, har Jeudan i 2023 indført mulighed for en årlig feedbacksamtale for alle håndværkere, servicemedarbejdere og øvrige timelønnede.

Feedbacksamtalerne afholdes som en-til-en-møde med den nærmeste leder, hvor der bl.a. kan tales om udvikling, samarbejde, trivsel m.m. Alle lederne er blevet trænet i at afholde feedbacksamtaler og er derfor godt klædt på til at løfte de vigtige

samtaler med medarbejderne.

I løbet af 2023 har et stort antal håndværkere og servicemedarbejdere løbende takket ja til tilbuddet, og Jeudan oplever, at særligt de yngre generationer er nysgerrige på muligheden. Det er forventningen, at endnu flere vil tage imod tilbuddet i de kommende år, i takt med at de positive oplevelser bliver delt fra kollega til kollega. Det er ikke kutyme at afholde MUS eller feedbacksamtaler i de danske håndværksvirksomheder, men Jeudan ser meget positivt på interessen for feedback, noget der også understøtter de stigende ønsker om efteruddannelse blandt Jeudans timelønnede medarbejdere. Det er forventningen, at de løbende samtaler vil have en positiv effekt på medarbejdernes tryk, trivsel, motivation og engagement – og dermed styrke fastholdelsen.

### DIVERSITET – JO FLERE FORSKELLIGE, DESTO BEDRE

Diversitet i medarbejdersammensætningen er et vigtigt mål for Jeudan. Både fordi det gør alle til bedre og mere rummelige mennesker, men også fordi koncernen år efter år mærker, at det har en positiv effekt på arbejdsmiljøet.

I 2023 har Jeudan valgt at tilskrive sig Dansk Industris (DI) Diversitetsløfte. Diversitetsløftet beskriver 16 principper, der tjener som inspiration, vejledning og hjælp til at fremme diversitet, inklusion og ligestilling, og som bruges til at udarbejde måltal og specifikke handlingsplaner.

Som en del af Diversitetsløftet ønsker Jeudan at bidrage til, at der på tværs af dansk erhvervsliv arbejdes målrettet for at styrke diversitet, inklusion og ligestilling. Der fokuseres på diversitet og ligestilling inden for både alder, køn og løn. Der er ikke behov for at udarbejde såkaldte kønshandlingsplaner i forhold til lønforskel mellem kønnene i Jeudan. Disse udarbejdes alene, når lønforskellen er over 2,5 %. I Jeudan udgør lønforskellen 1,01 % i 2023 og kan dermed betragtes som minimal.

### NY SENIORPOLITIK

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 dækker bl.a. seniormedarbejderne, der ofte har mange gode arbejdsår tilbage, men som tidligere kan have følt det tabubelagt at italesætte ønsker om nedsat tid, kortere arbejdsdage eller lign. Jeudan ønsker at tage et samfundsmæssigt ansvar og forsøge at fastholde disse medarbejdere længst muligt på arbejdsmarkedet. Derfor bød 2023 også på introduktionen af en helt ny seniorpolitik. Ordningen omfatter en række muligheder for senkarriere i Jeudan bl.a. årlige gå-hjem-møder vedr. pensionsplanlægning, særlige seniordage, mulighed for at blive omskolet, at blive mentor for yngre kollegaer eller at blive deltidsansat med fastholdelse af fuld arbejdsgiverbetalt pension. Den nye seniorpolitik er blevet taget godt imod af seniorerne i Jeudans arbejdsstyrke. Den har sat refleksioner i gang omkring senkarrieren og bidraget til en langt mere åben dialog om ønsker og muligheder, både ved feedbacksamtaler med den nærmeste leder og generelt i dagligdagen.



I Jeudan arbejdes der målrettet på at styrke kundeoplevelsen bl.a. med praktiske workshops og daglige sparring.

Det har haft en stor effekt på åbenheden omkring at nærme sig pensionsalderen, at tingene er blevet konkretiseret og kommunikeret ud. Jeudan oplever, at det nu er mere trygt og fuldt ud acceptabelt at tale om f.eks. deltidsansættelse. Derudover mærkes det tydeligt, at Jeudans engagerede seniorer er ære-kære omkring deres arbejde og ønsker at give deres erfaringer videre på en ordentlig og naturlig måde. Jeudan forventer, at de løbende dialoger, det voksende fokus på senkarriere og mulighederne i seniorordningen vil have en positiv effekt på, hvor mange medarbejdere der vælger at benytte sig af tilbuddene.

### **ØGET INDSATS FOR DE YNGSTE MEDARBEJDERE**

Med ønsket om at være en fleksibel og attraktiv arbejdsplads, der imødekommer alle medarbejdere, har Jeudan også et helt naturligt fokus på de yngre generationer, der begynder at fylde på arbejdsmarkedet. Flere undersøgelser påpeger, at de yngre generationer skiller sig ud ved at have andre forventninger og behov end ældre generationer. Det gælder særligt større krav til feedback, udviklingsmuligheder, fleksibilitet og sociale tilhørsforhold. Jeudan har længe haft særlige målsætninger i forhold til unge under uddannelse, og i starten af 2024 vil der blive sat yderligere fokus på unge med etableringen af et ungenetværk i Jeudan, Jeudan UNG. Jeudan UNG er i første omgang et pilotprojekt for færdiguddannede funktionæransatte, hvor unge Jeudan-medarbejdere op til 32 år bliver inviteret til en række årlige interne netværksmøder i Jeudan. Netværket skal bidrage til onboarding af unge medarbejdere ved at understøtte faglig og personlig udvikling, og deltagerne vil få mulighed for at blive inspireret og sparre med hinanden på tværs af fagområder.

### **BEDST TIL KUNDER**

Som kunde hos Jeudan skal man føle sig set, hørt og godt serveret. For det første fordi kunden altid skal have en god kundeoplevelse, og for det andet fordi Jeudan har en helt konkret ambition om at være "Bedst til kunder". Derfor arbejdes der målrettet på at styrke kundeoplevelsen og bl.a. sørge for, at kunderne altid møder et Jeudan, der forsøger at gøre tingene smartere og mere enkelt for dem. I uddannelsen af Jeudans medarbejdere fokuseres der derfor på kunderne og hele kundeoplevelsen. Det kommer bl.a. til udtryk i praktiske workshops og daglig sparring, hvor der trænes i mødet med kunden både fysisk, telefonisk og på skrift. Indsætterne sker på tværs af afdelingerne, men med afsæt i den enkelte afdelings behov, så undervisningens indhold og form altid er relevant og operationelt brugbart med det samme.

### **VI LÆRER DET, KUNDERNE HAR BRUG FOR**

Emnerne for den interne træning i Jeudan udvikler sig i takt med markedets udvikling. I 2023 har der bl.a. været fokus på sproget ud til kunderne og på den gode dialog over telefonen fremfor at kommunikere via mail. Den store fællesnævner er, at træningen altid tager udgangspunkt i kunden, og typisk er så praktisk arrangeret, at medarbejderne kan bruge redskaberne

med det samme og hurtigt være i gang med at gøre en forskel for kunden. Der skabes en fælles referenceramme omkring det at være "Bedst til kunder", og medarbejderne oplever, at de kan få hjælp, sparring og udvikling, når de har brug for det.

Net Promoter Score-feedback (NPS) fra kunderne bruges aktivt i dagligdagen, hvor evt. kritiske besvarelser håndteres hurtigt, og hvor svarene belyses og analyseres, så Jeudan hele tiden ved, hvad der virker og kan bruge det aktivt til at dyrke succeserne og skabe endnu flere gode kundeoplevelser. Kundernes NPS-besvarelser giver altså løbende stof til eftertanke, udvikling og læring. Og for at sikre at indsætterne er så relevante som muligt, foretages der løbende interviews med kunder og medarbejdere. Det giver en værdifuld og brugbar indsigt i, hvor Jeudan kan blive bedre, og hvornår kundeoplevelsen er særligt god.

### **DEN MANGFOLDIGE PERSONALESAMMENSÆTNING – MÅL FREM MOD 2025**

Jeudan vil være en god og attraktiv arbejdsplads med en balanceret og mangfoldig personalesammensætning. Den rette sammensætning af talent er med til at styrke Jeudans konkurrenceevne samt 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 medarbejdere under uddannelse og beskæftiger derfor både lærlinge, elever, praktikanter og studentermedhjælpere, der dygtiggør sig hos Jeudan inden for hver deres fagområde. Hertil ligger der også et stort samfundsmæssigt ansvar og opgave, som Jeudan ønsker at bidrage til, når der i disse år er mangel på faglærte kræfter. Derfor samarbejder Jeudan med de Københavnske uddannelsesinstitutioner mfl. for bl.a. at sikre trygge uddannelsesforløb samt udbrede kendskabet til de muligheder og forskellige retninger, som ejendomsbranchen byder på. I forlængelse deraf har Jeudan udviklet en mentorordning, hvor alle nye medarbejdere under uddannelse får tilknyttet en mentor. I 2024 arbejdes der videre på udviklingen af konceptet samt træning af mentorerne.

Det er et succeskriterie, at de færdiguddannede medarbejdere efterfølgende bliver ansat i Jeudan og starter et karriereforløb her. Det er Jeudans lærlinge et godt eksempel på, hvor alle 9 Jeudan-lærlinge, som afsluttede deres uddannelse i 2023, er blevet fastansat. Frem mod 2025 er det målet, at minimum 10 % af Jeudans ansatte skal være lærlinge, elever, studerende og praktikanter. Der lægges et stort arbejde i at skabe gode og lærerige forløb i virksomheden, både for at Jeudan selv kan uddanne og træne kommende medarbejdere, men også for at være med til at gøre det mere attraktivt at søge ind på erhvervsuddannelserne. Læs mere om at være praktikant og studerende i Jeudan på side 56.

## FLERE KVINDER I BYGGEBRANCHEN

Jeudan stræber efter en ligelig kønsfordeling i hele organisationen, noget der i dag er synligt i både chefgruppen og blandt de øvrige funktionæransatte.

Blandt de timelønnede håndværkere er det Jeudans ambition frem mod 2025 at løfte andelen af kvinder, 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, sikre gode arbejdsforhold og markedsføre disse initiativer sammen med relevante uddannelsesinstitutioner. Læs mere om Jeudans måltal for området på side 48.

I 2023 startede den strategiske arbejdsgruppe "Tiltrækning af håndværkere". Gruppen er sammensat af håndværkere fra forskellige faggrupper med forskellige erfaringsgrundlag og køn. Der har været særligt fokus på den positive fortælling om og branding af håndværksfagene og Jeudan, samt på hvordan andelen af kvindelige håndværkere kan øges, så både branchen og Jeudan fremstår mere attraktiv. Jeudan forventer, at flere af gruppens foreslåede initiativer vil blive iværksat i 2024. Det er glædeligt, at enkelte initiativer allerede er i gang med at blive implementeret. Det handler bl.a. om forholdene i skurvognene, hvor der etableres omklædning, som er adskilt fra fællesarealet.

## SAMARBEJDE MED BOSS LADIES

Jeudan startede i 2021 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. Samarbejdet fortsætter, og Jeudan arbejder derfor – i samarbejde med uddannelsesinstitutioner, arbejdsgivere, kommuner og fagforeninger – løbende på at få flere kvinder ind på erhvervsskoler og ind i nye brancher.

Boss Ladies besøger bl.a. erhvervsskoler og uddannelsesinstitutioner og fortæller om deres erfaringer fra byggebranchen. I 2023 var to af Jeudans kvindelige håndværkere tilknyttet Boss Ladies-ambassadørkorpset. En af dem var med Boss Ladies på Folkemødet på Bornholm i juni, hvor de bl.a. byggede scener til arrangementerne og deltog i forskellige debatter, der bl.a. handlede om manglen på faglært arbejdskraft og det kønsopdelte arbejdsmarked. Der blev også tid til et møde med Statsminister Mette Frederiksen til en samtale om at turde følge sin uddannelsesdrøm og at gå mod strømmen.

Ambassadørerne for Boss Ladies indgår i et fælles netværk og får bl.a. træning i at formidle deres arbejde og oplevelserne inden for deres fag. Denne formidling bruges bl.a. til foredrag og til videoportrætter, som bruges til markedsføring. Jeudans samarbejde med Boss Ladies ses selvfølgelig også i, at Jeudan er en arbejdsplads, der gerne tager imod unge kvinder, der søger en læreplads.

## DE DYGTIGSTE HÅNDVÆRKERE I BYEN

Danmarks tredjestørste arbejdsgiver- og erhvervsorganisation inden for el, vvs og metal, TEKNIQ Arbejdsgiverne, uddeler hvert år medaljer for fremragende faglig dygtighed inden for el og VVS. Medaljerne uddeles til hovedstadens dygtigste nyuddannede håndværkere og er en tradition, der går helt tilbage til 1867. I 2023 modtog en af Jeudans færdiguddannede lærlinge den fine anerkendelse og medalje. Derudover uddeler Dansk Industri Årets Lærlingepris til lærlinge, der har udmærket sig i særlig grad. Her opnåede to af Jeudans lærlinge en flot indstilling til prisen. De måtte dog se sig slået på målstregen af et meget tæt kandidatfelt.

## KLAPJOB

KLAPjob er en beskæftigelsesindsats under foreningen Lev, der laver løntilskudsjob og fleksjob til mennesker med udviklingshandicap og andre kognitive vanskeligheder som f.eks. autisme, ADHD, spasticitet, epilepsi, muskelsvind eller senhjerneskader, der gør, at de har behov for støtte til at komme ind på det ordinære arbejdsmarked. Jeudans samarbejde med Klapjob startede i 2022 og resulterede i 2023 i, at den første medarbejder startede i et praktikophold i TorvehallerneKBH og blev efterfølgende ansat. Det er Jeudans ambition at opstarte endnu en Klapjob-medarbejder i et praktikforløb i 2024.

## JEUDANS OPDATEREDE ADFÆRDSKODEKS

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. Respekt for menneskerettigheder er 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 menneskerettigheder, 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.

I 2023 lancerede Jeudan et opdateret Adfærdskodeks, som samtlige leverandører skal underskrive for at kunne komme i betragtning til aftaler med Jeudan. Læs meget mere om dette i "Et Jeudan med ansvarlige relationer" på side 58. Formålet med indsatsen er at forebygge enhver form for brud på menneskerettighederne – både i og uden for koncernen. Der har ikke været nogen sager om krænkelse af menneskerettigheder i 2023.



## ENGAGEMENTSMÅLING OG ENPS

Som et led i Jeudans strategi gennemføres der to gange årligt en engagementsmåling blandt medarbejdere og en tilfredshedsundersøgelse blandt Jeudans kunder. Målingerne giver Jeudan afgørende feedback, som kan bæres ud i strategi- og arbejdsgrupper og 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. Der afholdes fortsat dialogmøder med samtlige medarbejdere halvårligt.

I 2023 gennemførte Jeudan derudover to Employee Net Promoter Score-målinger (eNPS) for at kortlægge medarbejdernes loyalitet. I målingerne blev medarbejderne opdelt i Administrative medarbejdere og Håndværkere og øvrige for at kunne få så relevante svar som muligt

Resultater	Dec. 2022	Juni 2023	Dec. 2023
Administrative mål	57	53	47
Håndværkere og øvrige mål	40	50	44

I december 2023 ser vi en positiv fremgang i svarprocenten på eNPS fra 72 % til 76 %, efter en tilbagegang i svarprocenten ved sidste måling (juni23). Stigningen i svarprocenten skyldes primært en stigning i svarprocenten blandt Håndværkere og øvrige.

I alle tre eNPS-målinger fra 2022 og 2023 ligger begge medarbejdergrupper over målsætningen, hvor gruppen Håndværkere og øvrige endda ligger væsentligt over. Det er tilfredsstillende og vidner om loyale, engagerede og motiverede medarbejdere. Der ses dog samtidig en tilbagegang blandt begge grupper siden sidste måling. Det er der opmærksomhed på, og der vil blive arbejdet målrettet med indsatser, der skal tilgodese opmærksomhedspunkterne fra målingerne, både hvor Jeudan kan forbedre sig, og hvor det Jeudan er gode til skal fastholdes.

Frem mod 2025 er der defineret en række halvårslige mål for begge medarbejdergrupper. Som benchmark anses en eNPS-måling på 0 som god og en eNPS over 50 som fremragende. Det er ikke muligt at foretage en direkte sammenligning med andre virksomheder i ejendoms- og servicebranchen, da statistikken desværre ikke er tilgængelig. For at få ny inspiration til yderligere udvikling af målingerne er der i 2023 afholdt erfamøde med en anden lignende virksomhed. I forlængelse deraf vil der i 2024 ses på andre muligheder for videreudvikling af konceptet.

## BEREGNINGER AF DE SOCIALE NØGLETAL

For at fastholde sammenligningsgrundlag i størst mulig udstrækning er beregninger af de sociale nøgletal for 2023 opgjort på samme beregningsgrundlag som tidligere år. Der, hvor det har været muligt ud fra anvendte systemer og daglig praksis, er beregningerne tilpasset bedste praksis inden for ESG-data. Det fremgår i Ikke-finansielle nøgletal, hvis tallene ikke er sammenlignelige med tidligere år. Nøgletallene er på siderne 92-94.

## ARBEJDSMILJØ

Arbejdsglæde og livslang udvikling er en forudsætning for, at Jeudan kan skabe værdi for såvel kunder som aktionærer. Medarbejderne er afgørende for Jeudans succes, og der er en klar ambition om at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø for alle koncernens medarbejdere. Jeudan skal være en god, sikker og ordentlig arbejdsplads, hvor der er gensidig respekt blandt medarbejdere og ledere, og hvor hver enkelt medarbejder føler sig forpligtet til at følge de gældende regler på arbejdspladsen.

I Jeudan arbejdes der målrettet på at forhindre ulykker, skader og arbejdsrelaterede sygdomme. Der anvendes en systematisk tilgang til målfastsættelse og sporing for at mindske risici og problemer, og det sker i et tæt og løbende samarbejde med arbejdsmiljøorganisationer, ledelse og medarbejdere i hele organisationen.

## ARBEJDSPLADSVURDERING (APV)

Hvert tredje år gennemfører Jeudan en lovpligtig arbejdspladsvurdering (APV), der sætter fokus på det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. APV'en blev iværksat i efteråret 2022 og består af et anonymt spørgeskema, der bliver sendt til alle koncernens medarbejdere.

På baggrund af APV'ens resultater er der i 2023 udarbejdet en række handlingsplaner inden for både arbejdsmiljøorganisationen, HR, ledergruppen samt i de enkelte afdelinger. Et punkt, som går igen på tværs af alle afdelingerne, er fastholdelse af det gode samarbejde, fællesskabet og den gode tone. Det har på byggepladserne bl.a. resulteret i, at en arbejdsgruppe har sat fokus på den gode tone ved at udvikle plakater og flyers til skurvognene. Udover den gode tone har der blandt håndværkere, servicemedarbejdere og øvrige timelønnede også været fokus på instruktionspligten og at understøtte en god sikkerhedskultur. Derfor er der bl.a. arbejdet med kemi og kemidatabase, og der er udarbejdet særskilt materiale om sikker instruktion til engelsktalende medarbejdere i Renhold.

For ledergruppen har APV'en medført handlingsplaner, der skal understøtte ledernes eget arbejdsmiljø. Derfor blev der i efteråret 2023 afholdt lederworkshops med fokus på, hvordan

lederne sikrer både deres egen og medarbejdernes mentale trivsel. Jeudans forskellige afdelinger arbejder løbende med relevante indsatser frem mod næste APV. Indsatserne har fokus på at understøtte det gode arbejdsmiljø – både fysisk og psykisk.

## Tilsynsrapporter

I 2023 har Arbejdstilsynet aflagt to uanmeldte besøg på to forskellige byggepladser for at kontrollere sikkerhed og arbejdsmiljø. Resultatet var ved det ene besøg et straks påbud forårsaget af adgangsveje, som ikke var vedligeholdt. Forholdet blev løst på tilfredsstillende måde og sagen lukket. Ved det andet besøg blev der udstedt en tilsynsrapport uden anmærkninger.

## Arbejdsulykker i 2023

I 2023 blev der i alt registreret 46 arbejdsulykker i Jeudan, hvoraf de 18 medførte fravær. Der har derfor været en stigning i antallet af ulykker siden 2022, hvor der var sket 36 ulykker, heraf 15 med fravær, hvilket der er opmærksomhed på. Der skal dog tages højde for, at antallet af medarbejdere også er steget fra 2022 til 2023.

Fra 2022 begyndte Jeudan at opgøre ulykker i ulykkesfrekvens, som udtrykker antal anmeldte ulykker pr. 10.000 årsværk, med det formål at kunne sammenligne Jeudans opgjorte tal med statistik fra Dansk Arbejdsgiverforening. I denne rapport benyttes DA's senest opgjorte tal, som er fra 2022. Jeudans ulykkesfrekvens er for 2023 på 258,8. Sammenlignes ulykkesfrekvensen for 2023 med statistikken fra DA-området fra 2022, var ulykkesfrekvensen, opgjort på alle medarbejdere, 254,9. Jeudan placerer sig dermed forholdsvis på niveau med DA-området, selvom der har været en stigning i antallet af arbejdsulykker.

## FAKTA OM ARBEJDSULYKKER 2023

Ud af de i alt 46 arbejdsulykker medførte 18 af dem fravær på en eller flere dage. 17 af disse ulykker vedrørte medarbejdere i Jeudan Projekt & Service A/S, mens den resterende ulykke vedrørte en medarbejder i Jeudan A/S. Øvrige data kan findes i ikke finansielle nøgletal på side 92-94.





### ARBEJDSMILJØ I 2024

Enhver arbejdsulykke er én for mange, så i 2024 vil Jeudan fortsat have fokus på arbejdsmiljø og sikkerhed for at nedbringe antallet af arbejdsulykker, primært blandt Jeudans håndværkere.

Jeudan skal og vil være en sikker arbejdsplads med et minimum af arbejdsulykker. En kontinuerlig udvikling af de interne processer er en forudsætning for at skabe højere produktivitet, teknologisk udvikling og vedvarende økonomisk vækst. Det handler også i høj grad om at sikre tryghed i ansættelsen og om at skabe et godt og sikkert arbejdsmiljø. Det er en klar prioritet for Jeudan, fordi det bidrager til at gøre Jeudan til en attraktiv arbejdsplads og fremtidssikrer de enkelte jobs i koncernen, så den økonomiske bundlinje bliver styrket på både kort og lang sigt.

Ved udgangen af 2023 er der bl.a. blevet implementeret en ny aftale om virksomhedsbetalte sikkerhedsbriller med styrke, så medarbejderne kan gå til en optiker og få et par sikkerhedsbriller baseret på en individuel synstest. Dette tiltag er lavet for i højere grad at sikre, at de korrekte værnemidler anvendes. I 2024 vil der blive arbejdet videre med iværksættelse af nødvendige forebyggende indsatser. Der vil bl.a. blive set på organiseringen af arbejdsmiljøorganisationen samt registrering, opfølgning og kategorisering af arbejdsulykker.



Kaffebaren i Bredgade 30 er et populært og velbesøgt mødested, hvor medarbejdere på tværs af afdelinger mødes.



## 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

Den fortsatte vækst afhænger bl.a. af Jeudans evne til at fastholde medarbejdere – og dermed reducere medarbejderomsætningen. Frem mod 2025 er det målsætningen at være 5 %-point bedre end branchen, når det kommer til medarbejderomsætningen på funktionærer, og 10 %-point bedre end branchen i forhold til de timelønnede medarbejdere. Fra 2023 bliver Jeudans medarbejderomsætning opgjort i tre grupper: funktionærer, håndværkere og serviceprægede afdelinger (Parkering, Bistro, Ejendoms-service og Renhold). Håndværkere og medarbejdere i serviceafdelinger er således blevet opdelt ift. tidligere rapporteringer. Til sammenligning benyttes statistik fra Dansk Arbejdsgiverforening fra 2022, da det er de senest opgjorte tal.

#### AFRAPPORTERING 2023

Medarbejderomsætning	2021	2022	2023
Koncernen samlet	24 %	22 %	18 %
Funktionærer	24 %	21 %	19 %
Håndværkere			16 %
Serviceafdelinger	24 %	23 %	25 %

Fra 2022 til 2023 er den samlede medarbejderomsætning i Jeudan faldet. Sammenlignes der med statistikken fra DA-området i 2022, så var medarbejderomsætningen her 31,5 % for alle, 25,3 % for funktionærer, 31,2 % for arbejdere (bygge og anlæg) og 42,1 % for arbejdere inden for serviceprægede erhverv. Jeudans medarbejderomsætning i 2023 ligger dermed væsentlig lavere end DA-området i 2022, hvilket er en positiv udvikling og giver en indikation af, at de opsatte måltal mod branchen kan indfries for 2023, selvom disse tal endnu ikke er opgjorte. Den positive udvikling skyldes bl.a., at Jeudan i 2023 kunne genoptage tidligere aktiviteter, som var på pause under corona-nedlukningerne, og samtidig igangsætte nye initiativer. Det gælder både ift. kompetenceudvikling, feedbacksamtaler

for timelønnede, seniorordning og nye onboardingforløb. Flere af disse tiltag er særligt unikke for timelønnede og håndværkere i byggebranchen. Det vurderes, at de forskellige initiativer under "Bedst til medarbejdere" har bidraget til den reducerede medarbejderomsætning.

Opbrensningen i byggeriet har formentlig også haft en indvirkning på særligt håndværkerne, ligesom inflationen vurderes at have haft en afsmittende effekt på det faldende antal af fratrædelser. Specielt inden for byggebranchen har der i 2023 været konkurer, prisstigninger mv., der gør, at medarbejdere bliver lidt mere forsigtige og overvejer deres situation en ekstra gang inden et evt. jobskifte.

På trods af den positive udvikling er der fortsat nogle områder i Jeudan, som er præget af en højere medarbejderomsætning. Der vil blive iværksat konkrete og afdelingsspecifikke tiltag i tæt samarbejde mellem ledere og Jeudans HR-afdeling for at vende udviklingen.

#### AMBITION 2024

Jeudan vil fremstå som en moderne, attraktiv og konkurrencedygtig arbejdsplads, der kan fastholde dygtige medarbejdere og tiltrække nye. Derfor fortsætter arbejdet med fastholdelse af koncernens medarbejdere. Jeudan vil fra årsskiftet bl.a. implementere nye tiltag i Jeudan Akademiet for at fokusere på kompetenceudvikling af både funktionærer, ledere og timelønsansatte. Det øgede fokus på senkarriere forventes at resultere i, at endnu flere medarbejdere benytter sig af tilbuddene i seniorordningen og bliver længere hos Jeudan og dermed længere på arbejdsmarkedet. Der arbejdes strategisk på at skabe en kultur blandt håndværkerne, hvor der er fokus på anerkendelse, kompetenceudvikling og work-life-balance. Feedbackkulturen vil blive videreudviklet, og det forventes, at flere håndværkere og øvrig timelønnede vil tage imod tilbuddet om en årlig feedbacksamtale.





## 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 2022, da det er de senest opgjorte tal.

Sygefravær	2021	2022	2023
Koncernen samlet	3,8 %	4,2 %	3,5 %
Funktionærer	2,6 %	2,6 %	3,4 %
Timelønnede	4,5 %	5,3 %	3,6 %

### AFRAPPORTERING 2023

Det samlede sygefravær i Jeudan er faldet fra 2022 til 2023. Faldet i sygefraværet skyldes et markant flot fald blandt de timelønnede, mens der har været en stigning i sygefraværet blandt funktionærer. Særligt i 4. kvartal 2023 har flere været ramt af sygdom, som følge af den generelle stigning i forskellige virus, der har floreret i samfundet.

Til sammenligning viste 2022-opgørelsen på DA-området et sygefravær på samlet 5,5 %, for funktionærer 5,0 % og for "arbejdere" 6,0 %. Jeudans sygefravær i 2023 ligger dermed fortsat lavere end DA-området i 2022 i overensstemmelse med de opsatte måltal.

Jeudan følger sygefraværet i de enkelte afdelinger bl.a. ud fra kvartalsvise nøgletal. Og sammen med de relevante ledere vurderes det løbende, hvordan fraværstallene skal håndteres. I 2023 har der været sat yderligere fokus på sygefravær, herunder lederens rolle og ansvar i forbindelse med indsatser og opfølgning på sygefravær. I dialogen mellem leder og medarbejder bruges der bl.a. muligheds-erklæringer og sundhedsordninger via pensionselskaber samt sygefraværssamtaler ved fravær på mere end 5 % i kvartalet. Jeudan har i 2023 i højere grad kommunikeret omkring tilbud via pensionsordningen, da de indeholder både inspiration, råd om sundhed og nemmere adgang til samtaler med specialister.

### AMBITION 2024

Alle igangsatte initiativer og medarbejdertilbud fortsættes. Der understøttes løbende med påmindelser via de interne kommunikationskanaler.

## DE SOCIALE MÅL PÅ VEJ MOD 2025

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

### AMBITIONEN

Frem mod 2025 styrkes de timelønnede medarbejders faglige og håndværksmæssige kompetencer med etableringen af et særligt håndværkerakademi.

### AFRAPPORTERING 2023

Håndværkerakademiet forventes at blive igangsat i 2024. Akademiet har til formål at videreudvikle Jeudans håndværkere og styrke deres faglige kompetencer. Særligt er der fokus på gamle teknikker til vedligehold og pleje af fredede og bevaringsværdige ejendomme.

### AMBITION 2024

Akademiet igangsættes og implementeres i 2024. Kompetenceløftet forventes både at komme Jeudans håndværkere og ejendommene i porteføljen til gode.





## Antallet af lærlinge, elever, praktikanter og studentermedhjælpere skal udgøre minimum 10 % af den samlede personalesammensætning

### AMBITIONEN

Jeudan har et særligt fokus på unge medarbejdere under uddannelse og beskæftiger både lærlinge, elever, praktikanter og studentermedhjælpere. Det er ambitionen, at antallet af lærlinge, elever, praktikanter og studentermedhjælpere frem mod 2025 udgør minimum 10 % af den samlede personale.

### AFRAPPORTERING 2023

I 2021, 2022 og 2023 bestod Jeudans personalesammensætning af 12 % medarbejdere under uddannelse. Jeudan har dermed fastholdt et niveau over 2025-målsætningen og har løbende bidraget til uddannelsen af dygtige unge mennesker – til glæde for både Jeudan og det danske arbejdsmarked.

### AMBITION 2024

Antallet af lærlinge, elever, praktikanter og studentermedhjælpere fastholdes på minimum 10 %. Jeudan fortsætter samarbejdet med de københavnske uddannelsesinstitutioner om at skabe sikre og trygge uddannelsesforløb. Et ekstra succeskriterie er, at så mange færdiguddannede som muligt bliver i deres ansættelse og starter et karriereforløb i Jeudan. I 2023 ansatte Jeudan alle de tre lærlinge, som færdiggjorde deres uddannelse.

## DE SOCIALE MÅL PÅ VEJ MOD 2025

# Andelen af kvindelige håndværkere løftes

ud fra ambitionen om at være 1%-point bedre end branchen

### AMBITIONEN

Frem mod 2025 skal andelen af kvinder blandt de timelønnede håndværkere løftes. Jeudan vil være minimum 1 %-point bedre end branchen – og gerne bedre.

### AFRAPPORTERING 2023

I 2023 fortsatte Jeudans samarbejde med Boss Ladies, uddannelsesinstitutioner, kommuner og fagforeninger. Det overordnede formål er at få flere kvinder ind i håndværksfagene og at opfordre flere unge kvinder til at søge ind på erhvervsskolerne. Jeudans kvindelige håndværkere indgår som en del af samarbejdet som bl.a. ambassadører, oplægsholdere og inspiration for andre, der overvejer håndværksfagene. I 2023 etablerede Jeudan arbejdsgruppen "Tiltrækning og onboarding af håndværkere", her var et af fokusområderne at øge kendskabet til håndværksfagene blandt de unge kvinder og at tiltrække flere kvindelige håndværkere til Jeudan. Det har bl.a. resulteret i forbedrede forhold i skurvognene.

I 2022 nåede Jeudan for første gang målsætningen om at være 1 %-point bedre end branchen. Og det er med stor glæde at kunne rapportere, at Jeudan i 2023 er lykkedes med at øge andelen af kvindelige håndværkere yderligere og nu ligger på 8,3 %.

Kvindelige håndværkere	2021	2022	2023
	4,1 %	6,6 %	8,3 %

Der findes ikke statistikker, der er direkte sammenlignelige med Jeudans målsætning, da der ikke rapporteres isoleret på kvindelige håndværkere. En undersøgelse fra 2021 fra DI og Danmarks Statistik oplyser, at andelen af kvinder i 2021 udgjorde 10 pct. af alle beskæftigede i bygge- og anlægsbranchen, men heraf var en stor del beskæftiget med kontorarbejde. Som sammenligningsgrundlag i denne rapport benyttes derfor oplysninger fra DI og Danmarks Statistik, som viser, at kvinderne i 2021 samlet udgjorde 4 % af de otte største håndværksuddannelser i bygge og anlæg. Heraf er en tredjedel bygningsmalere.

### AMBITION 2024

I 2024 fortsætter arbejdsgruppen "Tiltrækning og onboarding af håndværkere", og det forventes at flere af arbejdsgruppens foreslåede initiativer vil blive iværksat. Ligeledes fortsættes det gode samarbejde med Boss Ladies. Jeudan vil arbejde på at skabe en endnu tættere dialog med koncernens kvindelige håndværkere for at få feedback og inspiration fra netop dem, det handler om. Der fokuseres desuden på, at alle medarbejdere og ledere er fuldt informeret om Jeudans personale- og adfærdspolitikker, herunder ambitionerne om den mangfoldige personalesammensætning.





## Rettidig omskoling af modne medarbejdere

skal sikre, at ingen forlader Jeudan som følge af nedslidning

### AMBITIONEN

En Jeudan-medarbejder skal altid kunne få en værdig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Derfor ønsker Jeudan at skabe fleksible vilkår for arbejdsindhold og arbejdstid og vil bl.a. tilbyde omskoling af modne medarbejdere, så nedslidning kan undgås.

### AFRAPPORTERING 2023

I 2023 trådte Jeudans nye seniorpolitik i kraft. Politikken er udarbejdet med afsæt i en intern medarbejderundersøgelse om tanker og overvejelser ift. senkarriere i Jeudan. Helt konkret indeholder politikken tiltag som årlig seniordialog for medarbejdere over 55 år og et antal seniordage (fridage) for alle over 60 år. I 2023 er der bl.a. blevet afholdt dialogmøder med den ældre del af arbejdsstyrken, direktionen og HR samt gå-hjem-møder om Jeudans pensionsordning, hvor medarbejderne og deres respektive samlever kunne få råd og vejledning. En senkarriere i Jeudan er en fleksibel størrelse med individuelle muligheder i forhold til jobfunktion, arbejdstid, omskoling og vilkår. Med det øgede fokus på senkarriere, og de mange muligheder for tilpasninger, tilstræber Jeudan at gøre op med noget af det tabu, der tidligere kunne stå i vejen for ønsker om ændrede arbejdsvilkår.

### AMBITION 2024

Det er forventningen, at endnu flere medarbejdere vil benytte sig af tilbuddene i seniorordningen i det kommende år. Derfor vil Jeudan forsat informere internt om mulighederne og løbende følge med i, hvad der sker på området, så koncernen fastholder en konkurrencedygtig position.



## DE SOCIALE MÅL PÅ VEJ MOD 2025

# Kortlægning af muligheder inden for projekter, der bidrager til at få relevante grupper ind på arbejdsmarkedet

### AMBITIONEN

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 for at komme videre. Jeudan vil også afsøge mulighederne for at gennemføre et årligt projekt, der bidrager til, at flere får mulighed for at komme i arbejde.

### AFRAPPORTERING 2023

Behovet for en håndsrækning til mennesker, som har svært ved at finde deres plads på arbejdsmarkedet, er ikke blevet mindre. I 2023 har Jeudan fortsat samarbejdet med organisationen Velkommen Hjem og aktivt støttet hjemvendte veteraner via organisationen. Samarbejdet bygger bl.a. på mentorroller for hjemvendte veteraner og tilbud om ansættelse i stillinger, der matcher kompetencer og interesser. I 2023 indtrådte Jeudans administrerende direktør, Per W. Hallgren, i bestyrelsen for Velkommen Hjem.

Samarbejdet med EjendomDanmark og Jobcenteret i Københavns Kommune er fortsat i 2023 med fokus på omskoling af ledige. Jeudan har blandt andet deltaget i matcharrangementer samt holdt oplæg med råd til den gode jobsøgning. Gennem Jeudans partnerskab med Real Care, der hjælper udsatte børn og unge, er der etableret et samarbejde med Mind Your Own Business, som med udgangspunkt i iværksætterier engagerer 13-18-årige drenge i udsatte positioner i Danmark og Grønland. Her er to frivillige Jeudan-medarbejdere blevet tilkøbt som "venturepiloter", der skal bidrage til at styrke drengenes faglige og personlige kompetencer og få en stærkere tilknytning til arbejdsmarkedet. Yderligere har Jeudan fortsat samarbejdet med KLAPjob.

### AMBITION 2024

Jeudan forventer at fortsætte alle de gode samarbejder i 2024 for derigennem at bidrage til, at endnu flere mennesker kan få foden inden for på arbejdsmarkedet.



Jeudans partnerskab med Real Care førte bl.a. i 2023 til et stort gavlmaleri på Nørrebro.

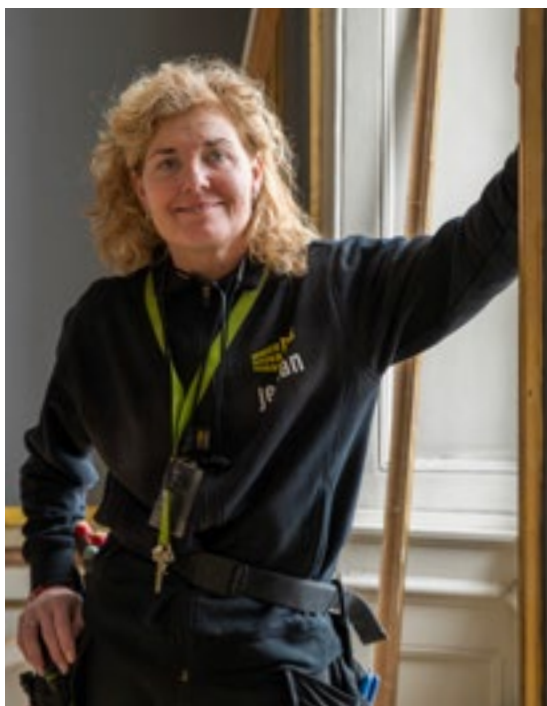


Voksenlærlinge i Jeudan

# ALDRIG FOR SENT AT LÆRE NOGET NYT

“ Jeg sagde allerede til mine mandlige kollegaer fra dag et, at de ikke skal tage hensyn til, at jeg er et andet køn. Jeg skal kunne lave det samme som dem, og jeg siger aldrig nej til noget, fordi jeg er et andet køn. Det kan godt være, at det er hårdt, men jeg gør det. Skal vi på stilladserne, så går vi på stilladserne, skal vi på høje stiger eller fræse, så gør vi det. Jeg tror, det er rigtig vigtigt, at man selv går ind i det på den måde. Jeg skal ikke have nogen særbehandling.

Barbara Warner, elektrikerlærling i Jeudan



Barbara er 49 år og ansat som elektrikerlærling i Jeudan. Hun har altid været glad for de fysiske fag, og inden hun startede i Jeudan for halvandet år siden, havde hun bl.a. arbejdet i et flyttefirma og tanket fly i Københavns Lufthavn. Hendes vej mod elektrikerfaget startede faktisk med en skilsmisse. Barbaras eksmand var elektriker, så da de flyttede hver til sit, kunne hun pludseligt se, at der var noget, hun skulle have lært.

“Jeg kan så meget selv med at rive ned og hamre og bygge op, men el har jeg aldrig turdet røre ved, så det måtte jeg jo lære.”

## DU KAN GODT KOMME I GANG!

Da Barbara dykkede lidt mere ned i muligheden for at blive elektriker, var hun forbi skolen og snakke med en vejleder. Her fik hun at vide, at hun godt kunne komme i gang med at finde en læreplads, så allerede før hun var startet på skolen, lagde hun et opslag på LinkedIn om, at hun søgte en læreplads. Det opslag blev delt 4.700 gange, og inden for en uge havde hun tre lærepladser på hånden. Via nogle kontakter fik hun dog nys om, at Jeudan også havde voksenlærlinge og efter et rigtig godt besøg på en af byggepladserne, endte hun med en læreplads i Jeudan. Noget hun er rigtig glad for i dag.

## INGEN FORSKELSBEHANDLING, TAK

I det daglige synes Barbara ikke, at der er nogen forskel på, om man er voksen eller ung lærling. Alle bliver behandlet ens uanset alder og anciennitet. Hun synes også, at det er en god læreplads, hvor der er plads til alle, og hvor der er stor forståelse mellem lærling og mester.

Hun har også kun mødt gode og respektfulde kollegaer og oplever ikke, at der er nogen udfordringer ved at være kvinde på byggepladserne. Hvis hun f.eks. skal i bad, har det været nemt bare at aftale, at hun kan være alene i skurvognen, så det er ikke noget, der giver problemer.

## INTENSE SKOLEFORLØB

På skoleforløbene er der et højt tempo og virkelig meget ny information, der skal tages ind. Barbara har aldrig følt sig stærk bogligt, så hun har været lidt nervøs for prøverne, og om hun ville bestå. Heldigvis er hun blevet mødt af kollegaer, der har



“ Når jeg tager Jeudan-tøjet på om morgenen, så glæder jeg mig til at tage på arbejde. Jeg er stolt af at tage det tøj på.

kunnet givet hende ro på: “Jeg fik at vide, at det er lige meget, hvilken karakter jeg får, bare jeg består. Og det er virkelig rart at vide, at der er opbakning fra ens læreplads. Det tager lidt af nervøsiteten”.

#### **FÆLLESSKAB PÅ EN OPDELT ARBEJDSPLADS**

Barbara har været god til at møde op til de sociale arrangementer, der har været i Jeudan, så hun kunne møde sine kollegaer og få en bedre fornemmelse af, hvordan Jeudan egentlig er. Hun fortæller, at det godt kan føles meget adskilt at stå ude på byggepladsen og ikke kende nogen af dem, der er på de andre byggepladser eller på kontoret i Bredgade, så hun har haft stor glæde af de sociale arrangementer. Hun fortæller også, at det er sjovt at tage toget ind om morgenen og se alle de andre mænd

og kvinder i det sorte Jeudan-arbejdstøj: “Så kan man lige se, at hov, der er også én, der arbejder samme sted som mig.”

#### **STYR PÅ Udstyret fra DAG ET**

Når hun møder andre på skoleopholdene, får hun tit at vide, at “I er så forkælede i Jeudan”, og det kan hun godt genkende. Hun har bl.a. fået alt det udstyr, hun skulle bruge for at komme godt i gang fra første arbejdsdag. Det er noget særligt i forhold til mange af de andre lærlinge. Hun er også rigtig glad for de feedback-samtaler, der kører i Jeudan, så hun bl.a. kan få afklaret, om Jeudan er lige så glade for hende, som hun er for at være i Jeudan. Det har der dog ikke være nogen tvivl om hos Barbaras mester, så det er helt klart planen, at hun fortsætter i en fast stilling hos Jeudan, når hun er færdiguddannet.

En spændende ny intern uddannelse for Jeudans ledere af håndværkere

# AT GØRE DE DYGTIGE ENDNU DYGTIGERE

“ De formænd, vi har i Jeudan, er guld værd. Det arbejde de laver, alt det, de kan styre og den faglighed de har, det er helt fantastisk. Og det skal vi pleje, passe på og udvikle.

Pia Holst Garcia, HR-udviklingskonsulent, Jeudan



I 2023 etablerede Jeudan i samarbejde med et konsulenthus et nyt AMU-kursus til formændene på Jeudans byggepladser og produktionscheferne i Logistik. Disse formænd fungerer i dagligdagen som uformelle ledere, men har ikke en reel lederuddannelse, og det havde flere af dem efterspurgt ved dialogmøder med HR i 2022.

## LEDERNE FREMTIDSSIKRER JEUDAN

I Jeudan er der et stort fokus på ledelse, og der arbejdes kontinuerligt med videreuddannelse og kompetenceudvikling. De gode ledere er en nødvendighed for at fremtidssikre virksomheden. Det gælder også de håndværkere, der har formandsansvaret ude på byggepladserne, og som spiller en afgørende rolle i forhold til engagement, trivsel og performance på pladserne.

Behovet for uddannelsen viste sig i de dialogmøder, som kom i kølvandet på Jeudans halvårslige eNPS- og engagementsmålinger. Her blev det tydeligt, at mange af formændene manglede – eller direkte efterspurgt – kompetencer til at kunne håndtere forskellige hverdagsproblematikker.

“Hvis vi skal skabe en arbejdsplads, som er endnu bedre til at fastholde medarbejdere, og hvor der er endnu bedre trivsel, så skal vi starte med lederne og klæde dem godt på. Formændene var virkelig motiveret og klar til at lære.”

– Pia Holst Garcia, HR-udviklingskonsulent, Jeudan

## 12 UGER PÅ ARBEJDSBÆNKEN

Udviklingen af formandsuddannelsen startede med dialogmøder med nogle af formændene for at komme tættere på, hvad de præcist følte, de manglede og for at identificere, hvordan Jeudan løbende kan styrke formændenes kompetencer. Herefter inviterede Jeudan konsulenthuset med på råd, og sammen med dem blev der udviklet et uddannelsesforløb på 12 uger.

“ For at gøre uddannelsen så relevant for formændene som muligt, blev deres opgaver udformet som helt konkrete øvelser, de kunne drøfte i løbet af dagligdagen, og mens de arbejdede.

I løbet af de 12 uger var der fire undervisningsdage. Temaerne for undervisningen var bl.a. adfærd og DISC-analyse, kommunikation og spørgeteknik samt konflikthåndtering. Sideløbende med undervisningen blev der lavet opgaver, der var e-læring, som støttede op om de forskellige temaer, ligesom formændene mødtes i erfagrupper og sammen fandt frem til, hvordan de bedst kunne bruge teorien i praksis.

## NÆSTE STOP: MERE UDDANNELSE

Formændene har haft stor glæde af erfagrupperne, så de kommer til at fortsætte fremadrettet. På baggrund af formændenes store engagement, og efterfølgende interesse i at lære mere, er der også blevet tilføjet endnu et forløb til uddannelsen. Her vil der især være fokus på ledelse i forhold til bl.a. tværfagligt samarbejde, kommunikation og motivation.



Fire produktionschefer og 20 formænd gennemgik uddannelsen

“ Jeg kan ikke sige det på andre måder end, at det har været en kæmpesucces.

Vores formænd har været så engagerede i at bidrage. De var så læringsparate. Det var en stor fornøjelse.

Pia Holst Garcia, HR-udviklingskonsulent, Jeudan

## MERE UDDANNELSE I 2024

I Jeudan skal håndværkerfagene være en attraktiv karrierevej. Derfor sættes der høje standarder for, hvordan håndværkere skal kunne trives og udvikle sig. Formandsuddannelsen er en del af Jeudans Lederakademi, som er et fokuspunkt for 2024. I 2024 vil der også blive udarbejdet et Håndværkerakademi, som bl.a. skal sikre, at Jeudans håndværkere har de nødvendige kompetencer til at kunne vedligeholde og restaurere Jeudans mange klassiske og fredede ejendomme.

## TEMAER FOR UNDERVISNINGEN

- Adfærd – egen og andres adfærd og DISC-analyse
- Leder uden at være leder – hvordan påvirker man adfærd
- Kommunikation – arbejde med spørgeteknik
- Konflikthåndtering – konflikttrappen og den svære samtale



Studerende i Jeudan

# MERE END “BARE” EN PRAKTIKPLADS

Jeudan har et særligt fokus på unge under uddannelse, og der bliver lagt et stort arbejde i at skabe gode, trygge og relevante uddannelsesforløb for både lærlinge, elever, praktikanter og studentermedhjælpere. En af dem, der startede i praktik i Jeudan i 2023, er Emilie Müller Hansen.

## DE SMUKKE HISTORISKE EJENDOMME

Emilie læser til bygningskonstruktør på KEA i København og havde egentlig et godt studiejob på en tegnestue. Men da hun en dag var med studiet på byggepladsbesøg på Holmens Kanal, skete der noget. En af Emilies undervisere havde spottet hendes interesse for de historiske ejendomme og pressede lidt på for, at hun skulle undersøge mulighederne hos Jeudan. Det resulterede først i et 20-ugers praktikforløb i Jeudans Projektafdeling, og herefter et studiejob.

Og Emilie har ikke fortrudt, at Jeudan blev hendes praktiksted. Arbejdet med de historiske ejendomme, og de mange benspænd, specielle teknikker og arbejdsgange, der kræves for at vedligeholde og renovere dem, har været meget lærerige. Ikke mindst fordi hun har fået god sparring og mødt en masse mennesker, der gerne ville lære fra sig:

“Den kontakt man har med håndværkere, og det ansvar man får i Jeudan, det er helt unikt, og det er jeg virkelig vokset med”.  
– Emilie Müller Hansen, studerende i Jeudan

## BEVARING AF BYGNINGSARVEN

Noget af det som Emilie og andre praktikanter og studerende bliver præsenteret for i Jeudan, er arbejdet med de historiske ejendomme, og hvordan man kan renovere og bygge om med respekt for det, der er. Det var bl.a. respekten for ejendommenes historie, og indsatsen for at bevare og fremhæve de originale dele, der tiltalte Emilie:

Som Emilie også har oplevet, kræver det ofte et omfattende forarbejde, når man arbejder med historiske ejendomme. Og

“Man sætter ikke bare et nedhængt loft ind. Der var virkelig tanke på, at bygningen havde en historie, der skulle bevares.

selvom alt forarbejdet er gjort grundigt, så kan der stadig komme uforudsete ting op i processen. Heldigvis, fortæller Emilie, er alle i Jeudan vant til arbejdet med de historiske ejendomme, så

der er altid nogen at spørge.

## DE UNGE ER ET VIGTIGT AKTIV

Det er vigtigt for Jeudan, at de unge mennesker, der starter som praktikanter, lærlinge eller studerende oplever, at de har en reel plads i virksomheden. At de bliver involveret i alle processerne, så de kan suge en masse læring og erfaringer til sig, mens de er i Jeudan. Igennem sin praktiktid, og nu i studiejobbet, har Emilie arbejdet med alt lige fra udskiftning af mindre køkkener til store belægningsprojekter og udviklingsager.

Til at starte med var Emilie bekymret for, om hun ville blive opfattet som “bare” en praktikant, når hun nu startede i en større virksomhed, men den bekymring blev heldigvis hurtigt fejlet af banen:

“Det har været en stor oplevelse at have sådan en løsningsorienteret rolle for andre, hvor jeg har skullet sørge for at være koordinator på alt.







“ Jeg er blevet taget så godt i mod. Mine kolleger i Projekt er gode til at lære fra sig, og det samme er håndværkerne. Når jeg har haft spørgsmål, har alle været villige til at svare, vejlede og komme med konstruktiv feedback, så jeg hele tiden har følt mig velkommen. Jeg har ikke følt mig sat i bås som en praktikant. Jeg har været en reel del af afdelingen.

Emilie Müller Hansen, studerende i Jeudan

### **VIDENDELING, LÆRING OG MENTORORDNINGER**

Jeudans mange dygtige medarbejdere har en stor del af æren for de gode praktik-, lærlinge- og studiepladser. I Jeudan er det vigtigt at skabe rum for, at unge under uddannelse kan dygtiggøre sig inden for hver deres fagområde. Alle bliver bedre, når der arbejdes sammen på tværs af baggrund, uddannelse og alder. I hverdagen er der fokus på at give konkret læring og erfaringer videre, der er mulighed for mentorordninger, hvor de unge får en eller flere faste kontaktpersoner, og siden starten af 2023 har Jeudan også arbejdet med forskellige seniorordninger, hvor ældre medarbejdere kan fungere som mentorer for yngre kollegaer og dermed få mulighed for at give al deres erfaring videre.

### **SAMMENHÆNG MELLEML OPGAVER OG PRAKSIS**

Emilie har i Jeudan fundet inspiration til flere af sine opgaver på KEA. Her har hun bl.a. arbejdet med emner som renovering og

ombygning af fredede ejendomme og bl.a. undersøgt forskellene på etablering og optimering i forhold til indeklima i ældre bygninger.

Udgangspunktet for hendes afsluttende projekt er en specifik Jeudan-ejendom, som hun har forestillet sig skulle ombygges til hotel. Her arbejder Emilie på at finde de bedst mulige løsninger i en fredet ejendom, hvor bygningens charme og historie skal bevares: "Jeg har et stort fokus på at arbejde med bygningen, som om projektet er virkeligt, fordi jeg ved, at det kunne være forhold, vi sad med i Jeudan."

### **EKSAMEN, OG SÅ TILBAGE TIL JEUDAN**

Emilie er i gang med den sidste del af sin uddannelse på KEA, og Jeudan har været så heldige, at hun allerede har takket ja til en fast stilling i koncernen.

# ET JEUDAN MED ANSVARLIGE RELATIONER (GOVERNANCE)

Jeudan er Danmarks største børsnoterede service- og ejendomsvirksomhed og råder over 199 ejendomme primært i det centrale København og på Frederiksberg. Jeudan føler en stor forpligtelse for at møde verden med respekt og at gøre tingene ordentligt, og der bliver gjort et stort arbejde for at sikre, at både Jeudan og Jeudans samarbejdspartnere driver virksomhed på en ordentlig måde.

“ I det daglige virke står Jeudan med noget meget værdifuldt mellem hænderne. Ikke kun mursten, stuk og sildebensparket, men trivsel, tryghed og livskvalitet. Det er store sager. Derfor gør alle i koncernen sig umage hver eneste dag.

Grundlaget for Jeudans tilgang til ansvarlig virksomhedsdrift udspringer af Jeudans politik for samfundsansvar. Herudaf springer en række øvrige politikker om bl.a. mangfoldighed, modarbejdelse af korruption, modarbejdelse af hvidvask, arbejdsmiljø, dataetik, skatteforhold, indkøb samt miljø. Alle politikker findes på jeudan.dk.

## MODARBEJDELSE AF KORRUPTION OG HVIDVASK

Jeudan udfører sine aktiviteter professionelt og uafhængigt af forhold, som tilgodeser private interesser. Der arbejdes strategisk og praktisk med at påvirke kunder, samarbejdspartnere og leverandører til at bevare samme professionalisme og uafhængighed, så enhver risiko minimeres.

Sager om bestikkelse fra kunder, samarbejdspartnere og leverandører er fortsat blandt de risici, der kan møde en koncern som Jeudan. Det er en risiko, der tages seriøst, og som hele koncernen derfor søger at minimere. Det sker bl.a. via en tydeligt defineret politik for modarbejdelse af korruption, der skitserer, hvordan korruption skal modarbejdes.

Jeudan tager afstand fra en enhver form for korruption, hvorfor Jeudan fører en nultolerancepolitik i denne relation. Denne nultolerancepolitik indebærer, at Jeudan er indstillet på at tilsidesætte samarbejder med parter, der forudsætter deltagelse i eller medvirken til korruption, herunder bestikkelse, returkommission, underslæb og bedrageri.

– Uddrag fra Jeudans politik for modarbejdelse af korruption

Afsættet for Jeudans politik for modarbejdelse af korruption er bevidstheden om, at Jeudan forvalter betydelige værdier på aktionærernes vegne, og at Jeudan jævnligt har samarbejdsrelationer, hvor forløbet og udfaldet af en sag har væsentlig betydning for koncernen, og at der tidligere har været tilfælde i ejendomsbranchen, som med rette kan betegnes som korruptionssager. Det samme gør sig gældende for sager om hvidvask, og også her har Jeudan en tydeligt defineret politik for modarbejdelse af hvidvask.

For at minimere risikoen for hvidvask i leverandørforhold stiller Jeudan generelt krav om, at leverandører tilslutter sig Jeudans adfærdskodeks for leverandører, som bl.a. indeholder konkrete krav til, at leverandøren respekterer hvidvaskloven og ikke fremmer eller på anden vis støtter aktiviteter baseret på hvidvaskning af penge.

– Uddrag fra Jeudans politik for modarbejdelse af hvidvask

Alle Jeudans politikker er offentligt tilgængelige på jeudan.dk, og de bliver revurderet årligt med henblik på evt. revision. Når nye medarbejdere starter i Jeudan, er det en fast del af onboarding, at de får en grundig introduktion til samtlige Jeudan-politikker.

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

## SOCIALE FORHOLD

Korruption og uetisk forretningsførelse er ikke de eneste risici, der kan møde en koncern som Jeudan. Jeudan er meget bevidst om, at en række af Jeudans aktiviteter og brug af leverandører kan påvirke sociale forhold, herunder risiciene for at underleverandører ikke respekterer menneskerettighederne.



Jeudan ønsker at fremme menneskers rettigheder og bidrage til, at disse respekteres. Koncernens tilgang til menneskerettigheder er nærmere beskrevet i Jeudans politikker, herunder Jeudans mangfoldighedspolitik.

Jeudan respekterer og ønsker at leve op til danske og internationale standarder vedr. menneskerettigheder samt love vedr. ligestilling og tilbyde fair og lige vilkår i ansættelses- og arbejdsforhold, uanset køn, etnisk oprindelse, religion og andre personlige forhold.

– Uddrag fra Jeudans mangfoldighedspolitik

### MILJØMÆSSIGE FORHOLD

Der er også risiko for, at Jeudans aktiviteter og brug af leverandører kan påvirke miljømæssige forhold. Jeudan ønsker at føre en ambitiøs og målrettet miljøpolitik og at igangsætte initiativer, der reducerer det direkte og indirekte miljøaftryk og reducerer Jeudans ressourceforbrug, eller substituerer med mere miljøvenlige produkter, når der renoveres, serviceres, vedligeholdes eller indrettes i koncernens ejendomme.

Jeudan vil bidrage til en langsigtet, stabil og ansvarlig udvikling af samfundet, herunder mindske unødigt forurening og negativ påvirkning af miljøet. Tilgang og initiativer kan læses i Jeudans miljøpolitik og i denne Ansvarlighedsrapport.

### LEVERANDØRFORHOLD

Det er en håndgribelig opgave at sikre den interne efterlevelse af Jeudans politikker, men koncernen er også opmærksom på risiciene for, at leverandører og underleverandører ikke nødvendigvis har samme tilgang til miljø, menneskerettigheder, korruption mm.

Jeudan anerkender, at koncernen også bærer et ansvar for det, der sker længere ude i værdikæden og har derfor over flere år arbejdet med en større ESG-analyse af forholdene hos de mange leverandører. Formålet er at kunne kortlægge eventuelle udfordringer inden for Environmental, Social eller Governance og at igangsætte initiativer for at imødegå de risici, der kan opstå i Jeudans leverandørforhold. Der findes mere om initiativerne i tidligere års ansvarlighedsrapporter.

### IT-SIKKERHED

Jeudan gør et stort arbejde for at opretholde IT-sikkerheden, således at både medarbejdere og kunder beskyttes bedst muligt. Læs mere om det under Generelle informationer og på side 66-67.

### AFRAPPORTERING 2023

Jeudan har i 2023 ikke oplevet nogen former for korruption eller bestikkelse.

Arbejdet med at skabe og opretholde ansvarlige relationer – og indsatsen for at minimere de risici, der kan opstå – er blevet intensiveret i 2023. Med udgangspunkt i den overordnede ESG-analyse af risiciene i leverandørkæden iværksatte Jeudan

en række risikominimerende tiltag i 2021. Tiltagene blev implementeret i 2022 og er løbende blevet optimeret i 2023.

**TILTAG:** Opdatering af adfærdskodeks for leverandører (Code of Conduct) med de minimumskrav, som Jeudan agter at stille over for leverandører og samarbejdspartnere i øvrigt.

**RESULTAT:** Opdateret adfærdskodeks er offentliggjort på Jeudans hjemmeside.

**TILTAG:** Øget fokus på "screening" af leverandører forud for indledning af samarbejde. Der etableres en særlig godkendelsesprocedure for at sikre, at leverandører lever op til Jeudans standarder og krav.

**RESULTAT:** I 2023 har +400 leverandører tiltrådt de opdaterede minimumskrav i Jeudans adfærdskodeks for leverandører. Leverandørerne er primært inden for bygge- og anlægsbranchen samt servicevirksomheder.

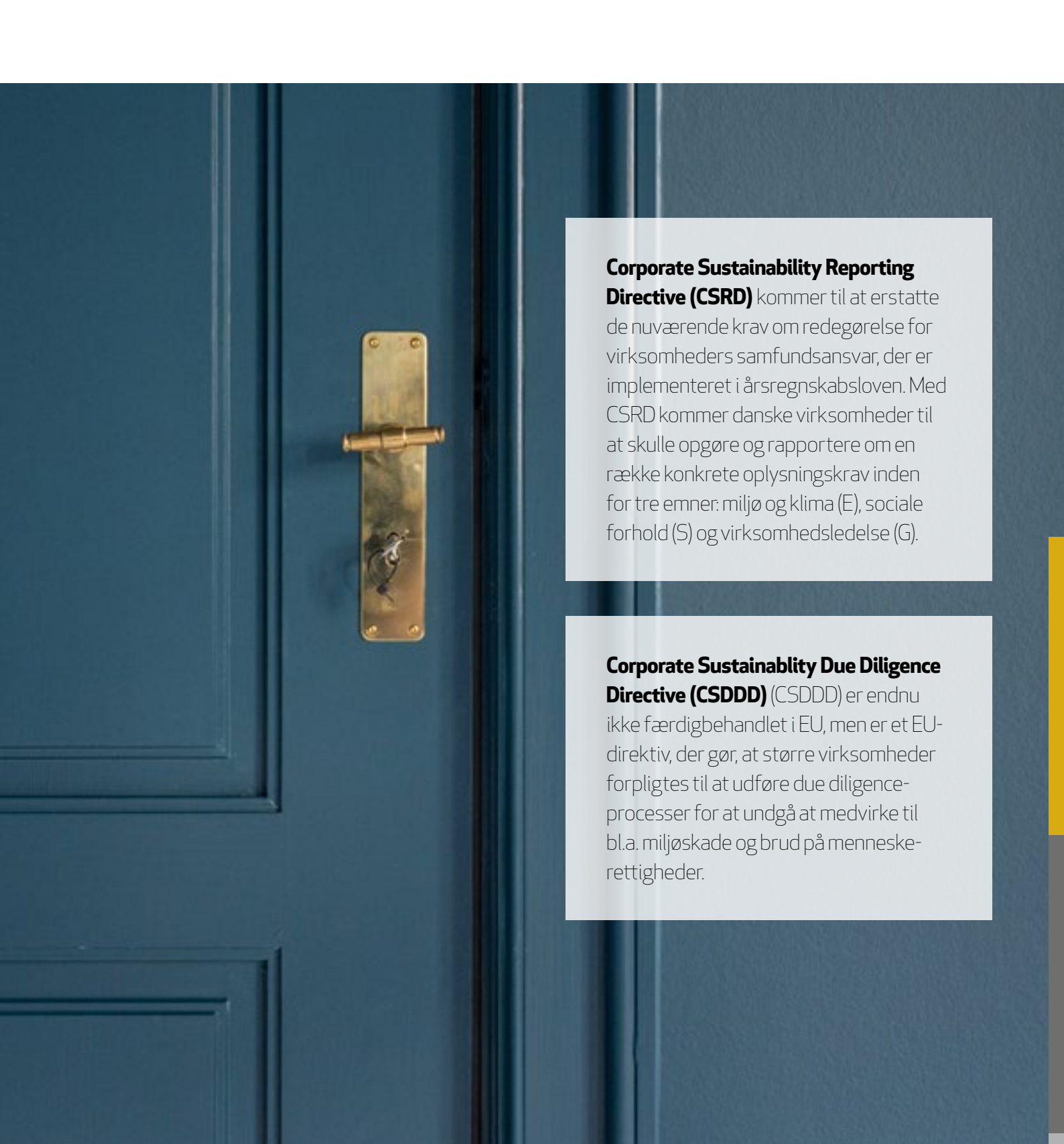
**TILTAG:** Opdatering og ensartning af interne retningslinjer og procedurer for valg af leverandører implementeres, så Jeudans medarbejdere har en klart defineret fremgangsmåde for valg af leverandører inden for bygge- og anlægsbranchen samt servicevirksomheder.

**RESULTAT:** I 2023 modtog alle relevante medarbejdere undervisning i Jeudans retningslinjer for leverandørvalg, kontraktuelle forhold og tvisthåndtering. Undervisningen skal bidrage til at klæde medarbejdere på til at foregribe og håndtere de udfordringer, der kan opstå i leverandørforhold samt valg af godkendte leverandører. De interne retningslinjer og procedurer er implementeret via Jeudans Indkøbsområde, og de relevante medarbejdere har nu adgang til overskuelige lister og optegnelser over godkendte Jeudan-leverandører.

Jeudans fokus på at skabe og opretholde ansvarlige relationer vil løbende blive fulgt op af interne tiltag, så alle medarbejdere er indforstået med vigtigheden af de ansvarlige relationer og at følge de gældende retningslinjer.

### NÆSTE SKRIDT I 2024 OG 2025

Arbejdet i 2023 er forløbet som forventet ved sidste års afrapportering, og Jeudan driver i dag en lang række tiltag inden for leverandørforhold. Tiltagene fokuserer særligt på leverandørforhold inden for bygge- og anlægsbranchen samt servicevirksomheder og gælder primært for entreprenører, materialeleverandører og tekniske rådgivere, som har kontrakt



### **Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)**

kommer til at erstatte de nuværende krav om redegørelse for virksomheders samfundsansvar, der er implementeret i årsregnskabsloven. Med CSRD kommer danske virksomheder til at skulle opgøre og rapportere om en række konkrete oplysningskrav inden for tre emner: miljø og klima (E), sociale forhold (S) og virksomhedsledelse (G).

### **Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD)**

(CSDDD) er endnu ikke færdigbehandlet i EU, men er et EU-direktiv, der gør, at større virksomheder forpligtes til at udføre due diligence-processer for at undgå at medvirke til bl.a. miljøskade og brud på menneskerettigheder.

med Jeudan. I 2024 vil Jeudan fokusere på at udbrede disse tiltag, så de omfatter alle koncernens leverandørrelationer.

I 2024 vil de implementerede indsatser blive dokumentet, og der vil igen blive afrapporteret på, hvor mange leverandører der har tiltrådt det opdaterede adfærdskodeks i løbet af året. Her forventes en klar stigning, da Jeudans krav om tilslutning til koncernens adfærdskodeks udbredes til samtlige leverandørrelationer i løbet af 2024.

Arbejdet med ESG-analysen fortsætter i 2024, og Jeudan vil løbende vurdere, om der er behov for nye tiltag. Derudover vil Jeudan have betydelig fokus på den kommende EU-lovgivning for bl.a. børsnoterede virksomheder, herunder CSRD og CSDD, og hvad det har af betydning for Jeudan og Jeudans samarbejdspartnere. Læs mere om det under EU-taksonomi fra side 86.

## DE ANSVARLIGE MÅL PÅ VEJ MOD 2025

# Analyse af og krav til leverandørforhold

### AMBITIONEN

Jeudan har besluttet, at der skal foretages en analyse af leverandørforhold med henblik på at sikre, at der indledes og opretholdes ansvarlige relationer med leverandører og samarbejdspartnere. Udgangspunktet er at analysere de risici, som Jeudan kan støde på i leverandørforhold. Ud fra analyserne vurderes det, om den enkelte leverandør kan indgå i Jeudans leverandørportefølje.

### AFRAPPORTERING 2023

Jeudan har foretaget en omfattende ESG-analyse af leverandørforhold for at kunne indlede og opretholde ansvarlige relationer med koncernens samarbejdspartnere. Leverandører er blevet godkendt af indkøbsområdet og samlet på en leverandørliste, som medarbejderne i Jeudan skal vælge fra. For at komme på leverandørlisten har leverandørerne skulle tilslutte sig Jeudans opdaterede Adfærdskodeks. I 2023 har +400 leverandører tiltrådt Jeudans Adfærdskodeks.

### AMBITION 2024

Ambitionen for 2024 er, at leverandørlisten og de risikominimerende tiltag bliver udvidet til at gælde alle Jeudans leverandører og ikke kun leverandører i bygge- og anlægsbranchen. Leverandørlisten bliver løbende revurderet, så den er opdateret i forhold til evt. skærpede krav fra Jeudan og hele tiden afspejler koncernens nuværende samarbejdspartnere.



# 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 øvrige 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, studen-  
termedhjælpere  
og praktikanter

Ansvarlighed i Jeudan

# KLAR TIL NY RAPPORTERINGS PRAKSIS PR. 1. JANUAR 2024

“ Læringskurven for alle, der sidder med CSRD, er stejl. Det er et meget omfattende direktiv, og sidst i 2023 var retningslinjerne stadig ved at blive udarbejdet. Kravene fra EU bliver løbende meldt ud, og det er derfor også en løbende proces for os at få fastlagt, hvordan EU-taksonomien og CSRD skal indarbejdes i afrapporteringerne og i Jeudans strategi. Det er et omfattende arbejde, som skal iværksættes de næste mange år.

Annemette Thrane Wind,  
ESG Financial Controller, Jeudan



I 2023 blev EU's CSRD-direktiv vedtaget, og alle større børsnoterede selskaber skal derfor pr. 1. januar 2024 måle på sine bæredygtige indsatser og afrapportere på en lang række datapunkter. Det gælder selvfølgelig også Jeudan.

## STØRRE GENNEMSIGTIGHED GIVER MERE FOKUS PÅ ANSVARLIGHED

De nye afrapporteringskrav vil være med til at sikre endnu større gennemsigtighed i virksomhedernes praksis og tilgang til bæredygtighed. Virksomhederne kommer til at stå til ansvar for deres miljøpåvirkninger og de mange datapunkter, som alle skal forholde sig til, gør, at der kan sammenlignes på tværs af f.eks. ejendomsbranchen.

## STRATEGISKE VALG PÅ VEJ MED DEN NYE PRAKSIS

Jeudan har i 2023 fulgt direktivets løbende udvikling tæt, og der er blevet truffet en række strategiske valg for at blive klar til den nye rapporteringspraksis. Bl.a. har Jeudan udarbejdet et omfattende Program Ansvarlighed med alle de løbende initiativer, der er ansat en dedikeret ESG Financial Controller, Jeudan har indgået et samarbejde med et specialiseret konsulenthus, og der er blevet udarbejdet værdikædeanalyser og dobbelt væsentlighedsanalyser af Jeudans virke:

“ Forberedelserne har været i fuld gang i flere år, men er selvfølgelig intensiveret i 2023. Selvom det først er fra 2024, vi skal rapportere – så skal vi have hele datagrundlaget klar allerede 1. januar 2024, så vi kan måle og have data fra hele 2024.

Heidi Madsen, Finansdirektør, Jeudan

## EKSTERN ASSISTANCE OM CSRD-RAPPORTERINGEN

Jeudan indgik i 2023 et samarbejde med et konsulenthus, som støtter Jeudan i at træffe de rigtige beslutninger i forhold til dataindsamling, analyser og forberedelser til CSRD-rapporteringen. Arbejdet er startet med værdikædeanalyser og dobbelt væsentlighedsanalyser, som bl.a. hjælper Jeudan med at få klarlagt, hvad der skal fokuseres på, og hvordan der skal sættes ind i de data, der f.eks. ikke haves endnu, så alt er klar til afrapporteringen for 2024.



## 1.178 BESLUTNINGER - OG LIDT TIL

Sammen med konsulenterne er det også blevet kortlagt, hvilke data der skal bruges for at kunne leve op til den mere strukturerede og lovgivningsmæssige rapportering, som Jeudan nu kommer under.

For nuværende indgår der 1.178 datapunkter i EU-direktivet, og Jeudan skal forholde sig til væsentligheden af dem alle. Med udgangspunkt i dobbelt væsentlighedsanalysen, hvor man kigger på "impact materiality" og "financial materiality" vurderer Jeudan, om et datapunkt er væsentligt og derfor skal rapporteres på – der skal tages stilling til samtlige 1.178 punkter, og nogle er tilmed obligatoriske:

"På baggrund af den værdikædeanalyse og dobbelt væsentlighedsanalyse, som vi påbegyndte i 2023, har vi udvalgt de datapunkter, som er væsentlige for Jeudan. Ud af de 1.178 mulige datapunkter har vi fået snævret feltet ind, så vi matcher Jeudans strategi, branche og risici-områder. Analyserne gør også, at vi fremadrettet kan intensivere indsatsen der, hvor Jeudans aftryk er væsentligst, så det er både vigtige men også påkrævede værktøjer i arbejdet", Annemette Thrane Wind, ESG Financial Controller, Jeudan.

Rapporteringen af Jeudans ansvarsarbejde er ikke ny, ej heller rapporteringen af den, men værktøjerne til mere præcist at kunne måle på output af Jeudans arbejde er blevet udvidet betydeligt.

"Jeudan har taget en masse ansvarlige initiativer i mange år, og nu er den store konverteringsøvelse at begynde at måle på det. De nye ESRS-standarder guider os i, hvordan vi kan måle effekterne og underbygge de mange indsatser, og det er tilfredsstillende, at der nu kommer tal på", Annemette Thrane Wind, ESG Financial Controller, Jeudan.

## EN STOR INDKAPSLINGSØVELSE

På tværs af hele organisationen, og i tæt samarbejde med konsulenthuset og Jeudans IT-afdeling, er hele Jeudans IT-systemlandskab gransket i 2023. Formålet er at kortlægge data og registreringer og finde frem til, hvordan det hele kan samles i et system.

"I dag har vi ikke målepunkterne samlet i ét system, så der ligger et større arbejde forude med at få indsamlet de mange typer data, som vurderes væsentlige. Vi arbejder på at få skabt en samlet ESG-plattform, så data fra f.eks. HR-systemet nemt samles ét sted. Det vil lette processen med den årlige ESG-rapportering gevaldigt og gøre det nemmere og mere effektivt for os at følge udviklingen løbende igennem året", Heidi Madsen, Finansdirektør, Jeudan

## JEUDAN SOM ANSVARLIG VIRKSOMHED - OG ANSVARLIG UNDERLEVERANDØR

CSRD-direktivet påvirker hele værdikæden omkring Jeudan. På længere sigt vil de fleste af Jeudans erhvervs-kunder blive pålagt de samme, omfattende rapporteringskrav, og når de skal begynde at rapportere tal for f.eks. deres el-forbrug, affald mv. – så har Jeudan dataene klar. Direktivet har også medført, at Jeudan er begyndt at skærpe kravene til egne underleverandører, bl.a. på krav om tilslutning til Jeudans opdaterede Adfærdskodeks.

"I 2024 skal Jeudan løbende på kort, mellemlang og lang sigt måle på indsatserne via politikker, målsætninger, handlingsplaner og allokering af ressourcer. Vi skal arbejde videre med at fremskaffe data på den bedst tænkelige måde, og det er en spændende proces, som vi er kommet rigtig godt i gang med", Annemette Thrane Wind, ESG Financial Controller, Jeudan.



## HVAD LAVER EN ESG FINANCIAL CONTROLLER?

Jeudans nye ESG-controller har ansvaret for at overvåge løbende ændringer i direktivet og på ESG-området generelt, så Jeudan altid overholder relevante love og regler. Controlleren skal også udføre væsentlighedsanalyser i forhold til relevante rapporteringsområder for Jeudan og sikre dataindsamling og analyse til den løbende CSRD-rapportering, sørge for, at Jeudan har alle de påkrævede interne politikker, vurdere potentielle risici og engagere sig med stakeholders.

IT-sikkerhed i Jeudan

# TESTNING, PHISHING OG SMISHING

En stor del af Jeudans drift, processer og arbejdsgange bliver understøttet af data- og IT-systemer. Derfor er det afgørende for hele forretningen, at systemerne har en høj grad af opetid og tilgængelighed, både internt og eksternt.

Jeudan ønsker også at beskytte de mange personlige data på både kunder og medarbejdere, der ligger i systemerne, så der er et stort fokus på IT-sikkerhed, og 13 % af hele Jeudans IT-driftsbudget er allokeret til sikkerhed.

## SUND INFRASTRUKTUR MED EKSTRA SIKKERHED

For en virksomhed som Jeudan er de væsentligste IT-risici nedbrud og ustabilitet, og at Jeudans medarbejdere ikke kan få adgang til systemerne. Sker nogen af disse hændelser, kan det skyldes eksterne nedbrud, tekniske nedbrud i IT-infrastrukturen eller cyberangreb.



Overordnet vurderes Jeudan at have en sund IT-infrastruktur med en høj grad af opetid, cybersikkerhed og driftsstabilitet. Det skyldes, at Jeudan i høj grad prioriterer driften af den eksisterende IT-infrastruktur ved kontinuerligt at imødegå risici, og efterfølgende mindske disse med de nødvendige investeringer og tiltag.

“ I 2023 har vi især fokuseret på at risikominimere på vores kerne-IT-systemer. Derudover er vores IT-beredskabsplan blevet revideret, så den er mere operationel. Det er den plan, vi skal hive op af skuffen, hvis det en dag går helt galt, så det er vigtigt, at den er lige til at gå til.

Jesper Møller, IT-direktør, Jeudan

## NYT SIKKERHEDSSAMARBEJDE MED CSIS

I starten af 2023 indgik Jeudan et samarbejde med CSIS Security Group, som nu sikkerhedsovervåger koncernens IT-infrastruktur. CSIS har mandat til lukke brugere og systemer ned, hvis det vurderes nødvendigt, og de overvåger hele tiden Jeudans systemer – 24 timer i døgnet, 7 dage om ugen, 365 dage om året.

“ Ofte starter hackere deres angreb hen over en weekend, eller uden for åbningstid, så de kan “arbejde i fred”, før de bliver opdaget. Derfor er det vigtigt, at der også er nogen, der overvåger systemerne i de perioder. Vores samarbejde med CSIS har styrket Jeudans sikkerhed og også gjort, at IT-afdelingen kan gå på weekend med ro i maven.



### OPMÆRKSOMME MEDARBEJDERE

Jeudan sørger løbende for, at alle medarbejdere har en god viden om IT-sikkerhed. Alle nye medarbejdere skal bl.a. igennem et cyberawareness-program, ligesom Jeudan minimum fire gange om året sender phishing- og smishing-tests ud for at minde medarbejderne om truslen og teste deres opmærksomhed overfor sikkerhedsbrister.

“ Rigtig mange af de angreb, der kan møde en virksomhed i dag, ankommer via e-mails eller sms'er sendt til medarbejderne. Derfor er det ekstremt vigtigt, at alle medarbejdere er klædt godt på, og kan gennemskue indholdet i beskederne, så de ikke får trykket på skadelige links eller hentet inficerede filer. I Jeudan arbejder vi hele tiden for at holde fokus på IT-sikkerheden. Og vi kan se, at det virker.

### PHISHING OG SMISHING

Phishing og smishing er to typer angrebsforsøg, hvor modtageren via e-mail eller sms forsøges narret til at videregive personlige oplysninger, klikke på links eller åbne inficerede filer, som kan give uretmæssig adgang til bl.a. IT-systemer. Ofte er angriberne socialt snedige, og man kan blive lokket med alt fra uafhentede pakker, vigtige varer i tolden eller hilsner fra "Politiet".

# LOVPLIGTIG REDEGØRELSE FOR VIRKSOMHEDSLEDELSE

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

Jeudans bestyrelse forholder sig løbende til rammer og processer for den overordnede ledelse af koncernen. Det er bl.a. med til 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, som Jeudan følger. Eneste undtagelse fra anbefalingerne er, at et flertal af Jeudans bestyrelsesmedlemmer og udvalgsmedlemmer ikke er uafhængige.

Komitéens anbefalinger er offentliggjort på Corporate Governances hjemmeside. På Jeudans hjemmeside findes et skema med en samlet oversigt over anbefalingerne under overskriften "Lovpligtig redegørelse for virksomhedsledelse, jf. årsregnskabslovens § 107 b, for 2023".

## AKTIONÆRER

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

Den årlige generalforsamling er et vigtigt forum for kommunikation omkring Jeudans forhold, og alle aktionærer opfordres til at deltage og være med i dialogen om den fremtidige udvikling. Ud over de informationer, der gives til generalforsamlingen, videregiver Jeudan løbende informationer til aktionærer via regnskabs- og selskabsmeddelelser og på Jeudans hjemmeside. Som en del af de løbende bestræbelser på at tilbyde Jeudans aktionærer relevant og rettidig information er der også mulighed for at modtage informationen elektronisk.

“ Den årlige generalforsamling er et vigtigt forum for kommunikation omkring Jeudans forhold, og alle aktionærer opfordres til at deltage og være med i dialogen om den fremtidige udvikling.

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

## INTERESSENER

Jeudan tilstræber at opretholde en åben dialog med alle interessenter, herunder aktionærer, kunder, medarbejdere, leverandører, offentlige myndigheder og samfundet generelt.

Kommunikationen tager udgangspunkt i Jeudans tre kerneværdier: Ordentlighed, ansvarlighed og tilgængelighed. Kommunikationen foregår både direkte via Jeudans daglige kontakt med kunder, leverandører, myndigheder m.fl., samt på de sociale medier og ved deltagelse i investeringsarrangementer, foredrag for foreninger m.m.

## ÅBENHED OG GENNEMSIGTIGHED

Alle informationer, der er væsentlige for aktionærer og finansmarkederne, bliver udsendt hurtigst muligt via Finanstilsynet og Nasdaq Copenhagen i overensstemmelse med børsreglerne. Umiddelbart efter udsendelse via Finanstilsynet og Nasdaq Copenhagen bliver meddelelsen også sendt elektronisk til de aktionærer og øvrige interessenter, der har tilmeldt sig elektroniske meddelelser fra Jeudan. Meddelelsen bliver også straks tilgængelig på Jeudans hjemmeside.

På Jeudans hjemmeside findes en særlig sektion for investorer, som bl.a. indeholder aktuelle oplysninger fra Nasdaq Copenhagen om aktiepris og ordredybde, selskabsmeddelelser, kvartalsrapporter m.m. Det er også her, aktionærer kan tilmelde sig elektronisk investorinformation fra Jeudan.

Jeudan offentliggør al væsentlig information på dansk. Grundet den nuværende aktionærsammensætning synes der ikke at være et tilstrækkeligt behov for information på engelsk.

### BESTYRELSENS OPGAVER

Jeudans bestyrelse udgør den øverste ledelse. Bestyrelsens arbejde bliver reguleret ud fra en forretningsorden, der er 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 en selvstændig arbejdsbeskrivelse for bestyrelsesformand eller næstformand.

Bestyrelsen afholder mindst fem ordinære bestyrelsesmøder om året. I 2023 er der afholdt fem ordinære bestyrelsesmøder. Forud for hvert møde modtager bestyrelsen løbende orientering om Jeudans forhold, og på møderne behandles forskellige forhold vedr. Jeudans overordnede udvikling. Det kan f.eks. være:

- Mål og strategi, overordnede økonomiske målsætninger, risikoappetit samt forretningspolitikker, forretningsetik m.m.
- Jeudans forretningsmodel, koncernstruktur, kapital- og aktiestruktur, medarbejderpolitik, IT-politik og finansieringspolitik
- Organisationsstruktur, medarbejdersammensætning m.m.
- IT-struktur og IT-risiko
- Analyse og gennemgang af væsentlige risiko- og fokusområder
- Budget, værdiansættelse af Koncernens ejendomme, udlejnings- og handlingsplaner, markedsforhold og 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 korrespondancer via e-mail efter behov, ligesom der indkaldes til ekstraordinære bestyrelsesmøder, hvis der er behov for hastebehandling af bestyrelsesanliggender. I 2023 har der ikke været afholdt ekstraordinære bestyrelsesmøder.

Bestyrelsen har nedsat et revisions- og risikoudvalg med deltagelse af Helle Okholm (formand), Claus Gregersen og Nicklas Hansen. Udvalget har i 2023 foretaget overvågning af, om Jeudans interne kontrolsystemer og risikostyringssystemer fungerer effektivt, der er foretaget overvågning af regnskabsaflæggelsesprocessen og den lovpligtige revision af årsregnskabet samt overvåget kontrol af revisors uafhængighed. I 2023 har revisions- og risikoudvalget indstillet til generalforsamlingen og efterfølgende gennemført generalforsamlingens beslutning om revisorskifte. Udvalget har 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 vel fungerende og professionelt, og det fremlagte materiale var af høj standard og relevans. Revisions- og risikoudvalget har i 2023 haft et møde med den eksterne revision, hvor direktionen ikke deltog. Revisions- og risikoudvalget har i 2023 afholdt seks ordinære møder. Der anvendes ikke eksterne rådgivere i udvalget.

Bestyrelsen har desuden nedsat et nominerings- og vederlagsudvalg, der udgøres af formandskabet. Nominerings- og vederlagsudvalget er i 2023 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 er 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 2023 afholdt et møde. Der anvendes ikke eksterne rådgivere i udvalget.

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 tilsynet

med direktionens arbejde er fastlagt i bestyrelsens forretningsorden. Mindst tre gange om året bliver der afholdt 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 bliver drøftet.

Med henblik på kontinuerligt at forbedre bestyrelsesarbejdet udfører bestyrelsen hvert år en evaluering af sit arbejde. Hvert andet år sker denne evaluering gennem en ekstern proces, og i modsatte år sker det gennem en proces ledet af bestyrelsesformanden, hvor det bl.a. vurderes, om der er behov for opdatering af bestyrelsesmedlemmernes kompetencer og sagkundskab. Den seneste evaluering fra november 2023 viste, at bestyrelsesmedlemmerne arbejder godt sammen og kollektivt repræsenterer de relevante kompetenceområder. Hvert af medlemmerne anses for at være kompetente, og de har alle et højt fremmøde. Evalueringen viste også, 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. 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. Det sker primært ud fra en samlet bedømmelse af vedkommendes kompetencer og deres komplementaritet med resten af bestyrelsen, ligesom der i vurderingen indgår overvejelser omkring mangfoldighed, alder m.m. Forud for en generalforsamling, hvor nye medlemmer måtte være på valg,

bliver der udsendt en kompetenceprofil for hver opstillet kandidat. Nye bestyrelsesmedlemmer modtager 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, markeds-mæssige forhold, kunderelationer og salg, organisation/HR og processer, risikostyring, kapitalmarkedsforhold og børsnotering, forretningsudvikling samt Investor Relations og kommunikation.

På baggrund af den gennemførte evaluering vurderer bestyrelsen, at den samlet set besidder tilstrækkelig indsigt i og viden om de relevante forhold, der sikrer grundlaget for, at bestyrelsen kan varetage den overordnede og strategiske ledelse af Jeudan samt træffe foranstaltninger til, at Jeudan drives betryggende. Det er vurderingen, at bestyrelsen besidder tilstrækkelig indsigt til at kunne forholde sig kritisk til og udfordre direktionens arbejde. Bestyrelsen vurderes også at kunne indgå i detaljerede og dybdegående diskussioner med direktionen om f.eks. direktionens beslutninger og løbende rapportering. 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.

Når der vælges bestyrelsesmedlemmer, vurderes også arten og omfanget af de pågældende kandidaters øvrige ledelseshverv. Jeudan har ikke fastsatte standarder herfor, men foretager en vurdering i hvert enkelt tilfælde. Jeudan har ikke opstillet regler for arten og omfanget af de nuværende bestyrelsesmedlemmers øvrige ledelseshverv, idet hvert enkelt bestyrelsesmedlem selv sikrer, at de har den nødvendige tid til bestyrelsesarbejdet, ligesom forholdet er blevet bekræftet ved den årlige selvevaluering.



### JEUDANS BESTYRELSE GENNEM 2023

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. Niels Jacobsen blev valgt til bestyrelsen i Jeudan første gang i 2014.

Næstformand Tom Knutzen er professionelt bestyrelsesmedlem og tidligere bestyrelsesformand for Chr. Augustinus Fabrikker Aktieselskab. Tom Knutzen blev valgt til bestyrelsen i Jeudan første gang i 2022.

Bestyrelsesmedlem Claus Gregersen er adm. direktør for Chr. Augustinus Fabrikker Aktieselskab. Claus Gregersen blev valgt til bestyrelsen i Jeudan første gang i 2017.

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. 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. Bestyrelsens sammensætning vurderes at være hensigtsmæssig. Bestyrelsens medlemmer vælges af generalforsamlingen for ét år ad gangen – med mulighed for genvalg

### RISIKOSTYRING

Én af kontrolopgaverne i bestyrelse og revisions- og risikoudvalget 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 møder i revisions- og risikoudvalget og 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 samt ESG, HR og IT.

Jeudan har etableret en intern risikokomité med direktør Søren B. Andersson som formand. Komitéen vil løbende identificere, beskrive og kategorisere risiko- og trusselsscenerier, der kan påvirke Jeudans omdømme og/eller økonomi negativt i væsentligt omfang. På dette grundlag udarbejder komitéen forslag til yderligere tiltag, der kan minimere eller eliminere identificerede risici og trusler, ligesom komitéen udarbejder beredskabsplaner. Komitéen udarbejder en årlig risikorapport, som bliver fremlagt for, og drøftet i, revisions- og risikoudvalget.

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

### REVISION

Hvert år er valg af revisor på dagsordenen på Jeudans ordinære generalforsamling. For 2023 valgte generalforsamlingen PWC Statsautoriseret Revisionspartnerselskab, Strandvejen 44, 2900 Hellerup.

I forbindelse med revisionen af Jeudans årsrapport gennemgår revisor en række af Jeudans interne kontroller og forretningsgange. Revisions- og risikoudvalget og bestyrelsen mødes hver især med revisionen på møder, 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. Øvrige ikke-revisionsydelser 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. Der er derfor 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 fokuserer den interne kontrol primært på disse områder:

- Investeringer: kriterier og betragtninger, der anvendes ved vurdering af investeringsmuligheder.
- Indgåelse og fornyelse af lejeaftaler med kunder: 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 vedr. lejeaftaler, jf. ovenfor.
- Finansiering: Kontrollen er beskrevet i årsrapportens afsnit om strategi og i et afsnit nedenfor.
- Værdiansættelse af aktiver: Værdiansættelsen af hver af Jeudans ejendomme er beskrevet i regnskabsberetningen i årsrapporten.

Regnskabsaflæggelsen håndteres centralt i finansområdet på tværs af alle selskaber i Jeudan og i henhold til udarbejdede instrukser, ligesom finansområdet 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.

Direktionen rapporterer løbende til bestyrelsen, som minimum 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 evt. 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 risiko-

udvalget 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 månedsvis på udvalgte poster og kvartalsvis på samtlige poster med afvigelsesrapportering. Kvartalsvis suppleres der med en opdateret forventning for det igangværende 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

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

### KONTROL

Ved hjælp af både faste procedurer og stikprøver bliver det løbende kontrolleret, at reglerne for intern kontrol og risikostyring bliver overholdt. Formålet er at sikre, at alle fastlagte regler og procedurer bliver overholdt, at Jeudan kan minimere eller forebygge fejl, afvigelser eller mangler og at regler og procedurer bliver udviklet, så de 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. 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 bliver gennemført 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.

### DEN KØNSMÆSSIGE SAMMENSÆTNING AF LEDELSEN OG MANGFOLDIGHED

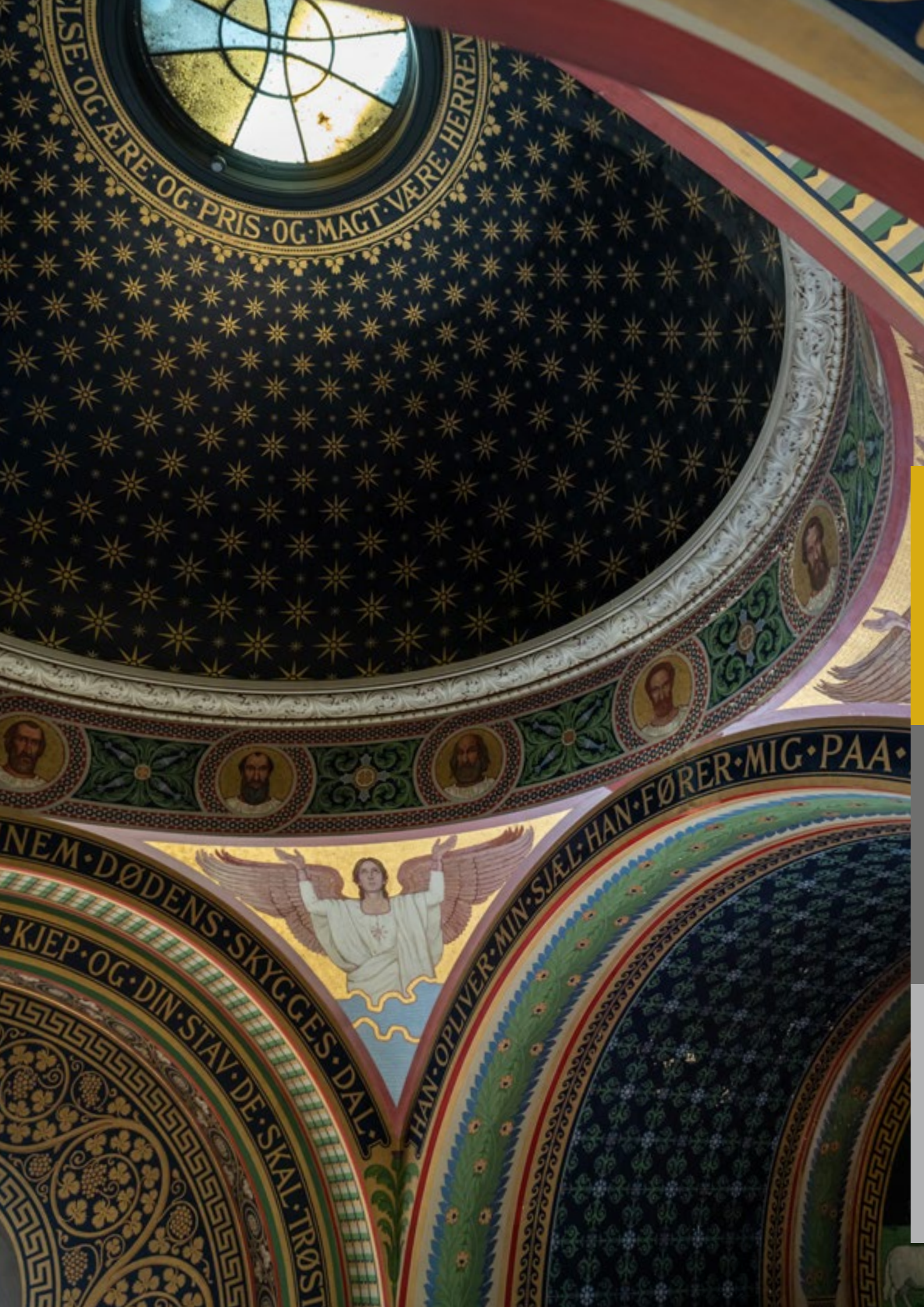
Med henvisning til redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen, jf. årsregnskabslovens § 99 b, besluttede Jeudans bestyrelse i april 2022 at stile efter at få mindst én yderligere kvinde ind i bestyrelsen, svarende til en repræsentation på 40 %, over de kommende fire år frem mod 2027. Bestyrelsen består i dag af fem personer, hvoraf en er kvinde, svarende til en repræsentation på 20 %. I 2023 har bestyrelsen ikke fundet det nødvendigt at indstille til ændring af bestyrelsen. Målsætningen blev derfor ikke opnået i regnskabsåret.

Med virkning fra 1. januar 2023 er der ændret i kravene for måltal for det underrepræsenterede køn i ledelsesorganer. Der skal afrapporteres på kønsfordelingen i de tre øverste ledelsesorganer på selskabsniveau, og derved bortfalder muligheden for rapportering på koncernniveau.

Ud fra de ændrede krav på selskabsniveau skal både Jeudan A/S og Jeudan Projekt & Service A/S fremadrettet rapportere på kønsfordeling i ledelsen. Det bevirker også, at Jeudan Projekt & Service A/S ikke indgår i tallene for Jeudan A/S.

Den kønsmæssige sammensætning for Jeudan A/S' medlemmer af Executive Committee og Chefgruppen, hvor der er en ligelig fordeling, fremgår af ESG-faktaarket side 93.

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 konkurrenceevne 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



...TSE OG ÆRE OG PRIS OG MAGT VÆRE HERREN

...HAN FØRER MIG PAA

...NEM DØDENS SKYGGES DAL  
...KJEP OG DIN STAV DE SKAL TRØST

...HAN OPLIVER MIN SJÆL

“ Jeudan har 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.

og praktikpladser for studerende for at være med til at uddanne flere unge mennesker, der kan bidrage med nye tanker og perspektiver.

Jeudan har 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 og direktør Søren B. Andersson.

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 bestyrelsen, at 20 % er under 40 år, 20 % er mel-

lem 50 og 60 år, og 60 % er over 60 år. I bestyrelsen har 20 % været medlem i 1-3 år, 20 % været medlem i 3-5 år og 60 % i mere end 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. F.eks. tager Jeudan afstand fra enhver form for aggressiv skatteplanlægning, fordi det må betragtes som en strategi for at kunne udnytte formaliteter og "huller" i skattelovgivningen, alene med det formål at reducere skatteforpligtelser uden om eller i strid med lovgivers intentioner.

Jeudan bidrager direkte til samfundet i form af skatter og afgifter. I 2023 har Jeudans aktiviteter afledt et økonomiske bidrag på DKK 716 mio., svarende til, at hver enkelt medarbejder i gennemsnit bidrager med mere end DKK 1,0 mio. I 2022 udgjorde Jeudans bidrag DKK 677 mio. og sammenlignes de to år, er der sket en stigning på 6 %. De seneste lister over selskabsskattebetaling er netop offentliggjort for indkomståret 2022, og her er Jeudan placeret som nummer 27 på listen over landets 100 største selskabsskatteydere (kilde: Skatteministeriet).

Bidragstype	Beløb 2023
Selskabsskat <sup>1</sup>	217 mio. DKK
Betaling til kommuner	111 mio. DKK
Moms	256 mio. DKK
A-skat & AM-bidrag	130 mio. DKK
<b>Total</b>	<b>716 mio. DKK</b>

<sup>1</sup> Beregnet som et gennemsnit af de seneste 3 år som følge af større varians fra år til år.



# 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 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

De enkelte politikker kan findes på Jeudans hjemmeside.

Jeudan er ikke pt. 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.

## POLITIK FOR DATAETIK

Jeudans politik for dataetik har til formål at sikre, at Jeudans medarbejdere har klare retningslinjer for, hvordan de etisk ansvarligt anvender Jeudans data. Det for samtidigt at sikre tillid hos kunder, medarbejdere, samarbejdspartnere og leverandører samt øvrige interessenter. Jeudans politik for dataetik er at finde på Jeudans hjemmeside og baserer sig på følgende principper:

### Ansvar for databehandling

Jeudan tager ansvar for behandlingen af data og anvendte tekniske løsninger. Behandling sker med afsæt i kundens interesser, herunder service, effektivisering og optimering. Persondata behandles lovligt og i overensstemmelse med gældende persondataretlige regler.

### Integritet

Behandling sker med respekt for datas integritet og med fornuften omtanke.

Data benyttes ikke til formål, der kan kategoriseres som manipulation, propaganda, "fake news", undertrykkelse, uberetti-

get overvågning eller andre former for formål, som vil kunne underminere dataintegriteten.

### Værdiskabelse

De teknologiske løsninger skal være værdiskabende ud fra en helhedsbetragtning med øje for Jeudan og Jeudans forskellige aktører og samarbejdspartnere, herunder i særdeleshed Jeudans kunder.

### Transparens og gennemsigtighed

Jeudan sigter mod fuld gennemsigtighed omkring Jeudans databehandling, herunder hvor og hvordan data anvendes.

Dette gælder også for så vidt angår evt. anvendelse af algoritmer, systemer, teknologier og anden form for kode.

### Datasikkerhed

Databehandling og teknologiske løsninger skal ske på tryk og forsvarlig vis, hvilket kræver et højt IT-sikkerhedsniveau.

IT-sikkerhed er væsentligt for at sikre en stabil og pålidelig drift af virksomheden, hvor de underliggende IT-sikkerhedsforanstaltninger skal have til formål at beskytte data mod bl.a. databrud og anden form for utilsigtet ekstern adgang til data.

Opretholdelse af højt IT-sikkerhedsniveau kræver løbende foranstaltninger. Jeudans IT-sikkerhedsniveau efterprøves løbende for at sikre et højt IT-sikkerhedsniveau, herunder ved tests.

## FN'S 17 VERDENSMÅL

Jeudan ønsker 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 klima-, energi- og miljøområdet, at Jeudan kan bidrage, men koncernens 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

# JEUDANS 4 LØFTER

*Med ca. 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, ansvarlighed 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.

- **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 en whistleblowerordning, der lever op til de krav, som Jeudan er underlagt ved lov nr. 1436 af 29. juni 2021 om beskyttelse af whistleblowere ("Whistleblowerloven").

Formålet med whistleblowerordningen er, at Jeudan proaktivt kan minimere Jeudans risici ved at sikre nem kommunikation og at opfordre medarbejderne til at rapportere om groft misbrug og uacceptable forhold eller mistanke herom. Det gælder bl.a. forhold som:

- Strafbare forhold, herunder alvorlig økonomisk kriminalitet, såsom bestikkelse, svig, forfalskning, korruption mv., samt overtrædelse af tavshedspligter
- Alvorlige tilfælde af miljøforurening, der kan have væsentlig betydning for miljøet
- Alvorlige brud på arbejdsikkerhed eller hændelser, der involverer medarbejdere, og som kan have helt eller delvist væsentlig betydning for menneskers liv og velfærd
- Krænkende adfærd som f.eks. 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 vedr. 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 2023 været en indberetning under Jeudans whistleblowerordning. Sagen faldt ikke ind under ordningen, men er blevet håndteret internt i relation til interne regler.

### DATA- OG IT-SIKKERHED

I Jeudan gælder IT-politikken samt en dertilhørende informationssikkerhedspolitik. Der er udarbejdet en IT-sikkerhedspolitik, der dog ikke er offentlig tilgængelig.

Alle funktionærer i virksomheden gennemgår obligatorisk e-læring i IT-sikkerhed som en del af deres onboardingforløb, og alle funktionærer udsættes minimum fire gange årligt for smishing- og phishingtests. Der gennemføres ud over dette løbende forskellige tests af Jeudans fysiske og virtuelle sikkerhed. Disse tests og deres resultater danner baggrund for risikovurderinger og heraf afledte løsningsmodeller.

Jeudan investerer årligt i nye IT-sikkerhedstiltag, som medvirker til at styrke Jeudans modstandsdygtighed mod cyberangreb både før og efter et potentielt angreb måtte finde sted. Pt. udgør udgifter til IT-sikkerhed 13 % af det samlede IT-budget i Jeudan.

I 2023 har Jeudan konstateret 11 anmeldelsespligtige datasikkerhedsbrud, som blev anmeldt til Datatilsynet. Anmeldelserne vedrører i overvejende grad kategorien "Rigtige oplysninger/forkert modtager" (utilsigtet adgang). Datatilsynet har ikke fundet anledning til at foretage sig yderligere i forbindelse med de anmeldte datasikkerhedsbrud.

Jeudans funktionærer har i 2023 gennemført et e-læringkursus og fysisk undervisning om GDPR, hvor der var fokus på hovedprincipperne inden for GDPR, herunder forebyggelse og håndtering af datasikkerhedsbrud. Internt har Jeudan en procedure for håndtering af datasikkerhedsbrud, og der findes ligeledes en intern e-mail-politik, som skal bidrage til at undgå datasikkerhedsbrud.

Igen i 2023 er der gennemført en grundig intern vurdering af interne og eksterne politikker, og årshjulet for GDPR-indsatser er blevet opdateret. For at overskueliggøre grundlaget for Jeudans behandling af personoplysninger og samtidig sikre den nødvendige dokumentation, blev der i 2021, via en ekstern samarbejdspartner, implementeret et GDPR-compliance-system. Det system har også i 2023 medvirket til at skabe et gennemsigtigt og effektivt overblik over systemer, leverandører, processer, opgaver, behandlingsaktiviteter m.v.





I februar 2023 åbnede ENIGMA –  
Museum for Post, Tele og Kommunikation  
på Østerbro

“ Jeudan ser det som et vigtigt samfundsansvar – og en stor ære – at være med til at bevare den fælles kulturarv og sikre, at de ofte fredede og bevaringsværdige bygninger fremstår velholdte og anvendelige langt ind i fremtiden.

### JEUDANS ENGAGEMENT I SAMFUNDET

Jeudans kerneværdier om ordentlighed, ansvarlighed og tilgængelighed ligger som en rettesnor for alle medarbejderes daglige virke. Lige fra håndværkernes respekt for bevaringen af de historiske ejendomme til den venlige stemme i den anden ende af røret, når kunderne ringer. Som en del af disse kerneværdier ligger også et gennemgående ønske om at bidrage til samfundet.

Samfundsansvar er en grundsten i hele Jeudans virksomhedskultur, og noget der betyder meget for medarbejderne. Her menes både Jeudans direkte samfundsbidrag i form af skatter og afgifter, men også de mere indirekte bidrag, som kommer via Jeudans største aktionærers samfundsgavnige fonde og Jeudans mange partnerskabsaftaler og investeringer i hovedstaden.

I 2023 bidrog Jeudan med næsten DKK 716 mio. i form af skatter og afgifter som følge af koncernens aktiviteter, og hvert år investeres der mere end DKK 500 mio. i at vedligeholde, istandsætte og forbedre de smukke, klassiske ejendomme i porteføljen. Jeudan ser det som et vigtigt samfundsansvar – og en stor ære – at være med til at bevare den fælles kulturarv og sikre, at de ofte fredede og bevaringsværdige bygninger fremstår velholdte og anvendelige langt ind i fremtiden. Siden 2019 er der blevet monteret skilte og fredningsplaketter på de ejendomme, der har en helt særlig historie, så også de forbi-passerende kan få glæde af fortællingerne.

En del af samfundsbidraget ligger også i selve kernen af Jeudans ejerforhold. Bag 82,5 % af aktiekapitalen står nemlig nogle af Danmarks mest traditionsrige og generøse fonde: William Demant Invest og Chr. Augustinus Fabrikker, som via hver deres fonde støtter en lang række velgørende formål over hele landet. 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 almennyttige arbejde, som primært ligger inden for de kulturelle, sociale og forskningsmæssige områder.





Jeudan føler også et ansvar for projekter og indsatser, der ligger helt uden for de sædvanlige kernekompetencer, og derfor har koncernen bl.a. partnerskabsaftaler med:

**Foreningen Skyggebørn**, der etablerer og faciliterer samtalegrupper for børn og unge, der er i sorg efter tabet af nærtstående personer, ofte deres mor eller far.

**BørneRiget Fonden**, som skal være der for BørneRigets patienter og deres pårørende, når hospitalet står klar i 2025.

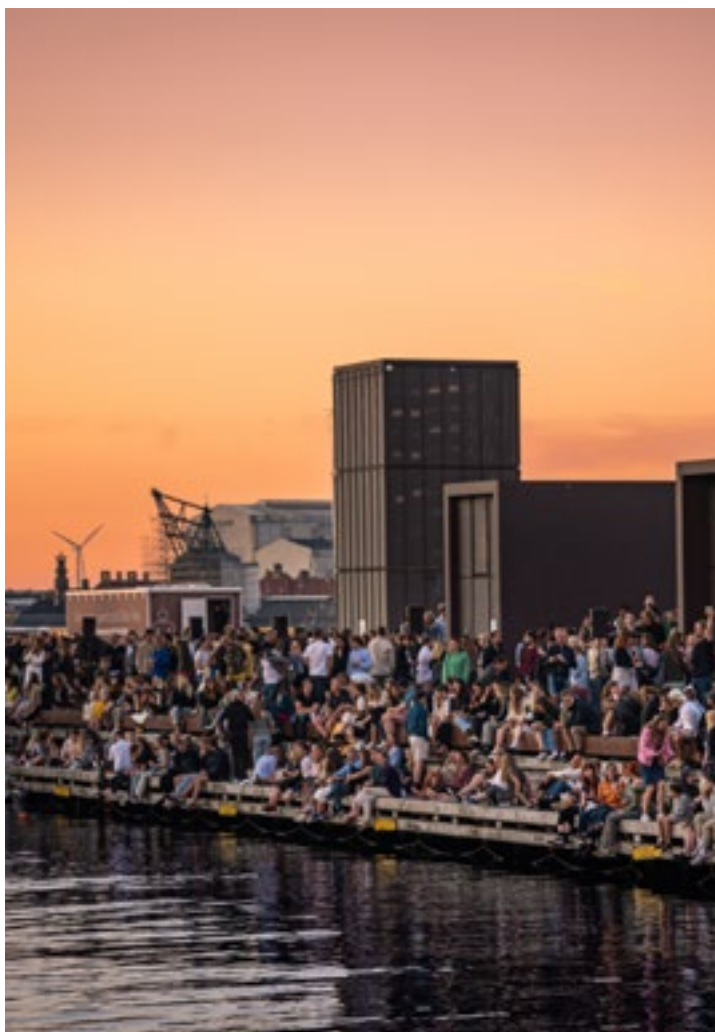
**Real Care**, der bidrager til udviklingen af et socialt bæredygtigt samfund og bidrager bl.a. til Danmarks første børneungekrisecenter. Adm. direktør Per W. Hallgren sidder i bestyrelsen.

**Interforce**, der arbejder for en stærk sammenhængskraft mellem Danmarks Forsvar og dansk erhvervsliv.

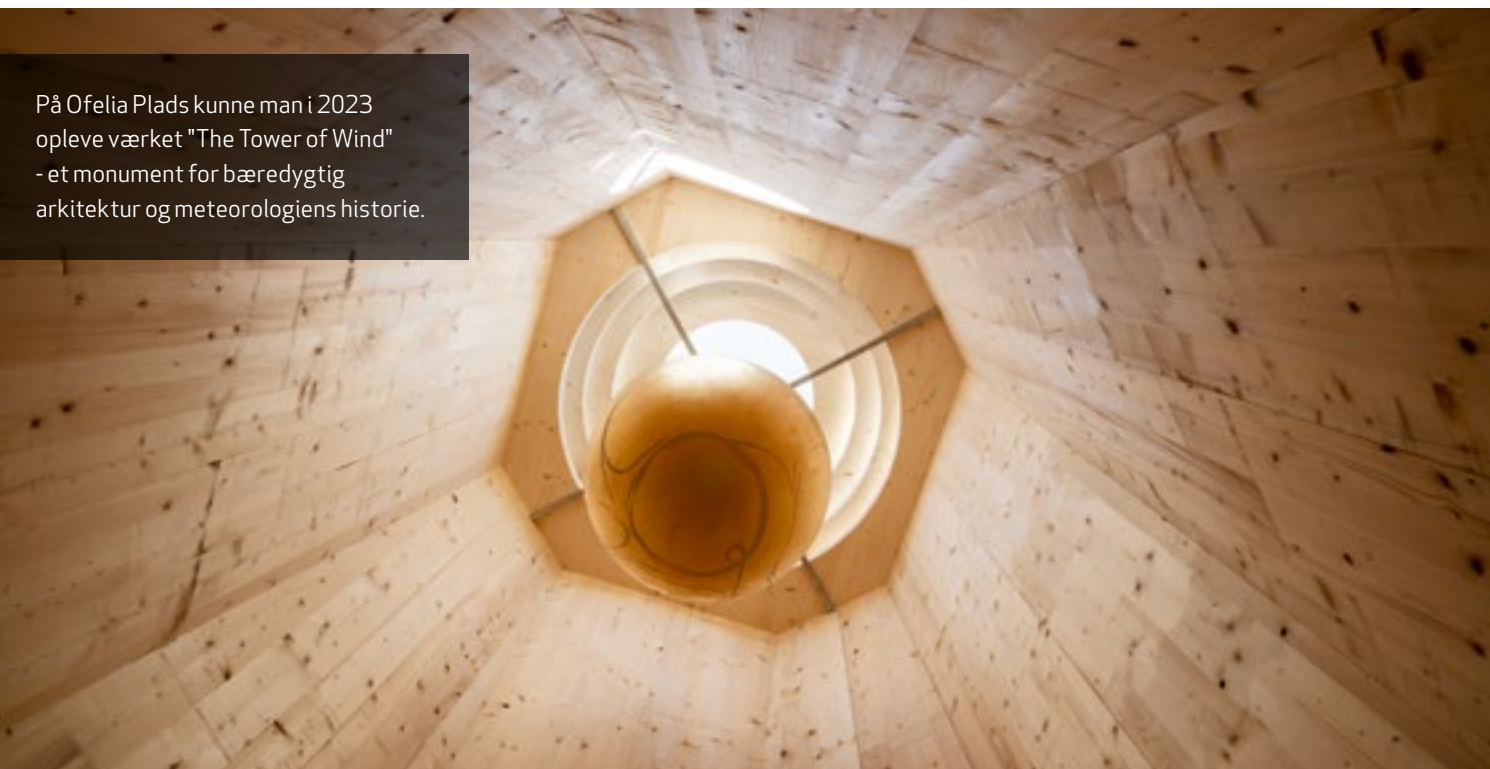
**Velkommen Hjem**, der støtter veteraner og fokuserer på at bringe deres militære kompetencer og erfaring ind i det civile liv. Her indtrådte Jeudans adm. direktør Per W. Hallgren i 2023 i bestyrelsen.

Det er vigtigt for Jeudan at bidrage til, at hovedstaden er pulserende og fyldt med liv og udvikling, og derfor deltager Jeudan aktivt i etablering og drift af faciliteter, der giver liv, glæde og muligheder for alle i København. Det gælder bl.a. det travle **TorvehallerneKBH** på Israels Plads, der hvert år har næsten 5 millioner gæster, omlægningen af **Sankt Annæ Plads** i Frederiksstad og deltagelsen i **Foreningen Ofelia Plads**, hvor Jeudan i samarbejde med Det Kongelige Teater tilbyder gratis kulturelle arrangementer og begivenheder på Ofelia Plads. I februar 2023 åbnede også museet **ENIGMA** – Museum for Post, Tele og Kommunikation i Jeudans gennemrenoverede ejendom ved Triangeln i København. Her har Meyers i oktober 2023 åbnet dørene til deres **franske Brasserie Post**, som ligger i umiddelbar sammenhæng med museet, men er åbent for alle.

Jeudan spiller også en aktiv rolle i ejendomsbranchen og bidrager bl.a. med medlemskab af DI Ejendom, hvor adm. direktør Per W. Hallgren er formand for bestyrelsen samt Ejendomsforeningen Danmark. Jeudan er i DI (Dansk Industri) repræsenteret i flere specialudvalg, der beskæftiger sig med bl.a. bæredygtigt byggeri og energieffektivisering. Jeudan er derudover medlem af Foreningen for Byggeriets Samfundsansvar og har herigennem tilsluttet sig et charter for samfundsansvar i ejendoms-, bygge- og anlægsbranchen i Danmark.



På Ofelia Plads kunne man i 2023 opleve værket "The Tower of Wind" - et monument for bæredygtig arkitektur og meteorologiens historie.



# EU-TAKSONOMI

Jeudan skal rapportere efter EU's taksonomiforordnings artikel 8 gældende for store børsnoterede selskaber omfattet af årsregnskabsloven med mere end 500 ansatte. EU-taksonomien er et klassifikationssystem, der definerer, hvornår en økonomisk aktivitet kan betegnes som bæredygtig ifølge taksonomien. Formålet med taksonomiforordningen er bl.a. at fremme investeringer i miljømæssigt bæredygtige økonomiske aktiviteter.

I redegørelsen skal der oplyses om tre nøgleresultatindikatorer (KPI'er) i form af andelen af virksomhedens omsætning, kapitaludgifter (investeringer) og driftsudgifter, som er miljømæssigt bæredygtige økonomiske aktiviteter i overensstemmelse med taksonomiforordningen.

Taksonomiforordningen definerer seks klima- og miljømål:

1. Modvirkning af klimaændringer
2. Tilpasning til klimaændringer
3. Bæredygtig udnyttelse og beskyttelse af vand- og havressourcer
4. Omstilling til en cirkulær økonomi
5. Forebyggelse og bekæmpelse af forurening
6. Beskyttelse og genopretning af biodiversitet og økosystemer

Ifølge taksonomiforordningen vil en økonomisk aktivitet være bæredygtig, hvis den opfylder de tekniske screeningskriterier gældende for aktiviteten:

- Aktiviteten yder et væsentligt bidrag til ét eller flere af de seks nævnte klima- og miljømål (Substantial Contribution)
- Aktiviteten yder ikke væsentlig skade på de øvrige fem klima- og miljømål (Do No Significant Harm, DNSH)
- Aktiviteten overholder minimumsgarantier for menneske- og arbejdstagerrettigheder (Minimum Safeguards)

## AKTIVITETER OMFATTET AF EU-TAKSONOMIEN

I klimaforordningen fremgår de økonomiske aktiviteter, herunder de tekniske screeningskriterier, som er omfattet af klassificeringssystemet.

Under økonomisk aktivitet 7.7. fremgår "Erhvervelse og ejerskab af bygninger", som Jeudans hovedaktivitet hører under. Dette omfatter udlejning og drift af egne ejendomme.

Jeudan har ligeledes identificeret aktivitet 7.2. "Renovering af eksisterende bygninger", som omfatter renoveringsprojekter i egne, eksisterende bygninger. I 2023 har der ikke været større renoveringer af bygninger, hvor:

- a) de samlede omkostninger til renovering af klimaskærmen eller de tekniske bygningssystemer er højere end 25 % af bygningens værdi (eksklusiv værdien af grunden hvorpå bygningen er beliggende), eller
- b) mere end 25 % af bygningers klimaskærm har gennemgået en renovering, jf. udsendt FAQ fra EU Kommissionen, heraf medtages "Renovering af eksisterende bygninger" ikke som selvstændig økonomisk aktivitet i rapporteringen for 2023. Vedligeholdelses- og renoveringsomkostninger er således medtaget under aktivitet 7.7.

**Tabel - Økonomiske aktiviteter der er omfattet af klassificeringssystemet**

Økonomisk aktivitet	Beskrivelse af aktiviteten	Kode
Erhvervelse og ejerskab af bygninger	Køb af fast ejendom og udøvelse af ejendomsret til denne faste ejendom.  De økonomiske aktiviteter i denne kategori kan knyttes til NACE-kode L68 i overensstemmelse med den statistiske nomenklatur for økonomiske aktiviteter, der er fastsat ved forordning (EF) nr. 1893/2006.  Aktiviteten omfatter udlejning og drift af egne ejendomme, som består af bolig- og erhvervsjendomme.	CCM 7.7.

**AKTIVITETER DER IKKE ER OMFATTET AF EU-TAKSONOMIEN**

Jeudan har økonomiske aktiviteter inden for service, som omfatter salg af serviceydelser herunder faste serviceaftaler vedrørende drift, renhold og service af bygninger og anlæg.

Denne økonomiske aktivitet er ikke omfattet af klimaforordningen og rapporteres således under B. Aktiviteter, der ikke er omfattet af klassificeringssystemet i 2023.

Tabel - Økonomiske aktiviteter der ikke er omfattet af klassificeringssystemet	
Økonomisk aktivitet	Beskrivelse af aktiviteten
Serviceydelser	Består af salg af serviceydelser herunder faste serviceaftaler vedrørende drift, renhold og service af bygninger og anlæg.

**ØKONOMISK AKTIVITET 7.7. - VURDERING AF TEKNISKE SCREENINGSKRITERIER UNDER VÆSENTLIGT BIDRAG TIL 1. MODVIRKNING AF KLIMAÆNDRINGER**

For den økonomiske aktivitet 7.7 er det alene klima- og miljø 1 og 2, som er relevante. I Jeudan er det vurderet, at der ydes et væsentligt bidrag til miljømål 1 Modvirkning af klimaændringer. I klimaforordningen er der defineret tre tekniske screeningskriterier, hvis der ydes et væsentligt bidrag til dette miljømål:

1. Energiforbrug hvis bygningen er opført før d. 31. december 2020: Bygningen skal som minimum have en energiattest med energimærke A. Alternativt skal bygningen være inden for de øverste 15 % af den nationale eller regionale bygningsmasse udtrykt som operationelt primærenergibehov (PED)
2. Energiforbrug hvis bygningen er opført efter d. 31. december 2020: Bygningen skal opfylde kriterier, som er anført i afsnit 7.1 i klimaforordningen, og som er relevante på tidspunktet for erhvervelsen
3. Energistyring: Hvis bygningen er en stor erhvervsbygning med en nominel nytteeffekt for varmeanlæg, kombinerede rumopvarmnings- og ventilationsanlæg, klimaanlæg eller kombinerede klima- og ventilationsanlæg på over 290 kW, skal denne drives effektivt gennem overvågning og vurdering af den energimæssige ydeevne.

**Energiforbrug**

Da alle Jeudans ejendomme er opført før d. 31. december 2020 er screeningskriterie nr. 2 ikke relevant.

Jeudan har anvendt NRGis software Energy Projects til at opgøre, hvilke af Jeudans ejendomme der ligger blandt de 15 % mest energieffektive i Danmark (defineret som bæredygtigt aktiv i Energy Projects). Energy Projects har opgjort top15% på baggrund af alle indberettede energimærker i Danmark. Heraf fremgår det, at syv af Jeudans ejendomme ligger blandt de 15 % mest energieffektive i Danmark. Dette fordeler sig som en boligejendom og seks erhvervsjendomme.

Det bemærkes, at Jeudans portefølje består af klassiske ejendomme, herunder fredede ejendomme, som typisk har et højere energiforbrug, og som ikke nødvendigvis kan energioptimeres til at ligge blandt de 15 % mest energieffektive i Danmark.

**Energistyring**

Af de seks erhvervsjendomme som opfylder screeningskriteriet omkring energiforbrug og dermed ligger blandt de 15 % mest energieffektive i Danmark, er det kun én af disse erhvervsjendomme som har en nominel nytteeffekt over 290 kW. Denne ejendom har energistyring i form af et CTS-anlæg, så ejendommen drives effektivt gennem overvågning, og den energimæssige ydeevne vurderes løbende.

Syv ud af Jeudans 199 ejendomme vurderes at opfylde de tekniske screeningskriterier under væsentligt bidrag til modvirkning af klimaændringer.

**ØKONOMISK AKTIVITET 7.7. - VURDERING AF TEKNISKE SCREENINGSKRITERIER UNDER INGEN VÆSENTLIG SKADE TIL 2. TILPASNING TIL KLIMAÆNDRINGER**

I klimaforordningen er det defineret, at aktiviteten skal være i overensstemmelse med de kriterier, som er fastsat i tillæg A i klimaforordningen for at leve op til princippet om ikke at yde væsentlig skade til dette miljømål.

Jeudan har vurderet hvilke fysiske klimarisici, der kan påvirke Jeudans økonomiske aktivitet i deres forventede levetid. De risici, som er vurderet relevante og aktuelle, er oversvømmelser fra enten skybrud eller stormflod.

Jeudan har implementeret en række egne tiltag i forhold til at modstå - og tilpasse ejendommene til klimaændringer. Dette indbefatter blandt andet etablering af beredskabscontainere, som indeholder affugtere, generatorer og pumper, og som løbende testes er funktionsdygtige i tilfælde af oversvømmelse. I 2023 har Jeudan anvendt et nyindkøbt system, som både understøtter rapportering og transitionsprocessen ift. energirenoveringsindsatsen i Jeudan.

Københavns Kommune har udført skybrudssikring i flere områder, hvor Jeudan ejer bygninger.

Ovennævnte tiltag er relevante for oversvømmelsesrisici, som er identificeret som de væsentligste klimarisici for Jeudan.

Endvidere har Jeudans forsikrings selskab implementeret en række mekanismer og processer til overvågning og håndtering af klimarisici, som er relevante for Jeudan, og som er en integreret del af deres risikostyringsramme.

Jeudan vurderes at opfylde de tekniske screeningskriterier under ingen væsentlig skade til tilpasning til klimaændringer.

### OVERHOLDELSE AF MINIMUMSGARANTIER FOR MENNESKE- OG ARBEJDSTAGERRETTIGHEDER

Generelt er overholdelse af minimumsgarantier for menneske- og arbejdstagerrettigheder beskrevet udførligt tidligere i denne rapport, hvorfor der henvises til de relevante afsnit i nedenstående. Jeudan har gennemgået processer og relevante initiativer til sikring af, at risici og overtrædelser på disse områder er minimeret.

Jeudan vurderes at overholde minimumsgarantier for menneske- og arbejdstagerrettigheder.

#### Menneske- og arbejdstagerrettigheder

I afsnittet om Et stærkere Jeudan (Social) fra side 30 i denne rapport beskrives Jeudans tilgang til overholdelse af menneske- og arbejdstagerrettigheder. Jeudan har udarbejdet en række politikker, som understøtter dette område, og som bl.a. favner; mangfoldighedspolitik, arbejdsmiljøpolitik, adfærdspolitik, politik for modarbejdelse af hvidvask, politik for modarbejdelse af korruption, whistleblowerpolitik m.fl. jf. afsnit på side 78. Der er processer, der konkret sikrer, at politikkerne efterleves og er kendt af såvel medarbejderne i koncernen, som af leverandører og samarbejdspartnere, jf. også afsnittet om 'Analyse af og krav til leverandørforhold' på side 62.

#### Skat

Jeudan har en skattepolitik. Skattepolitikken tilsiger, at Jeudan altid tilrettelægger skattebetalinger, så regler, praksis og den forventede hensigt med lovgivningen efterleves inden for alle gældende skatte- og afgiftsområder. Desuden tager Jeudan kraftigt afstand fra skatteunddragelse og aggressiv skatteplanlægning.

Jeudan har udelukkende aktiviteter i Danmark, og alle koncernselskaber er danske og indgår i koncernens sambeskatning.

Jeudan har processer, der sikrer, at der udøves tilstrækkelig overvågning og styring af skattemæssige risici, som løbende fremlægges og vurderes af den øverste ledelse.

#### Korruption og bestikkelse

Jeudan har en række politikker og processer til sikring af imødegåelse af anti-korruption jf. side 78, hvor beskrivelse af politikker og processer for indkøbsområdet fremgår.

Jeudan udfører sine aktiviteter professionelt og uafhængigt af forhold, som tilgodeser private interesser. Der arbejdes strategisk og praktisk med at påvirke kunder, samarbejdspartnere og leverandører til at bevare samme professionalisme og uafhængighed og minimere enhver risiko.

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 hele koncernen derfor søger at minimere. Det sker bl.a. via en tydeligt defineret politik om modarbejdelse af korruption.

Afsættet for Jeudans politik for modarbejdelse af korruption 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 med rette kan betegnes som korrupsionssager. Det samme gør sig gældende for sager om hvidvask, og også her har Jeudan en tydeligt defineret politik for modarbejdelse af hvidvask. Jeudan har i 2023 ikke konstateret nogen former for korruption eller bestikkelse.

#### ØKONOMISK AKTIVITET 7.7. - SAMLET VURDERING AF ØKONOMISK AKTIVITET

På baggrund af ovenstående gennemgang af de tekniske screeningskriterier gældende for aktivitet 7.7. Erhvervelse og ejerskab af bygninger vurderes det, at Jeudan kan rapportere syv ud af sine 199 ejendommers økonomiske aktivitet under A.1. Miljømæssigt bæredygtige aktiviteter (i overensstemmelse med klassificeringssystemet). Resterende ejendommers økonomiske aktivitet rapporteres under A.2 Aktiviteter, der er omfattet af klassificeringssystemet, men som ikke er miljømæssigt bæredygtige (aktiviteter, der ikke er i overensstemmelse med klassificeringssystemet).

**Tabel - Andel af aktiviteter der er omfattet af klassificeringssystemet og aktiviteter der ikke er omfattet af klassificeringssystemet i opdelt i omsætning, CapEx og OpEx i 2023**

	I alt	Andel af aktiviteter der er omfattet af klassificeringssystemet, men som ikke er miljømæssigt bæredygtige (aktiviteter der ikke er i overensstemmelse med klassificeringssystemet)	Andel af miljømæssigt bæredygtige aktiviteter (i overensstemmelse med klassificeringssystemet)	Andel af aktiviteter der ikke er omfattet af klassificeringssystemet
2023				
Omsætning	1.717.300.302	90,76%	2,78%	6,46%
Capital Expenditure (CapEx)	638.322.014	96,79%	0,02%	3,19%
Operating Expenditure (OpEx)	448.861.000	83,83%	0,84%	15,33%

Den samlede omsætning, CapEx (tilgange) og OpEx i ovenstående tabel stemmer til det reviderede koncernregnskab for 2023.





## KONTEKSTUEL INFORMATION VEDRØRENDE OPGØRELSEN AF OMSÆTNING, OPEX OG CAPEX

**Omsætning:** Omfatter bolig- og erhvervsleje, leje garantier, øvrig omsætning mv. Det er alene de ejendomme som opfylder alle screeningskriterier under aktivitet 7.7., som udgøres af lejeindtægter fra investeringsejendomme jf. note 3 i koncernregnskabet, der er indregnet under A.1. Øvrige ejendommers omsætning er indregnet under A.2.

Der har ikke været ændringer i den omsætningsbaserede KPI i regnskabsperioden. Der er ikke medtaget beløb, som er forbundet med aktiviteter til Jeudans eget interne forbrug.

**CapEx:** Investeringsejendomme, som inkluderer køb/salg af ejendomme, tilgang af ombygninger samt igangværende ombygninger i alt, som favner igangværende byggesager på de omfattede ejendomme, er inkluderet i CapEx-opgørelsen. Det er alene de ejendomme, som opfylder alle screeningskriterier under aktivitet 7.7., som udgøres af årets tilgange i form af køb og forbedringer på investeringsejendomme og igangværende projekter investeringsejendomme jf. note 15 i koncernregnskabet, der er indregnet under A.1. Øvrige ejendommers omsætning er indregnet under A.2.

Der har ikke været ændringer i den CapEx-baserede KPI i regnskabsperioden. Der er ikke medtaget beløb, som er forbundet med aktiviteter til Jeudans eget interne forbrug.

**OpEx:** Vedligeholdelsesomkostninger både interne, eksterne og lovpligtige samt ejendomsudgifter er inkluderet i OpEx-opgørelsen. Det er alene de ejendomme som opfylder alle screeningskriterier under aktivitet 7.7., som udgøres af driftsomkostninger fra investeringsejendomme jf. note 4 i koncernregnskabet, der er indregnet under A.1. Øvrige ejendommers omsætning er indregnet under A.2.

Der har ikke været ændringer i den OpEx-baserede KPI i regnskabsperioden. Der er ikke medtaget beløb som er forbundet med aktiviteter til Jeudans eget interne forbrug.

Som følge af at Jeudan kun rapporterer på aktivitet 7.7 Erhvervelse og ejerskab af bygninger i 2023, og som udgør hovedaktiviteten i Jeudan på tværs af koncernens samlede ejendomsportefølje, er der ikke risiko for, at samme omsætning, investeringer og omkostninger medregnes dobbelt.

Der er ikke udstedt miljømæssigt bæredygtige obligationer eller gældsinstrumenter med henblik på at finansiere specifikke identificerede aktiviteter, der er i overensstemmelse med klassificeringssystemet.

## REGNSKABSPRINCIPPER FOR BEREKNING AF OMSÆTNING, OPEX OG CAPEX

### Omsætning

KPI'et for omsætning beregnes som den del af nettoomsætningen, der hidrører produkter eller tjenesteydelser, som er forbundet med økonomiske aktiviteter, der er i overensstemmelse med klassificeringssystemet (tæller), divideret med koncernens samlede nettoomsætning (nævner).

### CapEx

KPI'et for CapEx beregnes som tælleren divideret med nævneren. Nævneren omfatter tilgange til materielle og immaterielle aktiver i løbet af regnskabsåret, som tages i betragtning før afskrivninger, nedskrivninger og eventuelle fornyede målinger, inklusive dem, der hidrører omvurderinger og forringelser, for det pågældende regnskabsår, og eksklusive ændringer i dagsværdien. Nævneren omfatter ligeledes tilgange til materielle og immaterielle aktiver, der hidrører virksomhedssammenlutninger.

Tælleren svarer til den del af kapitaludgifterne, der indgår i nævneren, og som er én af følgende: a) er forbundet med aktiver eller processer, som har tilknytning til økonomiske aktiviteter, der er i overensstemmelse med klassificeringssystemet b) indgår i en CapEx-plan for at udvide økonomiske aktiviteter, der er i overensstemmelse med klassificeringssystemet, c) er forbundet med indkøb af produktion fra økonomiske aktiviteter, der er i overensstemmelse med klassificeringssystemet. Jeudan har i 2023 ikke anvendt CapEx-planer.

### OpEx

KPI'et for OpEx beregnes som tælleren divideret med nævneren. Nævneren omfatter direkte ikkekapitaliserede omkostninger, der vedrører forskning og udvikling, foranstaltninger til renovering af bygninger, kortfristede leasingkontrakter, vedligehold og reparation, og eventuelle andre direkte udgifter, som vedrører den daglige vedligeholdelse af materielle anlægsaktiver, som varetages af den virksomhed eller de tredjeparter, som har fået overdraget aktiviteterne.

Tælleren svarer til den del af driftsudgifterne, der indgår i nævneren, og som er én af følgende: a) er forbundet med aktiver eller processer, der har tilknytning til økonomiske aktiviteter, der er i overensstemmelse med klassificeringssystemet, herunder uddannelse og andre tilpasningsbehov for menneskelige ressourcer og direkte ikkekapitaliserede omkostninger, som repræsenterer forskning og udvikling, b) indgår i OpEx-planen for at udvide økonomiske aktiviteter, der er i overensstemmelse med klassificeringssystemet, c) er forbundet med indkøb af produktion fra økonomiske aktiviteter, der er i overensstemmelse med klassificeringssystemet.



# IKKE-FINANSIELLE NØGLETAL ESG-FAKTAARK

## ENVIRONMENT

Nøgletal	Rapportering	Definition	Bemærkning
<b>Varmeforbrug</b>	351 MWh / 336 MWh	Afregnet forbrug i perioden 1. april 2022 - 31. marts 2023/korrigeret	Vedrører Jeudans domicil i Bredgade nr. 30, 32 og 34
<b>Elforbrug</b>	128.131 kWh	Afregnet forbrug i perioden 1. april 2022 - 31. marts 2023/korrigeret	Vedrører Jeudans domicil i Bredgade nr. 30, 32 og 34
<b>Vandforbrug</b>	1.688 m <sup>3</sup>	Afregnet forbrug i perioden 1. april 2022 - 31. marts 2023/korrigeret	Vedrører Jeudans domicil i Bredgade nr. 30, 32 og 34

Jeudan har de sidste år gjort flere energibesparende tiltag vedr. elforbruget på Bredgade 30-34. Der blev sat urstyring på udsugning i toiletkerner i oktober 2022, ligesom der er foretaget en større udskiftning af belysning til LED-lyskilder med styring. Begge tiltag har en positiv indvirkning på elforbruget. Jeudan har dog samtidig i løbet af 2022 været nødsaget til at installere en række splitkøleanlæg for at forhindre overtemperaturer i sommerhalvåret i visse kontorarealer. At varmekonsumet i 2022/2023 er lavere end i 2021/2022, er formentlig påvirket af en bedre styring af varmen. Det faldende forbrug af vand, skyldes antageligt et øget fokus på vandspild siden 2021/2022. I sommeren 2023 igangsatte Jeudan en plan for at fjerne vandspildet ejendommen.

## SOCIAL

Nøgletal	Rapportering	Definition	Bemærkning	
<b>Antal FTE</b>		670	Beregnet på basis af betalt ATP-bidrag for hele koncernen	Evt. midlertidig arbejdskraft ikke indregnet pga. manglende data
<b>Alder, år i gennemsnit</b>	Funktionærer:	42	Samlet alder divideret med antal medarbejdere	Antal medarbejdere er alle medarbejdere pr. 31. december 2023
	Timelønnede:	38		
	Alle ledere:	47		
	Funktionsdirektører:	46		
<b>Anciennitet, år i gennemsnit</b>	Funktionærer:	4	Samlet anciennitet divideret med antal medarbejdere	
	Timelønnede:	4		
	Alle ledere:	7		
	Chefgruppen:	7		
<b>Kønsfordeling, kvinder/mænd</b>	Funktionærer:	54,7 % / 45,3 %	Antal af det enkelte køn divideret med samlet antal medarbejdere ganget med 100	
	Timelønnede:	8,3 % / 91,7 %		
<b>Kønsfordeling, ledelse Kvinder/mænd</b>	Koncern - Alle ledere:	44,1 % / 55,9 %	Antal af det enkelte køn divideret med samlet antal medarbejdere ganget med 100	
	Koncern - Chefgruppen:	43,8 % / 56,3 %		
	Jeudan A/S - Exec. Committee:	50 % / 50 %		
	Jeudan A/S - Chefgruppen:	50 % / 50 %		
<b>Lønforskel mellem køn</b>	Median kvinder:	438.973 DKK	Beregnet på basis af alle funktionærer i koncernen	Alle lønde indgår i beregningen. Dog er feriepengeforpligtigelse ikke indregnet
	Median mænd:	443.527 DKK		
	Forskel:	1,01		
<b>Lønforskel mellem CEO og medarbejdere</b>	Løn CEO:	11.157.467 DKK	Løn CEO divideret med median funktionærer	Alle lønde indgår i beregningen. Dog er feriepengeforpligtigelse ikke indregnet
	Median funktionærer:	442.101 DKK		
	Forskel:	25,24 gange		
<b>Medarbejderomsætning</b>	Koncernen, samlet:	18 %	Antal frivillige og ufrivillige fratrædelser divideret med antal medarbejdere ganget med 100	
	Funktionærer:	19 %		
	Timelønnede, håndværkere:	16 %		
	Timelønnede, serviceafdelinger:	25 %		
<b>eNPS</b>	Funktionærer:	53 (juni)	Mål 31 Mål 32 Mål 2 Mål 4	
		47 (dec.)		
	Timelønnede:	50 (juni)		
		44 (dec.)		
<b>Sygefravær</b>	Koncernen, samlet:	3,5 %	Antal fraværstimer divideret med antal mulige arbejdstimer ganget med 100	Tallene indeholder også langtidsyge. Indeholder ikke medarbejdere fratrukket i 2023 samt fravær ved arbejdsulykker
	Funktionærer:	3,4 %		
	Timelønnede:	3,6 %		
<b>Politik for seksuel chikane og diskrimination</b>	Ja, Jeudan har en politik for seksuel chikane og diskrimination.			
<b>Arbejdsulykker</b>	Antal arbejdsulykker:	46	Antal ulykker med fravær / Årsværk per 10.000	
	Antal arbejdsulykker med fravær:	18		
	Ulykkesfrekvens	258,8		
<b>Arbejdsmiljøpolitik</b>	Ja, Jeudan har en arbejdsmiljøpolitik.			

## GOVERNANCE

Nøgletal	Rapportering	Definition	Bemærkning
<b>Kønsdiversitet, bestyrelse</b>	20 %	Antal kvindelige medlemmer divideret med samlet antal ganget med 100	
<b>Kønsdiversitet, formandsposter i bestyrelsesudvalg</b>	50 %	Antal formandsposter varetaget af kvinder divideret med samlet antal formandsposter ganget med 100	
<b>Bestyrelsens uafhængighed</b>	20 %	Antal uafhængige divideret med samlet antal ganget med 100	
<b>Bonusaflønnning af ledelsen relateret til bæredygtighed</b>	Ja		Søren B. Andersson er omfattet af en bonusordning, hvor op til 10 % er relateret til ESG
<b>Andel af koncernens medarbejdere omfattet af kollektive overenskomster</b>	60,8 %		
<b>Code of conduct for leverandører</b>	Ja, der findes en indkøbspolitik samt en leverandørerklæring til leverandører		Et nyt opdateret adfærdskodeks er gjort tilgængeligt på Jeudans hjemmeside i 2023.
<b>Politik for etik og antikorruption</b>	Ja, der findes en politik for etik og modarbejdelse af korruption		
<b>Persondatapolitik</b>	Ja, der findes en politik for håndtering af persondata		
<b>Indkøbspolitik</b>	Ja, der findes en indkøbspolitik		
<b>Politik for modarbejdelse af hvidvask</b>	Ja, der findes en politik for bekæmpelse mod hvidvask		
<b>Politik for samfundsansvar</b>	Ja, der findes en politik for samfundsansvar		
<b>Politik for dataetik</b>	Ja, der findes en politik for dataetik		

# ANVENDT ESG-REGNSKABSPRAKSIS PÅ MILJØOMRÅDET

## ENERGIFORBRUG I EJENDOMME

### Fjernvarme:

Fjernvarmeforbruget i Jeudans ejendomme er baseret på tre forskellige datakilder. Forbrugsdata, energimærkedata og nøgletalsberegning. CO<sub>2</sub>-eq udledningerne er opgjort med emissionsfaktorer fra HOFORs miljødeklaration for ejendomme i dette forsyningsområde. For alle andre ejendomme med fjernvarme, ca. 11 % af Jeudans ejendomsportefølje, samt de få ejendomme med gas, er der anvendt emissionsfaktorer fra Klimakompasset. For fjernvarme er "Danmark generelt" anvendt.

### Elforbrug:

Udledninger fra elforbruget i Jeudans ejendomme, er baseret på to forskellige datakilder. Målte forbrugsdata og nøgletalsberegninger for det elforbrug, Jeudans kunder selv afregner med el-leverandører. CO<sub>2</sub>-eq udledningen er opgjort med en lokationsbaseret emissionsfaktor fra energinets miljødeklaration for Sjælland og Øerne 2022. Jeudan køber ikke grønne certifikater, og fordi det ikke er muligt at fremskaffe informationer om kundernes el-aftaler, anvendes samme lokationsbaserede emissionsfaktorer for kundernes udledninger.

I 2023-rapporteringen vil der være en delvis dobbelttælling af elforbruget til opladning af Jeudans elbiler, som vil forekomme i både Scope 2 og 3. Det skyldes, at det ikke har været muligt at adskille elforbruget til opladning af Jeudans elbiler fra forbruget på de enkelte ejendomme.

### Gasforbrug:

Jeudan har ganske få ejendomme med naturgasopvarmning. Gasforbruget er opgjort med data fra energimærker. CO<sub>2</sub>-eq udledningerne er opgjort med emissionsfaktorer fra Klimakompasset.

## TRANSPORT

### Brændstofforbrug:

Til beregning af brændstofforbruget i Jeudans resterende diesel- og benzinkøretøjer er der indsamlet data fra tankkort i 2023 fra de tankstationer/brændstofleverandører Jeudan samarbejder med. Dette giver en total mængde brændstof i liter. Klimakompasset anvendes til at beregne CO<sub>2</sub>-eq udledningerne. Klimakompasset benytter emissionsfaktorer opgjort for diesel- og benzinkøretøjer fra Energistyrelsen i 2021.

### Elforbrug:

Til opgørelse af elforbruget i Jeudans elbilflåde er der indsamlet elforbrugsdata fra ladeoperatørerne. Jeudan har kun eksakt elforbrugsdata for alle biler for sidste kvartal i 2023. Der er derfor anvendt ekstrapolering i beregning af udledningerne. CO<sub>2</sub>-eq udledningen er opgjort med en lokationsbaseret emissionsfaktor fra energinets miljødeklaration for Sjælland og Øerne 2022.

## AFFALD I DOMICIL

Jeudans produktion af husholdningslignende erhvervsaffald i domicilet er medtaget i klimarapporteringen. CO<sub>2</sub>-eq udledningerne er beregnet på baggrund af affaldsdata herunder mængder og fraktioner fra Jeudans affaldsaftager. CO<sub>2</sub>-eq

udledningerne er beregnet i Klimakompasset. Beregningerne omfatter indlejrede emissioner ved produktets tilblivelse og emissioner forbundet med affaldshåndteringen ved bortskaffelsen hhv. genanvendelse, forbrænding og bioforgasning.

## VANDFORBRUG I EJENDOMME

Jeudan har valgt ikke at opgøre vandforbruget for 2023, fordi det tilgængelige datagrundlag er for spinkelt til, at der opnås et fornuftigt kvalitetsniveau. Jeudan er i samarbejde med

HOFOR i gang med at skifte vandmålere, som muliggør, at data kan opsamles til Jeudans energistyringssystem, hvilket vil øge datatilgængeligheden for rapportering for 2024.

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