



JEUDAN A/S

ANSVARLIGHEDSRAPPORT 2020



jeudan

Ansvarlighedsrapport for 2020

RAPPORTERINGSPRAKSIS OG OMFANG

Ansvarlighedsrapporten er en del af ledelsesberetningen i Jeudans årsrapport for 2020. Der er således tale om en samlet rapportering, der blandt andet 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 og lovpligtig redegørelse for den køns-mæssige sammensætning af ledelsen, jf. årsregnskabslovens § 99 b.

Rapporten giver et indblik i Jeudans ambitioner inden for Environment, Social & Governance (ESG) frem til udgangen af 2025, ligesom den indeholder ikke-finansielle nøgletal inspireret af ESG Reporting Guide 2.0 udarbejdet af Nasdaq Stock Exchange.

Ansvarlighedsrapporten for 2020 er afgrænset til at omhandle ambitionerne for de kommende år. Etablering af et solidt rapporteringsgrundlag inden for ESG er påbegyndt, og i 2021 beslattes hvorvidt Jeudan i fremtidige rapporteringer følger en fast standard som f.eks. Global Reporting Initiative (GRI) eller Sustainability Accounting Standards Board (SASB). Kommende rapporter vil være inspireret af en standard, og det vil fremgå, hvilken standard inspirationen kommer fra.

INDHOLD

ANSVARLIGHEDSRAPPORT

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

FORORD

ANSVARLIGHED PÅ VEJ MOD 2025

Jeudan er Danmarks største børsnoterede ejendoms- og servicevirksomhed, og dagligt er der mere end 100.000 mennesker, der besøger, arbejder, handler eller bor i en af koncernens ejendomme. Det forpligter at være den største. Også når det gælder ansvarlighed og at bidrage til samfundet.

Jeudan ejer over 200 ejendomme, primært i det centrale København og på Frederiksberg, og har 120 års erfaring i at levere smukke og trygge rammer til tilfredse kunder. Hvert år investeres der i at vedligeholde, istandsætte og forbedre ejendommene, og det er både et vigtigt samfundsansvar og en stor ære at være med til at bevare denne fælles kulturarv og sikre, at de klassiske og ofte fredede og bevaringsværdige bygninger er velholdte og anvendelige langt ind i fremtiden. Jeudan vil bidrage til at udvikle en hovedstad med liv, puls og udvikling – og som samtidig fremstår ordentlig og vedligeholdt.

Hver dag gør næsten 600 medarbejdere sig umage for at sikre, at Jeudan har velfungerende og ordentlige bygninger med rene omgivelser, tilfredse kunder og stolte ejere. Værdier som ordentlighed, dygtighed og tilgængelighed sammen med det overordnede løfte, "Ordentlighed forpligter", er væsentlige pejlemærker for alle i Jeudan.

I 2020 gennemførte Jeudan en strategiproces med skærpet fokus på virksomhedens ESG-indsats. Ikke overraskende er der mest at realisere inden for klima- og miljøområdet, men der er kortlagt en række mål inden for alle tre områder, som Jeudan vil stræbe mod at nå med udgangen af 2025 og gerne før. Målene kan læses i denne rapport.

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

De opstillede ESG-mål rækker frem til udgangen af 2025. Perioden er valgt som en erkendelse af, at der særligt inden for klima- og miljøområdet er mange ubekendte, som skal undersøges grundigt. Jeudan skal bl.a. tilføre nye kompetencer og tilrettelægge nye arbejdsmetoder. For at realisere de opstillede ambitioner inden for ESG kommer Jeudan til at investere et større trecifret millionbeløb frem mod udgangen af 2025.

ESG-strategien formidles her i de tre hovedemner:

- Et grønnere Jeudan
- Et stærkere Jeudan
- Et Jeudan med ansvarlige relationer

Med udgangspunkt i ovenstående vil Jeudan skabe øget transparens i forhold til drift og udvikling – og der vil i de kommende år være særligt fokus på finansiel performance, at reducere klimamæssige aftryk og at påvirke sociale og etiske forhold positivt.

God læselyst.

Per W. Hallgren
Adm. direktør

JEUDAN-KONCERNEN – ET HURTIGT OVERBLIK

<p>Omsætning i 2020:</p> <p>DKK 1.534 mio.</p>	<p>Virksomhedstype: Børsnoteret ejendoms- og servicevirksomhed</p>
<p>Antal medarbejdere:</p> <p>577</p>	<p>Geografi: Primært København og Frederiksberg</p>
<p>Resultat (EBVAT) i 2020:</p> <p>DKK 733 mio.</p>	<p>Antal ejendomme:</p> <p>207</p>

ET GRØNNERE JEUDAN (ENVIRONMENT)

Bygningsmassen i Danmark udleder store mængder af CO₂ i forbindelse med den daglige drift og anvendelse, og her er Jeudans bygninger ingen undtagelse. Udledningen af CO₂ og Jeudans løbende reovering og vedligeholdelse af koncernens ejendomme er blandt de mest væsentlige risici for miljøet. Yderligere kan affald fra nedrivninger indeholde miljøfarlige stoffer, og der vil i enkelte af Jeudans byggeprocesser forekomme miljøskadelige påvirkninger fra maskiner og materialer. I afsnittet nedenfor redegøres der for, hvordan Jeudan forholder sig til disse risici.

Jeudan tilstræber mindst mulig påvirkning af miljøet i forbindelse med reovering og vedligeholdelse af koncernens ejendomme, og det er ambitionen, at Jeudan i 2025 ikke anvender miljøfarlige stoffer i produktionen, ligesom det er ambitionen, at alle byggepladser er fossilfrie i 2025. En forudsætning herfor er dog, at der i 2025 findes produkter på markedet, der kan opfylde krav og forventninger til effektive byggeprocesser samt et slutresultat, der opfylder kundernes behov.

Ved nedrivning bortskaffes alle miljøfarlige materialer efter gældende forskrifter. Det er desuden ambitionen, at Jeudan, eller andre, i 2025 genbruger min. 25% af alt byggeaffald i deres oprindelige form. Yderligere er det ambitionen, at min. 65% af alt byggeaffald i 2025 genbruges ved enten downcycling eller upcycling. Den resterende andel vil fortsat blive bortskaffet efter de til enhver tid gældende forskrifter.

Jeudans ejendomsportefølje består af forskellige typer lejemål, primært inden for kontor, detail og bolig. I forhold til at gennemføre energireovering på henholdsvis erhvervs- og boliglejemål på en økonomisk forsvarlig måde er der forskellige rammer for Jeudans muligheder, da de forbrugsmæssige gevinster, der opnås ved en energireovering, primært tilfalder kunderne.

For erhvervs kunder er der kontraktmæssig aftalefrihed i forbindelse med energireovering. Med et generelt øget samfundsfokus på energiforbrug og CO₂-udledning forventes også Jeudans kunder at have mere fokus på området, og det er derfor Jeudans forventning, at der kan indgås konkrete aftaler om energireoveringer.

Af Jeudans ejendomme opvarmes 98% med fjernvarme og alene 2% med naturgas. 80% af de ejendomme, der opvarmes med fjernvarme, får fjernvarmen leveret fra HOFOR. I forhold

til den samlede CO₂-udledning er Jeudan derfor afhængig af leverandørernes forbrændingsmetoder.

Jeudan gennemførte i 2020 en behovsanalyse, som bl.a. viste, at energirådgivning og rådgivning om indeklima ligger højt på kundernes ønskeliste over mulige ekstra ydelser fra Jeudan.

“ Jeudans forretningsmodel bygger primært på at bevare Københavns historiske ejendomme ud fra opfattelsen af, at det er mere bæredygtigt at bevare end at bygge nyt.

Jeudan vil derfor udvikle en model for rådgivning vedrørende energi og indeklima, således at kunderne modtager den ønskede assistance til at forbedre indeklimaet i deres lejemål og samtidig reducere deres omkostninger.

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

Jeudan værner om hovedstadens luftkvalitet og støjniveau. Derfor vil der fremadrettet blive sat yderligere ind for at fremme brugen af elbiler ved etablering af ladestander i Jeudans p-huse og ved de af Jeudans ejendomme, hvor det er muligt.

Jeudans egne biler skal på længere sigt være elbiler, og det er ambitionen, at de nuværende fossile biler gradvist udfases, i takt med at der findes elbiler på markedet, som kan indfri det

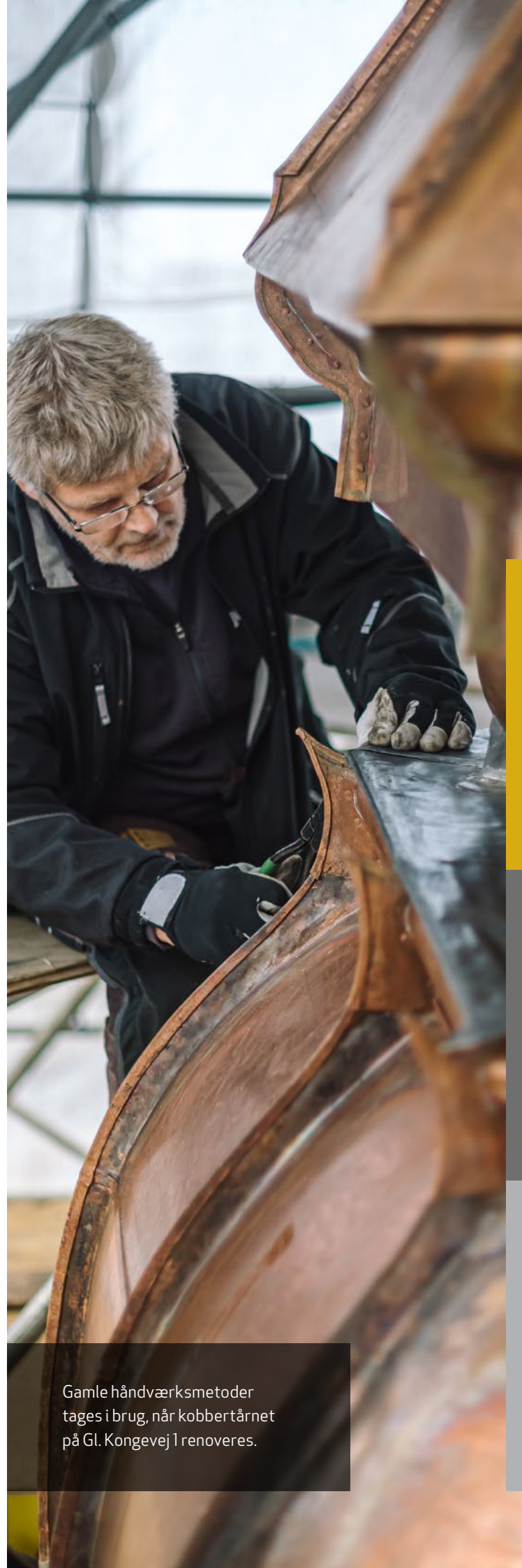
samlede behov for lastkapacitet og rækkevidde. Ved udgangen af 2020 har Jeudan i alt 92 firmabiler. Heraf kører de 23 på 100 % el. Målet er 90 % elbiler ved udgangen af 2025.

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

Størstedelen af Jeudans aktiviteter udspringer fra domicilet i Bredgade 30-34, København K. Inden udgangen af 2025 er det ambitionen at reducere forbruget af el, vand og varme på adressen med 25 % – sammenlignet med det årlige forbrug fra 1. april 2019 til 31. marts 2020, som fremgår af tabellen herunder.

Forbrugstype	Forbrug	Mål for 2025
El	131.213 kWh	98.410 kWh
Varme	363 MWh	272 MWh
Vand	1.877 m ³	1.408 m ³

I de kommende år vil omfanget af fossildrevne maskiner og materiel på Jeudans byggepladser blive analyseret og vurderet, og ligeledes vil brugen af eventuelle skadelige kemikalier i produktionen blive undersøgt nøje med henblik på eliminering.



Gamle håndværksmetoder tages i brug, når kobbertårnet på Gl. Kongevej 1 renoveres.

KLIMA- OG MILJØMÆSSIGE MÅL PÅ VEJ MOD 2025

25

ejendomme er energirenoveret i et tæt samarbejde med Jeudans kunder

750

erhvervs-kunder har fået rådgivning inden for energi og/eller indeklima

65 %

af alt byggeaffald bliver genanvendt (up- eller downcycling)

25 %

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

25 %

af Jeudans p-pladser har ladestandere til elbiler

90 %

af Jeudans firmabiler er elbiler

25 %

reduktion af energiforbruget på domicil (baseline 2019/2020)

90 %

af byggepladsernes maskiner og materiel er fossilfrie

90 %

eliminering af skadelige kemikalier

Grønne biler
er det
nye sort



Jeudan

En af Jeudans 23 elbiler. De udgør 25 % af Jeudans biler i dag, men målet er 90 % mod 2025.

ET STÆRKERE JEUDAN (SOCIAL)

For en virksomhed som Jeudan med et stort antal medarbejdere der spænder over mange forskellige fag, ligger der en større risiko i ikke at kunne tiltrække det rette antal medarbejdere med de rette kompetencer på det rette tidspunkt. Risikoen søges minimeret gennem en række indsatser, som er beskrevet nedenfor.

Jeudan respekterer, og ønsker at leve op til, menneskerettigheder og love vedrørende ligestilling og at tilbyde fair og lige vilkår i ansættelses- og arbejdsforhold, uanset køn, etnisk oprindelse, religion og andre personlige forhold. Alt sammen noget som er grundstenen i Jeudans mangfoldighedspolitik, der er offentliggjort på Jeudans hjemmeside. Det er desuden en del af Jeudans etik, værdisæt og en del af Jeudans personalehåndbog samt de overenskomster, som Jeudan agerer under.

Jeudan opfatter sig desuden som værende 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 blandt andet ved at stille krav til, at både medarbejdere, leverandører og andre samarbejdspartnere overholder menneskerettighederne. Konkret underskriver Jeudans væsentlige leverandører en leverandørerklæring jf. afsnittet "Et Jeudan med ansvarlige relationer" på side 14.

Med denne indsats er det målet at forebygge mod brud på menneskerettighederne i og udenfor koncernen. Der har ikke været nogen sager om krænkelse af menneskerettigheder i 2020.

Virksomhedskultur

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 inddrages og anerkendes i udviklingen af virksomheden. Jeudan tilstræber et arbejdsmiljø med udviklingsmuligheder og handlegkraft og en professionel kultur præget af stolthed, samarbejde og respekt.

Jeudan vil være "Bedst til medarbejdere". Derfor fokuseres der på udvikling af den enkelte, fleksible rammer, enkle arbejdsprocesser og konstruktiv feedback. Det er en klar forventning, at dette fokus løbende vil resultere i endnu højere medarbejder-tilfredshed. Jeudan skal være kendt som en attraktiv, ambitiøs og udviklende arbejdsplads, hvor medarbejderne kan udvikle sig fagligt og personligt, hvor der er en god balance mellem

arbejde og privatliv, og hvor fleksibiliteten imødekommer medarbejdere i alle faser af arbejdslivet. På den måde tiltrækkes og fastholdes de dygtige medarbejdere, der er forudsætningen for den fremtidige vækst.

“ Jeudan vil være "Bedst til medarbejdere". Derfor fokuseres der på udvikling af den enkelte, fleksible rammer, enkle arbejdsprocesser og konstruktiv feedback.

Jeudan har en ambitiøs kultur med gode muligheder for udvikling, men 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.

Jeudan ønsker en ansvarlig virksomhedsledelse, hvor lederne er rollemønstre, der tager ejerskab for virksomhedens udvikling og økonomiske vækst. 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.

Medarbejderuddannelse

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

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

På planerne for 2021-2022 er også udvikling af en række pre- og onboarding-aktiviteter, så nye medarbejdere allerede inden første arbejdsdag kan lære om virksomheden og kulturen.

Håndværkerakademiet er ligeledes et nyt initiativ frem mod 2025, hvor timelønnede medarbejdere kan styrke deres faglige



Fastholdelse af koncernens dygtige medarbejdere er forudsætningen for Jeudans fremtidige vækst.

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 timelønnede medarbejdere.

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.

Håndværkerakademiet etableres,

og der fokuseres på den faglige håndværksmæssige oplæring inden for klassiske ejendomme.

Antallet af lærlinge,

elever og praktikanter skal udgøre minimum 10 % af den samlede personalesammensætning.

Andelen af kvindelige håndværkere

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

Rettidig omskoling

af modne medarbejdere skal sikre, at ingen forlader Jevdan som følge af nedslidning.

Kortlægning af muligheder

indenfor projekter, der bidrager til at få relevante grupper ind på arbejdsmarkedet.

og håndværksmæssige kompetencer. Med afsæt i en kompetenceanalyse af Jeudans håndværkere og med særligt fokus på vedligehold af Jeudans mange fredede ejendomme og de særlige kvalifikationer, det arbejde kræver, vil den interne uddannelse blive målrettet herefter. Akademiet har til formål at give Jeudans håndværkere et kompetenceløft inden for deres fagområde.

Formålet med Jeudans overordnede talent- og udviklingsprogram er at sikre, at virksomheden altid har de fornødne kompetencer og ressourcer til at agere konkurrencedygtigt.

Den mangfoldige personalesammensætning

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

Jeudan har et særligt fokus på unge medarbejdere under uddannelse og beskæftiger derfor både lærlinge, elever, praktikanter og studentermedhjælpere, der dygtiggør sig inden for hver deres fagområde. I samarbejde med de københavnske uddannelsesinstitutioner er der blevet skabt sikre og trygge uddannelsesforløb, der følges af mentorer igennem hele forløbet. Det er et succeskriterie, at de færdiguddannede efterfølgende bliver ansat i Jeudan og starter et karriereforløb i virksomheden. I 2020 udgjorde 12 % af Jeudans ansatte unge medarbejdere under uddannelse. Jeudans ambition er at fastholde antallet af lærlinge, elever og praktikanter, så de frem mod 2025 udgør minimum 10 % af den samlede personalesammensætning.

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

Blandt de timelønnede håndværkere er der dog en ubalance, og i 2020 var 96,7 % af de ansatte timelønnede håndværkere mænd. Det er Jeudans ambition frem mod 2025 at løfte andelen af kvinder blandt de timelønnede håndværkere, så virksomheden altid er minimum 1 %-point bedre end branchen og gerne bedre. Dette gøres ved at igangsætte nye initiativer, der kan tiltrække flere kvinder til Jeudans håndværksstillinger, og at markedsføre disse initiativer sammen med relevante uddannelsesinstitutioner.

Jeudan vil være en fleksibel og attraktiv arbejdsplads, der kan imødekomme alle medarbejdere, uanset hvilken fase af deres arbejds- og privatliv de er i. Det betyder, at der er mange forskellige behov og forventninger til Jeudan som arbejdsplads. Jeudan ønsker at skabe fleksible vilkår i form af arbejdsindhold

og arbejdstid og vil bl.a. tilbyde omskoling af modne medarbejdere, som dermed kan undgå nedslidning. Vores mål er, at en Jeudan-medarbejder altid kan få en værdig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.

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

Der bliver løbende udarbejdet nøgletal på en række punkter, som bruges til at vurdere medarbejdernes engagement samt at kortlægge trivslen i organisationen.

For at fastholde sammenligningsgrundlag og beregningsformlen for hele 2020 på både kvartalsvise og årlige nøgletal er nøgletallene for 2020 opgjort på samme beregningsgrundlag som tidligere år. Nøgletallene rummer ikke alle interne bevægelser i beregningerne, f.eks. er praktikanter og studentermedhjælpere ikke indeholdt. I 2021 vil Jeudan tilpasse beregninger af de sociale nøgletal til bedste praksis inden for ESG-data. Nøgletallene fremgår af ESG-faktaark på siderne 38-41.

“ I Jeudan arbejder vi ud fra en målsætning om at være en attraktiv og inspirerende arbejdsplads med gode udviklingsmuligheder for kompetente og serviceorienterede medarbejdere.

eNPS

I tillæg til koncernens årlige engagementsmåling samt kundetilfredshedsundersøgelserne er der, som noget nyt i 2020, også målt på eNPS (Employee Net Promoter Score) for at kortlægge Jeudans medarbejders loyalitet og tilfredshed.

I 2020 opnåede Jeudan et resultat på 30, hvilket betragtes, som et udmærket resultat, om end målet for 2021 sættes ambitiøst til 40. Frem mod 2025 sættes målet til 50. Som benchmarking anses en eNPS på 0 som god, og en eNPS over 50 som fremragende. Ledersparring, kvartalsvise punktmålinger samt specifikke indsatser på tværs af organisationen er blandt de initiativer, som tages i brug for at nå de kommende års mål. Det er ikke muligt at foretage en direkte sammenligning med andre virksomheder i ejendoms- og servicebranchen, da denne statistik ikke er tilgængelig.

ET JEUDAN MED ANSVARLIGE RELATIONER (GOVERNANCE)

Sager om bestikkelse fra både kunder, samarbejdspartnere og leverandører er blandt de risici, som møder Jeudan. En risiko, som søges minimeret gennem en tydelig politik for modarbejdelse af korruption, der fremgår af Jeudans hjemmeside, og som medarbejdere introduceres for ved ansættelsen.

Afsættet for politikken er en bevidsthed om, at Jeudan forvalter betydelige værdier på aktionærernes vegne, at Jeudan jævnligt har samarbejdsrelationer, hvor en sags forløb og udfald har væsentlig betydning for Jeudan, og at der i ejendomsbranchen tidligere har været tilfælde, som kan betegnes som korruptionssager.

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

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

GOVERNANCEMÅL PÅ VEJ MOD 2025

2021

Analyse af udviklingspotentiale og dialog

2022

Dokumentation for indsatser

2023

Krav på relevante områder

Se i øvrigt ESG-faktaark på siderne 38-41.



Jeudans mål om en anerkendende ledelseskultur understøttes af fire årlige feedbacksamtaler med nærmeste leder.

Leverandørers eventuelle uetiske forretningsførelse søges reduceret gennem anvendelse af leverandørerklæringer ved indgåelse af nye aftaler. Leverandørerklæringen indeholder bestemmelser vedrørende både sociale og miljømæssige forhold hos leverandøren.

Risici vedrørende leverandører vedrører ikke alene risiko for korruption og uetisk forretningsførelse. Leverandører påvirker også både miljømæssige og sociale forhold i forbindelse med udførelse af opgaver for Jeudan. I relation til menneskeretligheder er der ved brug af underleverandører en risiko for, at disse ikke agerer korrekt. Jeudan mindsker denne risiko ved at leverandører underskriver leverandørerklæringer.

I en erkendelse af, at Jeudan også bærer et ansvar for den eksterne del af værdikæden, vil der blive en igangsat en analyse af leverandører med henblik på at kortlægge eventuelle environmental, social og governance udfordringer i leverandørkæden. Med afsæt i denne ønskes det fremadrettet også at yde indflydelse overfor disse led af værdikæden.

Efter Jeudans overbevisning har Jeudan i 2020 ikke oplevet nogle former for korruption eller bestikkelse.

Jeudan vil tage ansvar for, hvordan virksomhedens samarbejdspartnere og leverandører arbejder med ansvarlighed og ESG. Koncernen har en lang række samarbejdspartnere, hvoraf en større andel er mindre virksomheder, og tilgangen vil være både ydmyg og ordentlig. Jeudan vil i første omgang gennemføre en intern analyse af samtlige samarbejdspartnere for at kortlægge, hvilke partnere der har det største udviklingspotentiale.

Med udgangspunkt i den interne analyse vil Jeudan i 2021 drøfte ESG-indsats med de relevante samarbejdspartnere. Forventningen er, at Jeudan med udgangspunkt i denne dialog vil kunne aftale en række mål og delmål med samarbejdspartnerne, som de senest fra og med udgangen af 2022 skal kunne dokumentere deres indsats indenfor. Forventningen er også, at Jeudan senest med udgangen af 2023 vil kunne indføre deciderede krav og retningslinjer for relevante samarbejdspartneres ESG-arbejde.

“ Jeudan vil tage ansvar for, hvordan virksomhedens samarbejdspartnere og leverandører arbejder med ansvarlighed og ESG.

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

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



Byggeaffald

25 % til genbrug
65 % til up- eller
downcycling



Rådgivning

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



Energi- renovering

25 ejendomme er
energirenoveret



Håndværkere, kønsdiversitet

1 %-point bedre
end branchen
generelt



Elbilisme

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



Håndværkere, uddannelse

Kompetenceløft
vedr. klassiske
ejendomme og
fokus på flere i job



Arbejdsulykker

Nul-ulykkes-
kultur og bedre
end branchen
generelt



Energi

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



Produktion

Fossilfri
Ingen skadelige
kemikalier



Leverandørers ESG-indsats

Analyse, dialog,
dokumentation
og krav



Sygefravær

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



Medarbejder- omsætning

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



Unge under uddannelse

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

LOVPLIGTIG REDEGØRELSE FOR VIRKSOMHEDSLEDELSE

Bestyrelsen forholder sig løbende til rammerne og processerne for den overordnede ledelse af Jeudan med henblik på at sikre, at disse er tilrettelagt på en sådan måde, at Jeudan til enhver tid er i stand til at løse de ledelsesmæssige opgaver bedst muligt.

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

Jeudan følger anbefalingerne for god selskabsledelse, der er udarbejdet af komitéen for god selskabsledelse, bortset fra at et flertal af bestyrelsesmedlemmer og udvalgsmedlemmer ikke er uafhængige, ligesom Jeudan ikke anvender ekstern bistand i bestyrelsesevalueringen. Komitéens anbefalinger er offentliggjort på <https://corporategovernance.dk>, og på Jeudans hjemmeside på URL-adressen <http://www.jeudan.dk/om-jeudan/selskabsledelse/> findes et skema med en samlet oversigt over komitéens anbefalinger for god selskabsledelse under betegnelsen "Lovpligtig redegørelse for virksomhedsledelse, jf. Årsregnskabslovens §107 b, for 2020".

AKTIONÆRER

Generalforsamlingen er Jeudans øverste beslutningsorgan. Alle aktionærer, der har løst adgangskort, har ret til at deltage og stemme på generalforsamlingen, og aktionærer, der ikke har mulighed for personligt at deltage i generalforsamlingen, kan stemme via fuldmagt, eller brevstemme, hvor der er mulighed for at tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen. Generalforsamlingen offentliggøres på Selskabets hjemmeside senest 3 uger før generalforsamlingsdatoen.

Jeudans vedtægter kan ændres ved en generalforsamlingsbeslutning, hvor beslutningen skal tiltrædes af mindst 2/3 såvel af de afgivne stemmer som af den på generalforsamlingen repræsenterede stemmeberettigede aktiekapital.

Jeudan lægger vægt på generalforsamlingerne som et forum for kommunikation om Jeudans forhold, hvor aktionærerne opfordres til at deltage og indgå i en dialog om Jeudans udvikling.

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

Derudover videregiver Jeudan informationer til sine aktionærer ved regnskabs- og selskabsmeddelelser og via Jeudans hjemmeside. I de løbende bestræbelser på at tilbyde aktionærer relevant og rettidig information tilbyder Jeudan alle aktionærer at modtage aktionærinformation elektronisk.

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

INTERESSETER

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

ÅBENHED OG GENNEMSIGTIGHED

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

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

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

Jeudan offentliggør kvartalsrapporter.

BESTYRELSENS OPGAVER

Jeudans bestyrelse udgør den øverste ledelse, og dens arbejde er reguleret af en forretningsorden, der er udarbejdet i overensstemmelse med selskabslovens bestemmelser. Forretningsordenen vurderes og ajourføres mindst en gang om året.

Ud over arbejdsbeskrivelserne i forretningsordenen er der ikke udfærdiget selvstændig arbejdsbeskrivelse for bestyrelsesformanden og næstformanden.

Der afholdes mindst fem ordinære bestyrelsesmøder om året. I 2020 er der afholdt fem ordinære bestyrelsesmøder. Bestyrelsen modtager en løbende orientering om Jeudans forhold forud for hvert bestyrelsesmøde. På møderne behandler bestyrelsen forhold vedrørende Jeudans overordnede udvikling, herunder:

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

Ud over de ordinære bestyrelsesmøder afholdes telefonmøder og skriftlige møder via mail efter behov, ligesom der indkaldes til ekstraordinære bestyrelsesmøder, i tilfælde af at der er behov for hastebehandling af bestyrelsesanliggender. I 2020 har der ikke været afholdt ekstraordinære bestyrelsesmøder.

Bestyrelsen har nedsat et revisions- og risikoudvalg med deltagelse af Helle Okholm (formand), Tommy Pedersen og Nicklas Hansen. Revisions- og risikoudvalget har i 2020 foretaget overvågning af, om Jeudans interne kontrolsystemer og risikostyringssystemer fungerer effektivt, foretaget overvågning af regnskabsaflæggelsesprocessen, foretaget overvågning af den lovpligtige revision af årsregnskabet og foretaget overvågning og kontrol af revisors uafhængighed. I 2020 har revisions- og risikoudvalget desuden foretaget en evaluering af sit arbejde, herunder det modtagne materiale, kompetencer/uddannelse samt samarbejde. Hvert medlem af udvalget vurderede, at de besad de nødvendige kompetencer, og at de enkelte ikke vurderede specifik videreuddannelse relevant p.t. for udførelsen af hvervet. Samarbejdet var velfungerende og professionelt, og det fremlagte materiale var af høj standard og relevans. Revisions- og risikoudvalget har i 2020 haft et møde med den eksterne revision, hvor direktionen ikke deltog. Revisions- og risikoudvalget har i 2020 afholdt fire ordinære møder.

Bestyrelsen har desuden nedsat et nominerings- og vederlagsudvalg, der udgøres af formandskabet. Nominerings- og vederlagsudvalget er i 2020 fremkommet med forslag til vederlag for direktion og bestyrelse, ligesom udvalget har drøftet aflønning af ledende medarbejdere med direktionen. Udvalget er fremkommet med indstilling til valg af nyt medlem til bestyrelsen på den ordinære generalforsamling. Udvalget har overvåget, at Jeudans fastlagte vederlagspolitik er fulgt og i overensstemmelse med Jeudans forretningsstrategi, værdier og langsigtede mål. Herudover har udvalget vurderet direktionens og bestyrelsens struktur, størrelse, sammensætning, kompetencer og resultater. På baggrund af den samlede vurdering har udvalget indstillet eventuelle ændringer til den samlede bestyrelse. Nominerings- og vederlagsudvalget har i 2020 afholdt et møde.





På baggrund af en farvearkæologisk undersøgelse bringes søjlerne på Havnegade 23 tilbage til de oprindelige stenimitationer.

Der anvendes ikke eksterne rådgivere i udvalgene.

Direktionen ansættes af bestyrelsen, der fastsætter direktionens ansættelsesvilkår. Direktionen er ansvarlig for den daglige drift af Jeudan, herunder Jeudans aktivitets- og driftsmæssige resultater samt interne anliggender. Rammerne for bestyrelsens delegering af ansvar til direktionen og bestyrelsens tilsyn med direktionens arbejde er fastlagt i bestyrelsens forretningsorden.

“ Formålet med Jeudans overordnede talent- og udviklingsprogram er at sikre, at virksomheden altid har de fornødne kompetencer og ressourcer til at agere konkurrencedygtigt.

Mindst tre gange om året afholdes møde mellem bestyrelsens formandskab og direktionen. Ved mindst én af samtalerne mellem bestyrelsens formandskab og direktionen sker der en evaluering af samarbejdet mellem bestyrelse og direktion, direktionens arbejde og resultater, ligesom proceduren for og arten af direktionens rapportering til bestyrelsen drøftes.

Gennem en proces ledet af bestyrelsesformanden foretager bestyrelsen en gang årligt på et bestyrelsesmøde en drøftelse, hvor bestyrelsen foretager en evaluering af sit arbejde med henblik på at forbedre bestyrelsesarbejdet, herunder om der er områder, hvor bestyrelsesmedlemmernes kompetence og sagkundskab bør opdateres. Den seneste evaluering i efteråret 2020 viste, at dagsordenen, tidsallokeringen samt materialet og information til bestyrelsen virker passende. Enkelte tilpasninger til materialets omfang blev drøftet. Bestyrelsen drøftede desuden deltagelse af ekstern bistand i evalueringsprocessen. Der var enighed om, at det ikke vurderes relevant, da de to hovedaktionærer er repræsenteret i bestyrelsen og deltager i alle bestyrelsesmøder. Evalueringen viste, at bestyrelsesmedlemmerne arbejder godt sammen, og kollektivt repræsenterer de relevante kompetenceområder. Medlem-

merne anses individuelt for at være kompetente, og de har alle et højt fremmøde. Bestyrelsens øvrige ledelses- og bestyrelsesposter var på et rimeligt niveau i forhold til hvervet i Jeudan under hensyntagen til posternes antal, niveau og kompleksitet. Samspillet mellem bestyrelsen, bestyrelsesudvalgene og direktionen er velfungerende og med et kommercielt fokus.

BESTYRELSENS SAMMENSÆTNING

Ifølge Jeudans vedtægter skal bestyrelsen bestå af fire til seks medlemmer. Bestyrelsen består for tiden af fem medlemmer. Bestyrelsen vælger af sin midte en formand og en næstformand. Bestyrelsen vurderer med passende mellemrum, hvorvidt antallet af bestyrelsesmedlemmer er hensigtsmæssigt i forhold til Jeudans behov.

Nye bestyrelsesmedlemmer indføres i bestyrelsesarbejdet igennem en grundig introduktion til Jeudan. Bestyrelsesmedlemmer opstilles til valg på generalforsamlingen primært ud fra en samlet bedømmelse af vedkommendes kompetencer og disses komplementaritet med den resterende bestyrelse, ligesom der i vurderingen indgår mangfoldighed, alder m.m. Forud for generalforsamlingen, hvor nye medlemmer måtte være på valg, udsendes en kompetenceprofil af kandidaten/kandidaterne.

Jeudans forretningsmodel og de hertil forbundne risici medfører, at bestyrelsen som helhed bør have særlige kompetencer inden for følgende områder: Strategiske forhold; Ejendomsbranchekendskab; Køb/salg af virksomheder og ejendomme; Økonomiske, finansielle og regnskabsmæssige forhold; Finansiell regulering; Virksomhedsledelse; Digitalisering, IT og processer; Markedsmæssige forhold, kunderelationer og salg; Organisation/HR og processer; Risikostyring; Kapitalmarkedsforhold og børsnotering; Forretningsudvikling samt Investor Relations og kommunikation.

Det er bestyrelsens samlede vurdering, herunder på baggrund af den gennemførte selvevaluering, at bestyrelsen samlet set besidder tilstrækkelig indsigt i og viden om relevante forhold, der sikrer bestyrelsens grundlag for at varetage den overordnede og strategiske ledelse af Jeudan samt træffe foran-

Fra ruin til byens perle

Det skulle tage 10 år før Frederiksgade nr. 7 endelig stod færdig.

Tegnet af arkitekten og byplanlæggeren Ferdinand Meldahl, hører bygningen til én af de mest eksklusive i Frederiksstad.

Meldahl fik sin inspiration fra det antikke Grækenland, Rom og den parisiske nyrokoko. Det skinner blandt andet igennem i ejendommens portrum, der fungerer veldekorert med loftsmalerier og detaljerede udsmykninger.

Der er noget majestætisk over ejendommens placering - med Amalienborg der troner i den ene ende og Marmorkirkens kuplede midtpunkt i den anden. Faktisk

var byggeriet af kirken tæt på ikke at blive realiseret. De første sten blev lagt i 1749, men kort efter kom Danmark i økonomisk ufare, og Struensee nedlagde byggeriet.

Med hjælp fra Meldahl, købte Bankmanden C.F. Tietgen resterne af den ufærdige kirke. For at klare finansieringen byggede d' herrer herskabelige ejendomme omkring kirken og således også ejendommen i nr. 7.

Hele projektet stod færdigt i 1885, altså 11 år før Marmorkirken omsider kunne slå dørene op til den første sten blev lagt. 145 år efter første sten blev lagt.

Denne ejendom ejes af Jeudan. Vi har en forpligtelse for Københavns historiske ejendomme. De bevaringsværdige bygninger har historier at fortælle, som holder Københavns kulturelle arv i live. Jeudan ønsker at bevare byens historie, styrke dens nutid og sikre dens fremtid. Du kan læse videre på jeudan.dk


jeudan



Ejendoms historie og fredningsplakette fra en af Jeudans ejendomme. Her på Frederiksgade 7.

staltninger til, at Jeudan drives betryggende. Det er desuden vurderingen, at bestyrelsen besidder tilstrækkelig indsigt til at kunne forholde sig kritisk til og udfordre direktionens arbejde,

“ Ved valg af bestyrelsesmedlemmer iagttages arten og omfanget af de pågældende kandidaters øvrige ledelseshverv. Jeudan har ikke fastsat standardregler herfor, men foretager en vurdering i hvert enkelt tilfælde.

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

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

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

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

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

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

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.

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

Jeudan vurderer på baggrund af ovennævnte og med henvisning til anbefalingerne udarbejdet af komitéen for god selskabsledelse, at Helle Okholm er uafhængig. De øvrige bestyrelsesmedlemmer er ifølge anbefalingerne ikke uafhængige. Jeudan har to aktionærer, der hver ejer mere end 40 % af aktierne, hvilket har betydning for sammensætningen af Jeudans bestyrelse. Den ifølge anbefalingerne manglende uafhængighed vurderes derfor hensigtsmæssig.

Bestyrelsens medlemmer vælges af generalforsamlingen for ét år ad gangen – med mulighed for genvalg.

RISIKOSTYRING

En af revisions- og risikoudvalgets samt bestyrelsens kontrolopgaver er at sikre, at der sker en effektiv risikostyring, herunder at væsentlige risici identificeres, at der opbygges systemer til risikostyring, samt 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.

Med en fast turnus og mindst en gang årligt behandles følgende væsentlige risikoområder på årets revisions- og risikoudvalgs- samt bestyrelsesmøder: Væsentlige regnskabsprincipper og regnskabsskøn, renterisiko, finansiering, likviditetsudvikling, måling (værdiansættelse) af samtlige ejendomme, gennemgang af større ejendomme og kunder, ledige lejemål og lejenvæuer, interne kontroller, forsikringsforhold, HR og IT.

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

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

“ Jeudans bestyrelse og direktion skal sikre, at Jeudans interne og eksterne rapportering er retvisende og fokuserer på de væsentligste områder.

REVISION

Jeudans generalforsamling har valgt Deloitte Statsautoriseret Revisionspartnerselskab, Weidekampgade 6, 2300 København S, som revisor. Revisor er på valg hvert år på Jeudans ordinære generalforsamling.

I forbindelse med revisionen af Jeudans årsrapport gennemgår revisor ligeledes en række interne kontroller og forretningsgange. På et revisions- og risikoudvalgsmøde og på et bestyrelsesmøde holder henholdsvis revisions- og risikoudvalget og bestyrelsen møde med revisionen, hvor direktionen ikke deltager.

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

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

INTERNE KONTROLLER OG PROCEDURER

Jeudans bestyrelse og direktion skal sikre, at Jeudans interne og eksterne rapportering er retvisende og fokuserer på de væsentligste områder. Som følge heraf er der etableret interne kontroller og procedurer for risikostyring, der 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.

Direktionen sikrer gennem politikker, forretningsgange, kommunikation og den daglige adfærd, at der i hele organisationen er en bevidsthed om og respekt for de nævnte overordnede hensyn. Der er udarbejdet detaljerede regler for blandt andet 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 investering i samt drift og vedligeholdelse af ejendomme. På denne baggrund er følgende områder i fokus i relation til den interne kontrol:

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

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

Kontrolmiljø

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

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

Bestyrelsen har ikke etableret en intern revision. Bestyrelsen drøfter løbende behovet for intern revision på baggrund af en indstilling fra revisions- og risikoudvalget. Henset til de eksisterende procedurer for kontrolopfølgning og den tætte rapportering af kontrolaktiviteterne til revisions- og risikoudvalget har revisions- og risikoudvalget samt bestyrelsen p.t. ikke fundet anledning til at etablere en intern revision.

De væsentligste aktiviteter i Jeudans finansområde følger en politik og en instruks, der er fastlagt af revisions- og risikoudvalget samt bestyrelsen, og som revideres efter behov og

“ 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.

mindst en gang om året. Politikken og instruksen sætter finansieringsrammerne for blandt andet 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 nogle poster og kvartalsvis på samtlige poster med afvigelsesrapportering, og kvartalsvis suppleres med en opdateret forventning for det indeværende regnskabsår.

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



Jeudan konverterer løbende biler til ladcykler. I dag råder koncernen over 55 såkaldte håndværkericykler.

Risikostyring

Revisions- og risikoudvalget samt bestyrelsen vurderer løbende Jeudans risikostilling på de områder, der er udpeget som de væsentligste. Vurderingen baseres på rapportering fra direktionen, såvel periodisk som ved væsentlige eksterne eller interne hændelser.

Desuden vurderer revisions- og risikoudvalget samt bestyrelsen mindst en gang om året Jeudans politik, eksponering og perspektiver på risikoområdet.

Endelig indgår en formaliseret vurdering af risici i alle væsentlige beslutninger, for eksempel vedrørende større investeringer eller omlægninger af Jeudans finansiering.

Kontrol

Efterlevelsen af reglerne for intern kontrol og risikostyring kontrolleres løbende gennem dels faste procedurer, dels stikprøver. Formålet er at sikre, at de fastlagte regler og procedurer følges, at medvirke til at forebygge eller minimere fejl, afvigelser eller mangler og at udvikle reglerne og procedurerne, så disse til stadighed er i overensstemmelse med Jeudans aktiviteter.

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

Information

Bestyrelsen har fastlagt Jeudans kommunikationspolitik, der lægger vægt på, at information fra Jeudan er åben, redelig og tilgængelig.

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

Bestyrelsen har desuden fastsat regler for Jeudans efterlevelse af sine oplysningsforpligtelser i overensstemmelse med love, bekendtgørelser og andre forskrifter.

REDEGØRELSE FOR DEN KØNSMÆSSIGE SAMMENSÆTNING AF LEDELSEN OG MANGFOLDIGHED

Med henvisning til redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen, jf. årsregnskabslovens § 99 b, har Jeudans bestyrelse i april 2018 besluttet at stile efter at få mindst én yderligere kvinde ind i bestyrelsen over de kommende fire år. Den nuværende andel udgør 20 % kvinder og 80 % mænd. I 2020 tiltrådte bestyrelsesmedlem Søren B. Andersson en ledig stilling i Jeudan som økonomidirektør. Ud fra en samlet vurdering af kompetencer, mangfoldighed, alder, aktionær-sammensætning og komplementaritet med den resterende bestyrelse valgte Jeudans aktionærer Nicklas Hansen som nyt medlem af bestyrelsen. Målsætningen blev derfor ikke opnået i regnskabsåret.

For så vidt angår de øvrige ledelseslag, henvises til ESG-fakta-ark på siderne 38-41.

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. Jeudans HR-område har fokus på såvel tiltrækning som fastholdelse af kvalificeret arbejdskraft. Her vægtes den næste generation højt, hvor Jeudan øger antallet af praktikpladser for studerende, lærlingeprogrammer m.m.



Siden 2018 har kunstner Simone Aaberg Kærn lånt Jeudans tårne ved Søtorvet, hvor hun sidder og tegner under kuplerne med udsigt over søerne.

for at medvirke til at uddanne nye unge, der kan bidrage med nye tanker og tendenser.

Jeudan har, som det blandt andet fremgår af afsnittet "Et stærkere Jeudan", gennem mange år været en mangfoldig arbejdsplads, hvor medarbejderne bidrager med forskellige baggrunde, kompetencer og livsvilkår. Dette gælder såvel køn, alder og herkomst som uddannelse, erfaringer og personlighed. Det er målsætningen, at ledelsen skal afspejle mangfoldighe-

“ Eksempelvis betragter Jeudan aggressiv skatteplanlægning som en strategi til at udnytte formaliteter og "huller" i skattelovgivning alene med det formål at reducere skatteforpligtelser uden om eller i strid med lovgivers intentioner. Derfor tager Jeudan afstand fra enhver form for aggressiv skatteplanlægning.

den blandt medarbejderne, for så vidt angår en jævn fordeling af alder, uddannelse og erfaring.

For at fremme mangfoldigheden blandt virksomhedens direktion og bestyrelse er der stort fokus på dette i rekruttering og forfremmelse af lederne. Direktionen består af adm. direktør Per W. Hallgren.

Bestyrelsen dækker over en bred kam erfaringer fra dansk erhvervsliv, det politiske liv og ejendomsbranchekendskab. Denne sammensætning vurderes hensigtsmæssig, idet den sikrer en bredde i medlemmernes tilgang til bestyrelsesopgaverne og således er medvirkende til at sikre kvalificerede overvejelser og beslutninger.

Ved udgangen af regnskabsåret var den aldersmæssige sammensætning i bestyrelse og direktion, at 17 % er under 40 år,

50 % er mellem 50 og 60 år, og 33 % er over 60 år. I bestyrelsen har 20 % været medlem i 1 år, 40 % i 4 år og 40 % over 5 år.

FORRETNINGSETIK

Loggivning

Jeudan tilstræber altid at overholde den til enhver tid gældende danske og internationale lovgivning. Ud over den skrevne lovtæst ligger det Jeudan på sinde, at også lovgivers intention bag lovgivningen efterleves.

Eksempelvis betragter Jeudan aggressiv skatteplanlægning som en strategi til at udnytte formaliteter og "huller" i skattelovgivning alene med det formål at reducere skatteforpligtelser uden om eller i strid med lovgivers intentioner. Derfor tager Jeudan afstand fra enhver form for aggressiv skatteplanlægning.

Jeudan bidrager direkte i form af skatter og afgifter, og i 2020 har det økonomiske bidrag til samfundet, afledt af Jeudans aktiviteter, været på mere end DKK 400 mio., svarende til at hver enkelt medarbejder i gennemsnit bidrager med næsten DKK 700.000.

Bidragstype	Beløb
Selskabsskat ¹	17 mio. DKK
Betaling til kommuner	109 mio. DKK
Moms	171 mio. DKK
A-skat & AM-bidrag	103 mio. DKK
Total	400 mio. DKK

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



Kobberdetaljer fra renoveringen af tårnet på Gl. Kongevej 1.

GENERELLE INFORMATIONER

POLITIKKER

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

Politikkerne er følgende:

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

Flere af politikkerne understreger, at Jeudan anerkender og arbejder efter FN Global Compacts 10 principper for ansvarlig virksomhedsdrift, der omfatter respekten for menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og antikorrupsion. Jeudan er på nuværende tidspunkt ikke tilsluttet FN Global Compact.

Politikkerne er offentliggjort på Jeudans hjemmeside på følgende adresse (URL): jeudan.dk/om-jeudan/ansvarlighed/politikker/

FN'S 17 VERDENSMÅL

Jeudan ønsker også at bidrage til en langsigtet, stabil og bæredygtig udvikling af samfundet og dermed til opfyldelsen af FN's 17 verdensmål for bæredygtig udvikling. Herunder særligt på klima-, energi- og miljøområdet.

Jeudans ESG-strategi bidrager i bred forstand til opfyldelsen af flere af FN's 17 verdensmål, men særligt vil strategien bidrage til opfyldelse af følgende mål:

- Mål nr. 8 – Anstændige jobs og økonomisk vækst
 - 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 skabe sikre arbejdsmiljøer

- Mål nr. 11 – Bæredygtige byer og lokalsamfund
 - Delmål 11.6 – minimer byernes miljøpåvirkning
- Mål nr. 12 – Ansvarligt forbrug og produktion
 - Delmål 12.5 – reducer affaldsmængden betydeligt
 - Delmål 12.6 – virksomheder skal opfordres til at agere bæredygtigt

WHISTLEBLOWERORDNING

Jeudan har en whistleblowerordning. Formålet er at minimere virksomhedens risici ved at sikre nem kommunikation og opfordre medarbejdere til at benytte den til at rapportere om groft misbrug, eller mistanke herom, inden for:

- Overtrædelser, der potentielt truer menneskers liv eller trivsel
- Misbrug, der kan have ødelæggende virkning på Jeudans forretning
- Misbrug af virksomheden, der kan skade miljøet alvorligt
- Krænkende adfærd

Medarbejderne kan indberette til deres nærmeste leder eller relevant afdelingsleder ligesom HR kan kontaktes. Hvis kontakten til leder og HR ikke giver resultat, kan medarbejderen kontakte direktionen. Hvis medarbejderen ønsker at være anonym, kan der indberettes direkte til formanden for revisions- og risikoudvalget, der efterfølgende vil igangsætte de nødvendige undersøgelser og eventuelle tiltag. Indberetteren vil modtage en tilbagemelding, når en sag er afsluttet med eller uden resultat.

Der har i 2020 ikke været nogen indberetninger under Jeudans whistleblowerordning.

DATA- OG IT-SIKKERHED

I Jeudan gælder en række nedskrevne IT-retningslinjer. Der er dog på nuværende tidspunkt ikke udarbejdet en offentligt tilgængelig IT-sikkerhedspolitik.

JEUDANS 4 LØFTER

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

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

Kundeløfte

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

Samfundsløfte

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

Medarbejderløfte

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

Investorløfte

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

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

Alle funktionærer i virksomheden gennemgår en obligatorisk e-læring i IT-sikkerhed som en del af deres onboardingforløb. Derudover er der i 4. kvartal 2020 indført og påbegyndt e-læring i datasikkerhed. Ved udgangen af 2020 har mere end 92 % af alle funktionærer gennemført og bestået forløbet.

Der gennemføres løbende forskellige tests af Jeudans fysiske og virtuelle sikkerhed. Disse tests og deres resultater danner baggrund for risikovurderinger og heraf afledte løsningsmodeller.

“ Jeudans IT-sikkerheds strategi har til formål at højne den tekniske robusthed, beskytte kritiske IT-systemer og data samt øge viden og kompetencer hos koncernens medarbejderne.

Eksempelvis er der gennemført en såkaldt red team-test i oktober og november 2020. Testen af den fysiske sikkerhed viste ingen brud på sikkerheden, mens der i testen af den virtuelle sikkerhed blev fundet fem forhold. Ud af de fem kunne tre kategoriseres som værende kritiske. Der bliver arbejdet på at eliminere de kritiske forhold, mens de nemme straks blev løst og lukket.

Det skal bemærkes, at de fem forhold blev identificeret på baggrund af et "forspring", hvor Jeudans IT-samarbejdspartner på forhånd fik udleveret en Jeudan-pc, inkl. en fiktiv IT-medarbejders brugernavn og adgangskode. Dermed startede testen bag vores perimeter og forbi vores tofaktor godkendelse. Et forspring, som eventuelle IT-kriminelle ikke vil være begunstiget af.

Blandt de virtuelle tests kan også nævnes, at Jeudan gennemfører phishingtests hvert kvartal målrettet Jeudans funktionærer.

I 2020 har der været fire datasikkerhedsbrud, som alle er anmeldt til Datatilsynet. Alle fire anmeldelser er i kategorien "Rigtige oplysninger/forkert modtager" (utilsigtet adgang). De berørte personer er oplyst om de pågældende forhold og tilhørende foranstaltninger. Datatilsynet har i de fire situationer ikke fundet anledning til at iværksætte yderligere handlinger.

Jeudans funktionærer har i 2020 gennemført e-læring om GDPR, hvor der også har været fokus på datasikkerhedsbrud. Internt har Jeudan en procedure for håndtering af datasikkerhedsbrud, og der findes ligeledes en intern e-mailpolitik, som skal bidrage til at undgå datasikkerhedsbrud.

I 2020 er der i Jeudan gennemført en revision af de interne og eksterne politikker. Årshjulet for GDPR-indsatser er blevet opdateret, og der er indgået en aftale med en ekstern samarbejdspartner med henblik på at skabe et gennemsigtigt og effektivt internt system, som overskueliggør grundlaget for Jeudans behandling af personoplysninger og samtidig sikrer den nødvendige dokumentation.

ARBEJDSMILJØ

Jeudan vil sikre et tilfredsstillende og tidssvarende arbejdsmiljø – både fysisk og psykisk. Grundstenen i virksomhedens arbejdsmiljøpolitik, som ligger offentligt tilgængelig på jeudan.dk, er ordentlighed. Det betyder bl.a., at Jeudan stræber efter at skabe en ordentlig arbejdsplads, hvor alle udviser gensidig respekt, ligesom det giver den enkelte medarbejder en forpligtelse til at efterleve Jeudans værdier på arbejdspladsen. Arbejdsglæde og trivsel er en forudsætning for, at Jeudan kan skabe værdi for såvel kunder som aktionærer.

Arbejdsmiljøforhold varetages af en arbejdsmiljøorganisation. Under udvalgene er der etableret faggrupper, som tilsammen repræsenterer alle fag og afdelinger herunder. Arbejdsmiljøorganisationen består af repræsentanter for både ledelse og medarbejdere.

Arbejdsmiljøorganisationen bruger primært Jeudans intranet, når der skal kommunikeres til alle medarbejdere, mens der kommunikeres via web-appen JeudanNet til alle timelønnede medarbejdere. JeudanNet er et vigtigt kommunikationsredskab, hvor de timelønnede håndværkere bl.a. har adgang til den digitale APV, som oprettes på alle sager samt øvrige relevante dokumenter.

For at styrke indsatsen for arbejdsmiljøarbejdet har Jeudan medio 2020 ansat en projektleder til at varetage området. Medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen og medarbejdere i projektområdet gennemgår løbende supplerende arbejdsmiljørelevant uddannelse.

Arbejdstilsynet aflægger med jævne mellemrum uanmeldt tilsynsbesøg. Ved tilsynsbesøg, der er aflagt hos Jeudan Projekt & Service vedrørende sikkerhed på byggepladserne, har resultaterne generelt været positive. Der har i 2020 været ét tilfælde med strakspåbud. Påbuddet skyldtes anvendelse af forkerte filtre i støvsugere på byggepladser, og forholdet blev straks løst ved indkøb af nyt materiel.

I 2020 blev der registreret 32 arbejdsulykker samt én nærværdig hændelse. De 27 af arbejdsulykkerne vedrørte timelønnede medarbejdere i Jeudan Projekt & Service, og heraf medførte 18 tilfælde fravær på en dag eller mere. De ulykkesrelaterede fraværsdage i 2020 udgjorde 175 dage, svarende til 0,23 % af det samlede antal arbejdsdage. Der er tale om et fald fra 2019, hvor de ulykkesrelaterede fraværsdage var på 0,28 %.

ARBEJDSMILJØARBEJDET HAR I 2020 HAFT SÆRLIGT FOKUS PÅ:



Implementering af den digitale APV/sagsspecifik APV



Opdatering af generel APV med tilhørende handlingsplaner og indsatser



Nedbringelse af arbejdsulykker



Nul påbud fra Arbejdstilsynet



Nul sager om manglende velfærdsforanstaltninger



Fokus på farlige stoffer i byggeriet

Ovennævnte fokuspunkter vil blive videreudviklet i 2021.

Trods et begrænset fravær som følge af arbejdsulykker er enhver arbejdsulykke én for meget. I 2021 vil der fortsat være særligt fokus på arbejdsmiljø og sikkerhed for at nedbringe antallet af ulykker, særligt blandt Jeudans timelønnede håndværkere.

“ Ca. 30 % af Jeudans ejendomme er fredede, ligesom en del er bevaringsværdige. Jeudan sætter en ære i at være med til at bevare denne fælles kulturarv og at sikre de historiske bygninger langt ind i fremtiden.

JEUDANS ENGAGEMENT I SAMFUNDET

Ca. 30 % af Jeudans ejendomme er fredede, ligesom en del er bevaringsværdige. Jeudan sætter en ære i at være med til at bevare denne fælles kulturarv og at sikre de historiske bygninger langt ind i fremtiden. Hvert år investeres et større tre-cifret millionbeløb i at vedligeholde, istandsætte og forbedre Jeudans ejendomme, og det altid med respekt for bygningens æstetik og historie. Siden 2019 er der monteret skilte og fredningsplaketter på de af Jeudans ejendomme, der har en helt særlig historie, så forbipasserende kan få glæde af fortællingerne.

Jeudan deltager i etablering og drift af byrum og faciliteter, der giver nye muligheder for byens borgere og dens besøgende. Det gælder bl.a. TorvehallerneKBH på Israels Plads, der hvert år besøges af ca. 5 millioner gæster, omlægningen af Sankt Annæ Plads i Frederiksstaden og deltagelsen i Foreningen Ofelia Plads, hvor Jeudan i samarbejde med Det Kongelige Teater tilbyder gratis kulturelle arrangementer og begivenheder. Senest har Jeudan investeret i ENIGMA, Museum for post, tele og kommunikation, og den forestående ombygning og udvidelse af byrummet ud mod Trianglen. Alt sammen med afsæt i Jeudans ønske om at bidrage til attraktive og levende byrum i København.

Som en udvidet del af Jeudans samfundsansvar bidrager Jeudan også via udvalgte samarbejder. I 2020 er der indgået en partnerskabsaftale med BørneRiget Fonden, hvis formål er at støtte BørneRigets patienter – fra det endnu ufødte barn til den unge voksne samt deres pårørende – når BørneRiget står klar i 2025.

Jeudan støtter også LøkkeFonden, der har til formål at hjælpe svært udsatte drenge i alderen 13 til 25 år, samt Velkommen Hjem, der støtter veteraner med fokus på at bringe deres militære kompetencer og erfaring ind i det civile liv.

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



Byrummet omkring ENIGMA på Øster Alle 1 står overfor et spændende udviklingsprojekt i 2021.

IKKE-FINANSIELLE NØGLETAL ESG-FAKTAARK

ENVIRONMENT¹

Nøgletal	Rapportering	Definition	Bemærkning
Varmeforbrug	363 MWh	Afregnet forbrug i perioden 1. april 2019 – 31. marts 2020	Vedrører Jeudans domicil i Bredgade nr. 30, 32 og 34
Elforbrug	131.213 KWh	Afregnet forbrug i perioden 1. april 2019 – 31. marts 2020	Vedrører Jeudans domicil i Bredgade nr. 30, 32 og 34
Vandforbrug	1.877 m ³	Afregnet forbrug i perioden 1. april 2019 – 31. marts 2020	Vedrører Jeudans domicil i Bredgade nr. 30, 32 og 34

¹) Indhold, nøgletal og datagrundlag vil blive videreudviklet i 2021 og vil fremgå af årsrapporten for 2021.

SOCIAL

Nøgletal	Rapportering	Definition	Bemærkning
Antal FTE	577	Beregnet på basis af betalt ATP-bidrag for hele koncernen	Evt. midlertidig arbejdskraft ikke indregnet pga. manglende data
Alder, år i gennemsnit	Funktionærer: 41,5 Timelønnede: 39,5 Alle ledere: 45,0 Funktionsdirektører: 49,5	Samlet alder divideret med antal medarbejdere	Antal medarbejdere er alle medarbejdere pr. 31. december 2020
Anciennitet, år i gennemsnit	Funktionærer: 4,0 Timelønnede: 3,5 Alle ledere: 7,0 Funktionsdirektører: 10,5	Samlet anciennitet divideret med antal medarbejdere	
Kønsfordeling, kvinder/mænd	Funktionærer: 49,5 % / 50,5 % Timelønnede: 3,3 % / 96,7 %	Antal af det enkelte køn divideret med samlet antal medarbejdere ganget med 100	
Kønsfordeling, ledelse Kvinder/mænd	Alle ledere: 43,9 % / 56,1 % Funktionsdirektører: 40 % / 60 %	Antal af det enkelte køn divideret med samlet antal medarbejdere ganget med 100	
Lønforskel mellem køn	Median kvinder: 431.928 DKK Median mænd: 411.871 DKK Forskel: 1,05	Beregnet på basis af alle funktionærer i koncernen Median kvinder divideret med median mænd	Alle lønde indgår i beregningen. Dog er feriepengeforpligtigelse ikke indregnet
Lønforskel mellem CEO og medarbejdere	Løn CEO: 9.039.725 DKK Median funktionærer: 418.824 DKK Forskel: 21,6 gange	Løn CEO divideret med median funktionærer	Alle lønde indgår i beregningen. Dog er feriepengeforpligtigelse ikke indregnet
Medarbejderomsætning	Koncernen, samlet: 19 % Jeudan A/S: 16 % Jeudan Projekt & Service A/S: • Timelønnede 20 % • Funktionærer 22 %	Antal frivillige og ufrivillige fratrædelser divideret med antal medarbejdere ganget med 100	
Sygefravær	Koncernen, samlet: 3,5 % Funktionærer: 2,4 % Timelønnede: 4,2 %	Antal fraværstimer divideret med antal mulige arbejdstimer ganget med 100	Tallene indeholder også langtidssyge. Indeholder ikke medarbejdere fratrådt i 2020 samt fravær ved arbejdsulykker
Politik for seksuel chikane og diskrimination	Ja, Jeudan har en politik for seksuel chikane og diskrimination.		https://www.jeudan.dk/om-jeudan/ansvarlighed/politikker/mangfoldighedspolitik/
Arbejdsulykker	Antal arbejdsulykker: 32 Antal fraværsdage ved ulykker: 175 Ulykkesrelaterede fraværsdage: 0,23 %	Antal fraværsdage ved ulykker divideret med antal mulige arbejdsdage ganget med 100	
Arbejds miljøpolitik	Ja, Jeudan har en arbejds miljøpolitik.		https://www.jeudan.dk/om-jeudan/ansvarlighed/politikker/arbejds miljøpolitik/

SOCIAL - FORTSAT

Nøgletal	Rapportering	Definition	Bemærkning
Børnearbejde og tvang	Ja, Jeudan følger politikker og principper, der tager afstand fra børnearbejde og tvang		<p>https://www.jeudan.dk/om-jeudan/ansvarlighed/politikker/politik-for-samfundsansvar/</p> <p>https://www.jeudan.dk/om-jeudan/ansvarlighed/politikker/indkøbspolitik/</p> <p>Jeudan anerkender og efterlever FN Global Compacts 10 principper for ansvarlig virksomhedsdrift, men koncernen er p.t. ikke tilsluttet Global Compact med underskrift</p>
Menneskerettigheder	Ja, Jeudan følger politikker og principper vedr. menneskerettigheder. Gælder også for leverandører.		<p>https://www.jeudan.dk/om-jeudan/ansvarlighed/politikker/politik-for-samfundsansvar/</p> <p>https://www.jeudan.dk/om-jeudan/ansvarlighed/politikker/indkøbspolitik/</p> <p>Jeudan anerkender og efterlever FN Global Compacts 10 principper for ansvarlig virksomhedsdrift, men koncernen er p.t. ikke tilsluttet Global Compact med underskrift</p>

GOVERNANCE

Nøgletal	Rapportering	Definition	Bemærkning
Kønsdiversitet, bestyrelse	20 %	Antal kvindelige medlemmer divideret med samlet antal ganget med 100	Evt. midlertidig arbejdskraft ikke indregnet pga. manglende data
Kønsdiversitet, formandsposter i bestyrelsesudvalg	50 %	Antal formandsposter varetaget af kvinder divideret med samlet antal formandsposter ganget med 100	
Bestyrelsens uafhængighed	Ingen personsammenfald mellem CEO og bestyrelsesformand Andel af uafhængige bestyrelsesmedlemmer: 20 %	Antal uafhængige divideret med samlet antal ganget med 100	Jeudans nuværende og tidligere direktion er ikke medlem af bestyrelsen
Bonusafløning af ledelsen relateret til bæredygtighed	Nej		
Andel af koncernens medarbejdere omfattet af kollektive overenskomster	63,4 %	Antal omfattet af overenskomst divideret med det samlede antal ganget med 100	
Code of conduct for leverandører	Ja, der findes en indkøbspolitik samt en leverandørklæring til leverandører		https://www.jeudan.dk/om-jeudan/ansvarlighed/politikker/indkøbspolitik/
Politik for etik og antikorrupcion	Ja, der findes en politik for etik og modarbejdelse af korrupcion		https://www.jeudan.dk/om-jeudan/ansvarlighed/politikker/politik-for-modarbejdelse-af-korrupcion/
Persondatapolitik	Ja, der findes en politik for håndtering af persondata		https://www.jeudan.dk/om-jeudan/jeudan-koncernen/persondatapolitik

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