JEUDAN A/S
ANSVARLIGHEDSRAPPORT 2022

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

jeudan

Ansvarlighedsrapport for 2022

RAPPORTERINGSPRAKSIS OG OMFANG

Ansvarlighedsrapporten er en del af ledelsesberetningen i Jeudans årsrapport for 2022 med regnskabsåret 2022. Der er således tale om en samlet rapportering, der bl.a. indeholder lovpligtig redegørelse for samfundsansvar, jf. årsregnskabslovens § 99 a, lovpligtig redegørelse for virksomhedsledelse, jf. årsregnskabslovens § 107 b, lovpligtig redegørelse for mangfoldighedspolitik, jf. årsregnskabslovens § 107 d, lovpligtig redegørelse for politik for dataetik, jf. årsregnskabslovens § 99 d", og lovpligtig redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen, jf. årsregnskabslovens § 99 b. Rapporten giver et indblik i Jeudans ambitioner inden for Environment, Social & Governance (ESG) frem til udgangen af 2025 og en status på arbejdet med hvert af målene, ligesom den indeholder ikke-finansielle nøgletal inspireret af ESG Reporting Guide 2.0 udarbejdet af Nasdaq Stock Exchange. Etablering af et solidt rapporteringsgrundlag inden for ESG er godt i gang, og Jeudan vurderer det på nuværende tidspunkt ikke som værdiskabende at følge en specifik certificering og dermed opnå en rating for koncernens ESG-resultater. Jeudan vil følge udviklingen tæt og herunder løbende vurdere om det skaber værdi at blive ESG-certificeret. Standarder for ESG-rapportering forventes at indgå i EU's kommende direktiv om virksomheders bæredygtighedsrapportering (CRSD).

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)

56 Et Jeudan med ansvarlige relationer (Governance)

66 Lovpligtig redegørelse for virksomhedsledelse

76 Generelle informationer

90 Ikke-finansielle nøgletal

FORORD

ET GRØNNERE, STÆRKERE OG MERE ANSVARLIGT JEUDAN
Det er nu to år siden, at Jeudan offentliggjorde mål og delmål for ansvarlig virksomhedsledelse og udgav den første Ansvarlighedsrapport. Det er næppe gået nogen forbi, at det har været to yderst ejendommelige år, der har budt på både pandemier, naturkatastrofer, krig i Europa, voldsom inflation og regulær energikrise. Det har været tydeligt at mærke, at Jeudans kunder har en øget interesse for rådgivning indenfor energi og miljø, herunder særligt besparelsespotentialer. Og fra EU's side stilles der også flere krav til virksomheders afrapporteringer indenfor ESG-området. Vi er tilfredse med, at vi allerede er i gang med arbejdet, og vi er taknemmelige for Jeudans engagerede medarbejdere og velvillige samarbejdspartnere og leverandører, der går med i Jeudans pilotprojekter, så vi sammen kan blive klogere. Vi er godt på vej mod vores skitserede mål for 2025.

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

I Ansvarlighedsrapporten formidles ESG-strategien og de foreløbige resultater i tre hovedemner:

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

De opstillede ESG-mål rækker frem til udgangen af 2025. Perioden er valgt som en erkendelse af, at der særligt inden for klima- og miljøområdet er mange ubekendte, som skal undersøges grundigt. Igen i 2022 rapporteres der på indsatserne indenfor de konkrete mål og suppleres med konkrete cases på udvalgte initiativer for at skabe indsigt i årets arbejde.

En del af Jeudans Sociale mål omhandler bredere diversitet indenfor både uddannelsesbaggrund, alder og køn – noget der har stort fokus i egne rækker – men i juni 2022 nåede vi også en flot ekstern milepæl, da vi sammen med Mia Wagner og Anne Stampe Olesen åbnede et helt unikt kontorfællesskab i hjertet af København. I Female Founders House er der plads til alle, men fundamentet for huset er et særligt ønske om at hjælpe flere kvindelige iværksættere godt fra start. I Female Founders House skabes der værdi på tværs – og grobund for innovation, vækst og udvikling.

Her i Ansvarlighedsrapporten kan du bl.a. læse om, hvordan et pilotprojekt i Energi & Miljø kommer til at danne grundlag for rådgivning om besparelser indenfor el og energi, hvordan 150 år gamle ruder er blevet nøje istandsat i Tietgens Hus i Indre København, om Jeudans brug af cykler og elbiler i det daglige virke, om hvordan der arbejdes med at minimere risici i leverandørsamarbejder og om Jeudans engagement i erhvervsuddannelserne, som er helt essentielle for at vores samfund kan køre rundt.

Herfra skal lyde tak til alle, der enten internt eller eksternt er engageret i Jeudans indsats indenfor Environment, Social og Governance. Det er takket være jer, at vi er i gang med alle de gode initiativer. Og det er jeres gejst og engagement, der dag efter dag gør Jeudan lidt bedre – og mere ansvarlige – end vi var i går.

God læselyst.

Per W. Hallgren
Adm. direktør

JEUDAN-KONCERNEN – ET HURTIGT OVERBLIK

Omsætning i 2022: **DKK 2.001 mio.**	**Virksomhedstype:** Børsnoteret ejendoms- og serviceviksomhed
Antal medarbejdere: **637**	**Geografi:** Primært København og Frederiksberg
Resultat (EBIT) i 2022: **DKK 990 mio.**	Antal ejendomme: **200**

ET GRØNNERE JEUDAN (ENVIRONMENT)

Jeudan startede afdelingen Energi & Miljø i 2021. Det bl.a. for at sikre realiseringen af de opstillede miljømål frem mod 2025, men også for at hjælpe Jeudans kunder med forbedringer af indeklimaet i deres lejemål og reduktion af klimaaftryk og el-, vand- og varmeregninger.

Tilbage i 2021 havde ingen forudset, hvor travlt en sådan afdeling ville få i et år som 2022, hvor alle har været påvirket af energikrise, inflation og usikkerheder. 2022 var et år med enormt fokus på energi og elforbrug, og hvor energipriserne nåede helt uhørt høje niveauer. Det gav også anledning til bekymringer blandt mange af Jeudans kunder.

PILOTPROJEKTET "VORES GRØNNE JEUDAN"

Energi & Miljø søsatte i 2022 et ambitiøst pilotprojekt, hvor der testes en række systemer og samarbejder med forskellige leverandører for til sidst at kunne skabe et økosystem af digitale services indenfor klima-, energi-, indeklima- og miljøområdet. Læs mere om det i casen på side 26.

ARBEJDSGRUPPE OG ENERGIOPTIMERING

Jeudan har også nedsat en særlig arbejdsgruppe, der har analyseret Jeudans ejendomme for at finde frem til konkrete spareinitiativer, som kan hjælpe kunderne både praktisk og økonomisk. En del af arbejdsgruppens arbejde gik også ud på at kigge i egne rækker og energioptimere på Jeudans hovedsæde i Bredgade. Det kom der nogle meget positive og besparende løsninger ud af, som der kan læses mere om i casen på side 28.

ØGET AFFALDSSORTERING HOS ERHVERVSKUNDER

En af de nye medarbejdere i Energi & Miljø er Jeudans nye miljøkonsulent, som bl.a. blev ansat til at håndtere de ændrede krav til erhvervskunders affaldshåndtering. Med udgangen af 2022 blev det lovpligtigt for alle erhvervskunder – herunder også Jeudans – at sortere deres affald i ni fraktioner: Restaffald, madaffald, pap, papir, glas, metal, farligt affald, plast og mad-og drikkekartoner. Som en del af arbejdet er der blevet sendt grundig information ud til alle Jeudans erhvervskunder, og afdelingen har været tilgængelige på både telefon og mail for at hjælpe med evt. spørgsmål eller udfordringer.

FÆLLES FRONT I DEN GRØNNE OMSTILLING

Citatet nedenfor stammer fra Jeudans adm. Direktør, Per W. Hallgren, som er blandt initiativtagerne til et nyt branchefællesskab under Dansk Industri, DI Ejendom. Foreningen blev stiftet i december 2022 med Per W. Hallgren som formand og er det tiende branchefællesskab under DI. Formålet med foreningen er at være et politisk talerør og at skabe en platform, hvor medlemmerne kan løse udfordringer på tværs af branchen bl.a. inden for den grønne omstilling af hele byggesektoren.

Det er særligt DI's mange medlemmer og deres forskellige ekspertiser og idéer, der skal hjælpe med at skabe fælles fodslag og gode løsninger i branchen.

> Ejendomsbranchen står over for en række større udfordringer, bl.a. den grønne omstilling. Hvis vi skal gøre en forskel, har vi brug for nytænkning fra andre brancher og for tværgående samarbejde.
>
> **Per W. Hallgren, Adm. dir. Jeudan**

STØRSTE RISICI

I forbindelse med den daglige drift og brug af bygninger i Danmark udledes der store mængder CO_2. Faktisk stammer hele 20 % af Danmarks CO_2-udledning fra energiforbruget i bygninger (kilde: DI), og her er Jeudans bygninger ingen undtagelse. Denne udledning samt følgerne af løbende renoveringer og vedligehold af ejendommene, er blandt de mest væsentlige risici for miljøet. Der er ligeledes en risiko for, at affald fra nedrivninger kan indeholde miljøfarlige stoffer, og der vil i enkelte af Jeudans byggeprocesser forekomme miljøskadelige påvirkninger fra maskiner og/eller materialer. I de følgende afsnit redegøres der for, hvordan Jeudan forholder sig til disse risici.

RENOVERING OG VEDLIGEHOLD

En af grundpillerne i Jeudans forretningsmodel er at bevare Københavns historiske ejendomme og dermed vedligeholde den eksisterende bygningsmasse. Det er overordnet en bæredygtig tilgang, da undersøgelser viser, at de negative klima- og miljømæssige effekter ved at rive ned og opføre nyt af samme størrelse er 45-55 % større i CO_2-regnskabet, end hvis der er i stedet blev gennemført en væsentlig renovering af ejendommen. Læs evt. mere om det her.

Jeudan tilstræber mindst mulig påvirkning af miljøet ved renovering og vedligehold af koncernens ejendomme, og ambitionen er, at der fra 2025 ikke længere anvendes nogen miljøfarlige stoffer i produktionen. Forudsætningen for at det kan lykkes er dog, at der i 2025 findes produkter på markedet, som kan opfylde krav og forventninger til effektive byggeprocesser samt sikre et slutresultat, der opfylder kundernes behov.

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

ENERGIRENOVERING

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

Med et generelt øget samfundsfokus på energiforbrug og CO_2 -udledning forventes det også, at Jeudans kunder får mere fokus på området. Det er derfor Jeudans forventning, at der kan indgås konkrete aftaler om energirenoveringer, som både tilgodeser Jeudan og kunderne.

Af Jeudans ejendomme opvarmes 98 % med fjernvarme og 2 % med naturgas. 80 % af de ejendomme, der opvarmes med fjernvarme, får fjernvarmen leveret fra HOFOR. I forhold til den samlede CO_2 -udledning er Jeudan, og således også koncernens kunder, afhængig af leverandørernes forbrændingsmetoder. Dermed vil fokus være rettet mod reduktion af forbrug og ikke på selve produktionen af energi.

KUNDERÅDGIVNING PÅ ENERGI- OG MILJØOMRÅDET

I 2022 gennemførte Jeudan en behovsanalyse blandt eksisterende og potentielle erhvervskunder, som bl.a. viste, at affaldshåndtering samt rådgivning om energi og indeklima stadig ligger højt på deres ønskeliste over mulige ekstra ydelser. For i fremtiden at kunne imødekomme kundernes ønsker har 2022 været præget af at sætte det rigtige hold og vækste Energi & Miljø-afdelingen fra to til fem medarbejdere. Afdelingen har arbejdet på at etablere det tekniske fundament, som skal gøre det muligt at udvikle datadrevne relevante rådgivningsservices til kunderne og begyndte i slutningen af 2022 at teste leverancen af rådgivning. Her var den første kunde i afdelingen TorvehallerneKBH, som fik påbegyndt en større energi- og indeklimaanalyse. Arbejdet har foreløbigt identificeret gode muligheder for, at driften kan forbedres i en mere klimavenlig retning i 2023.

BYGGEAFFALD OG GENBRUG

Genbrug af byggematerialer er helt i tråd med Jeudans ønske om at bevare koncernens ejendomme. Derfor har en strategigruppe i 2022 afsøgt mulighederne for at genbruge byggeaffaldet i materialets oprindelige funktion enten af Jeudan selv eller af andre. Overordnet var tanken, at hvis genbrug ikke var muligt, så vil der i stedet blive sørget for størst mulig genanvendelse – enten i form af upcycling eller downcycling, hvor materialer kan genanvendes til et andet formål end det oprindelige.

Markedet for genbrug af byggeaffald er stadig meget nyt. For Jeudan er der særligt udfordringer i forhold til at finde samarbejdspartnere, der kan aftage f.eks. større mængder byggematerialer enten til genbrug eller up- og downcycling. Forhåbningen er, at de stigende priser kan sende udviklingen i den rigtige retning, så evt. nye samarbejdspartnere vil vise

[1] Se side x Ikke finansielle nøgletal for yderligere forklaring af opgørelsesmetode

sig, men som markedet er nu, er der ikke nogen egentlig god erhvervsløsning – hvorimod markedet for private er mere lovende med firmaer som f.eks. Genbyg.

Genbrug af byggeaffald kræver et professionelt salgssetup, så det ikke bliver ad hoc fra gang til gang. Jeudans pilotprojekter med Sitehub på to store renoveringssager viste bl.a., at lageromkostningerne oversteg indtægterne, så for at komme videre skal der en større spiller ind på markedet. Alternativt skal Jeudan selv drive en sådan organisation, men det vurderes at være meget langt fra Jeudans egentlige kerneforretning, hvorfor én eller flere samarbejdspartnere er at foretrække. Det er Jeudans håb – og forventning – at det nye medlemskab af DI Ejendom kaster positive løsninger af sig på området.

FRA LARM OG OS TIL EL OG CYKLER

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

Jeudans egne biler skal på længere sigt være elbiler, og det er ambitionen, at de nuværende fossile biler gradvist udfases, i takt med at elbilerne på markedet kan indfri behovet for last-

Bernstorffs Palæ på Bredgade 42 renoveres med inspiration i Jørgen Hansen Kocks linje for ejendommen fra 1829.

kapacitet og rækkevidde. I 2022 lagde Jeudan en ordre på 63 nye elbiler til levering samme år. Året har dog været præget af udfordringer med leverancerne af elbiler, så der er alene leveret 21 nye elbiler. Ved udgangen af 2022 udgør elbiler 54 % af den samlede flåde, og målet er fortsat 90 % elbiler ved udgangen af 2025.

En stor del af Jeudans servicemedarbejdere i indre København kører udelukkende på eldrevne ladcykler, som løbende har erstattet fossile køretøjer. Jeudans funktionærer kører ligeledes hyppigt på cykel, når de skal til og fra kundemøder i indre København, og hvis kunden er længere væk end en passende cykelafstand, kan de nemt booke en af de i alt fire elbiler, der er tilknyttet domicilet i Bredgade. I 2022 blev Jeudan tildelt "Årets Cykelinitiativpris" af DI Transport og Cyklistforbundet for indsatsen med at erstatte biler med cykler. Det kan du læse mere om i casen på side 24.

FORBRUG I JEUDANS DOMICILEJENDOM

Størstedelen af Jeudans aktiviteter udspringer fra domicilet i Bredgade 30-34, København K. Inden udgangen af 2025 er det ambitionen, at el-, vand- og varmeforbruget på adressen skal reduceres med 25 % sammenlignet med det årlige forbrug fra 1. april 2019 til 31. marts 2020, som det fremgår af tabellen herunder . I 2022 er der gennemført flere renoveringsprojekter, som giver besparelser på el, vand og varme, som f.eks. opsætning af timere på udsugningsventilation, renovering/udskiftning af toiletter samt sænkning af rumtemperaturen.

Forbrugs-type	Forbrug 2019/20	Forbrug 2020/21	Forbrug 2021/22	Mål for 2025
Varmeforbrug (MWh)	363	368	373	
Korr. Varmeforbrug (MWh)	367	354	370	275
El-forbrug (KWh)	131.213	115.945	130.272	98.410
Vandforbrug (M3)	1.877	1.446	2.284	1.408

Der er forskel på forbruget imellem 2020-21 og 2021-22 på både vand, el, varme.

Forbruget på elektricitet er påvirket af medarbejderudviklingen. Jeudan har i samme periode øget antallet af medarbejdere med 7%, hvilket medfører en naturlig stigning på el- og vandforbrug. En del af stigningen i vandforbruget skyldes vandspild uden for brugstiden og løbende toiletter mistænkes som værende hovedårsagen. Der blev i slutningen af 2022 igangsat renoveringsarbejder i ejendommen, som forventes at fjerne vandspildet. At varmeforbruget i 2020/21 var lavere end i 2021/22, er formentlig påvirket af hjemsendelse af medarbejdere under COVID-19.

Jeudan nedsatte i 2022 en særlig arbejdsgruppe, der analyserede Jeudans ejendomme for at finde frem til konkrete spareinitiativer. En del af arbejdet gik også ud på at kigge i egne rækker og energioptimere på Jeudans hovedomicil. Det kom der nogle meget positive og besparende løsninger ud af, som du kan læse mere om i casen på side 28, og som løbende vil blive implementeret i 2023.

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 2022
Jeudan har også i 2022 arbejdet på at udvikle metoder og værktøjer, men arbejdet er blevet forsinket på grund af udfordringerne med at rekruttere til afdelingen. Ultimo 2022 var holdet dog endelig sat, så arbejdet kan fortsætte med forventet tempo i 2023. Med ansættelsen af en energirådgiver er udviklingen af en ny procedure for energirenovering af Jeudans ejendomme igangsat. Formålet er, at det på et dataunderstøttet grundlag bliver nemmere at bearbejde ejendomsporteføljen og prioritere de ejendomme, der med fordel kan energirenoveres.

Jeudan energirenoverer årligt en lang række af koncernens ejendomme, men har endnu ikke implementeret en proces, som også kortlægger effekten af energirenoveringen med afsæt i energiklassificeringen. I 2022 har vi bl.a. energirenoveret følgende ejendomme i København:

- Amaliegade 3-5 (ca. 10.300 m²), udskiftning af ældre, punkterede 2-lags-ruder til 3-lags-energiruder i eksisterende teaktræsrammer
- ENIGMA, Øster Allé 1 (ca. 5.700 m²), totalrenovering af hele ejendommen
- Gl. Strand 44 og 52 (ca. 2.600 m²), efterisolering af tage
- Hovedbiblioteket, Krystalgade 15 (ca. 9.700 m²), renovering af eksisterende vinduer med koblerede rammer, efterisolering af tag, opdeling af varmecentral for energieffektiv sæsonbaseret drift, nyt ventilationsanlæg med integreret varmepumpe
- Kompagnistræde 20 (ca. 2.400 m²), efterisolering af tag
- Børsgade 4-8 (ca. 10.000 m²), renovering af 393 eksisterende vinduer
- Østerbrogade 125 (ca. 3.800 m²), totalrenovering af hele ejendommen, herunder efterisolering af facader og tag, nye energivinduer, etablering af solafskærmning, udskiftning af samtlige tekniske installationer og ny CTS-styring.

AMBITION FOR 2023
I 2023 skal den nye arbejdsproces for energirenovering endeligt implementeres. Processen tager afsæt i ejendommenes energimærker, som skal danne grundlag for en baseline. Der skal som del af renoveringsarbejder på ejendommene tages afsæt i energigennemgangene for at sikre, at projekterne også inkluderer de tiltag, som fremkommer her. Målet for enhver energirenovering bliver at rykke ejendommen minimum to energimærkeklasser, at skabe overblik over de indsatser og energirenoveringer, som har størst betydning, samt efterfølgende at kunne afrapportere på klimaeffekten af de gennemførte renoveringer.

750

erhvervskunder har fået rådgivning inden for energi og/eller indeklima

AMBITIONEN

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

AFRAPPORTERING 2022

Jeudan har i 2022 arbejdet hårdt på at afdække og teste en række tekniske løsninger, som skal gøre det muligt at levere digital og datadreven rådgivning. De ambitiøse planer har været stærkt udfordret af komponentmangel inden for dataopsamling. Derudover har rekruttering til afdelingen også vist sig svær, fordi medarbejdere med fagligheder inden for bæredygtighed, er stærkt efterspurgt i arbejdsmarkedet. Til trods for at afdelingen først var fuldtallig i november, er det alligevel lykkes at levere rådgivning til TorvehallerneKBH på Israels plads, som kommer de mange stadeholdere til gode i takt med, at initiativerne implementeres.

AMBITION FOR 2023

I 2023 forventer Jeudan at implementere et fuldskalaprojekt, som skal sikre det tekniske setup, der skal til for at kunne levere digital og datadreven rådgivning. Det er ambitionen, at kunderne inddrages i udviklingen af tilbuddene, så det sikres, at de endelige løsninger matcher kundernes behov. I takt med at den tekniske løsning i 2023 rulles ud på alle ejendomme, vil kunderne blive tilbudt rådgivning.

DE GRØNNE MÅL PÅ VEJ MOD 2025

90%

af Jeudans firmabiler er elbiler

AMBITIONEN
I dag har Jeudan 99 blandede firmabiler, gul- og hvidpladebiler. Allerede i 2019 var Jeudan blandt de første til at introducere eldrevne gulpladebiler, og koncernen har derfor indgående erfaring med, hvad der kræves for at drive en forretning på ren el, men også med de udfordringer, der kan opstå vedr. f.eks. levering af elbiler.

AFRAPPORTERING 2022
Fra 2021 til 2022 udbyggede Jeudan antallet af elbiler fra 31 til 53, svarende til en forøgelse på 71 %. Ved udgangen af 2022 udgjorde andelen af elbiler 54 % af Jeudans samlede flåde. Målet er fortsat 90 % elbiler ved udgangen af 2025.

AMBITION FOR 2023
Jeudan vil ufortrødent fortsætte konverteringen fra fossile brændstoffer til eldrevne biler, så koncernen også i 2023 kommer et godt skridt tættere på målsætningen om 90 % i 2025.

25%

af Jeudans p-pladser har ladestandere til elbiler

AMBITIONEN

Jeudan ønsker at værne om hovedstadens luftkvalitet og støjniveau. Samtidig efterspørger et stigende antal af Jeudans kunder ladestandere i forbindelse med Jeudans parkeringshuse og ejendomme. Derfor efterkommer Jeudan kundernes ønsker, og støtter op om brugen af elbiler, ved at etablere flere ladestandere. I Jeudans seks parkeringshuse råder Jeudan over mere end 2.000 parkeringspladser, og etablering af ladestandere her er førsteprioritet.

AFRAPPORTERING 2022

I 2022 er der etableret 195 ladestandere i parkeringshusene Gammel Mønt, Sankt Annæ Plads og Wildersgade svarende til en andel på 23%. Målet er, at der allerede i 2023, er etableret ladestandere i samtlige af Jeudans seks parkeringshuse svarende til 25 % af pladserne. Dog afhænger etableringen af elnet-selskabets fremførelse af el, da parkeringshusene på Amerika Plads og i Dr. Tværgade ikke har nok strøm på nuværende tidspunkt. I 2022 er der foretaget mere end 9.300 ladninger i Jeudans parkeringshuse – og således "videregivet" 183.000 kWh til el- eller hybridbiler.

Ved udgangen af 2022 er 10% af parkeringspladserne i Jeudans parkeringshuse med ladestadere.

I november 2022 indgik Jeudan og Clever endnu en aftale om at udbygge samarbejdet om ladestandere. Med afsæt i aftalen bliver der opført 20 lynladerudtag ved RingStedet Shoppingcenter lige op af Vestmotorvejen og midt på den sjællandske nord/syd-akse. Anlægget forventes i drift 2023-2024.

AMBITION FOR 2023

I 2023 er ambitionen at få etableret yderligere ladestandere i Jeudans parkeringshuse på Amerika Plads og i Dr. Tværgade, og dermed vil andelen af ladepladser i alt udgøre 26 %. Samtidigt udarbejdes en plan for den kommende etablering af ladestandere ved 25 % af p-pladserne i gårde og udenomsanlæg ved Jeudans ejendomme, og anlægget i Ringsted færdiggøres. Dermed forventes det samlede mål nået inden udgangen 2025.

DE GRØNNE MÅL PÅ VEJ MOD 2025

25%

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

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

AFRAPPORTERING 2022
På to af Jeudans større renoveringssager har der gennem året været kørt pilotprojekter med leverandøren Sitehub. Overskydende byggematerialer er blevet kørt på lager med det formål at sætte dem i spil hos andre. Erfaringen har desværre indtil videre været, at det er svært at finde aftagere til materialerne – enten fordi salgskanalen ikke har været stærk nok, eller fordi efterspørgslen er lav. Udgifterne til lagerstyring, samt ekstrarbejdet med at genbruge materialerne nye steder, har også vist sig mere udfordrende end forventet. Markedet er meget nyt, og det er svært at finde samarbejdspartnere, som allerede har et salgssetup til erhvervsmæssigt videresalg af byggematerialer.

AMBITION FOR 2023
Når begge pilotprojekter med Sitehub er endeligt afsluttet, skal der samles op på resultaterne. Det bl.a. for at kunne vurdere hvilke af initiativerne, der er relevante at implementere i Jeudan. For at få flere konkrete erfaringer internt i organisationen, og dermed et mere konkret erfaringsgrundlag, er der igangsat et internt pilotprojekt, hvor nedtagne køkkener fra lejemål stilles til rådighed for Jeudans medarbejdere mod betaling af et symbolsk beløb. Pilotprojektet sættes i gang i første kvartal 2023.

65%

af alt byggeaffald genanvendes via upcycling eller downcycling

AMBITIONEN

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

AFRAPPORTERING 2022

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

AMBITION FOR 2023

Når begge pilotprojekter med Sitehub er endelig afsluttet, skal der samles op på resultaterne. Det bl.a. for at kunne vurdere hvilke af initiativerne, der er relevante at implementere i Jeudan. Sideløbende er det fortsat nødvendigt at starte en opsamling af data på byggeaffald. Yderligere afsøges markedet løbende for eksterne samarbejdspartnere, som vil kunne aftage udvalgte fragmenter til enten up- og downcycling.

DE GRØNNE MÅL PÅ VEJ MOD 2025

90%

af byggepladsens maskiner og materiel er fossilfrie

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

AFRAPPORTERING 2022
I 2022 indgik Jeudans indkøbsafdeling en rammeaftale på materiel- og maskineleje, der bl.a. fokuserer på, at leverandørerne skal kunne levere maskiner, der kører på el og ikke på fossile brændstoffer. Leverandørerne er således sporet ind på at de i takt med, at markedet tilbyder det, skal tilbyde Jeudan eldrevne maskiner.

AMBITION FOR 2023
Jeudan vil intensivere fokusset på at konvertere til el, bl.a. ved at konvertere bladblæsere og andre maskiner.

Det forventes også, at 2023 vil byde på ny teknologisk udvikling på maskinfronten, som vil kunne understøtte Jeudans fortsatte konvertering til eldrevne maskiner.

90%

eliminering af skadelige stoffer

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

AFRAPPORTERING 2022
Jeudan er medlem af Servicebranchens Arbejdsgiverforening (SBA) og har derigennem forpligtet sig til at efterleve de syv opstillede punkter i garantimærkningen Servicenormen. Servicenormen dækker bredt og er en garanti for, at Jeudan har styr på alt fra økonomiske attester, kvalitetsniveau og miljøhensyn til arbejdsmiljø, personaleforhold, uddannelse og evt. underleverandører.

Servicenormens punkt 3 omhandler respekt for miljøet. Her afdækkes det bl.a., hvorvidt Jeudan har en skriftlig miljøpolitik, så vidt muligt anvender miljømærkede produkter og følger reglerne for bortskaffelse af kemirester og -emballage. Dansk Standard kontrollerer løbende, at SBAs medlemmer lever op til kravene, og i august 2022 blev Jeudan Service auditeret uden nogen form for anmærkninger.

Målet med ethvert miljømærke er at mindske den samlede miljøbelastning fra produktion og forbrug. Derfor ser miljømærkerne på hele produktets rejse og de miljøproblemer, der opstår undervejs – til gavn for mennesker, miljø og jordens ressourcer. Det estimeres at 98 % af de produkter, som Jeudan bruger i serviceområdet, er rengøringsprodukter mærket med enten Svanemærket eller EU-Blomsten, som er Danmarks officielle miljømærker. Der bruges dog forsat få ikke-miljømærkede produkter til visse opgaver, da det ikke har været muligt at finde egnede miljømærkede alternativer. Det gælder bl.a. produkter til afkalkning, tæpperens, tyggegummifjernelse og lignende.

I forbindelse med vedligehold af Jeudans ejendomme fjernes graffiti fra facaderne med mildt sæbevand som alternativ til mere miljøskadelige metoder.

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

AMBITION FOR 2023
Det er ambitionen, at Jeudan i 2023 indgår et samarbejde med en markedsledende leverandør for at udvikle vores metode- og produktprogram for rengøringsområdet, så vi kan komme så tæt på 100 % miljømærkede produkter som muligt. Dette opnås bl.a. ved fortsat at teste og vurdere nye miljøvenlige rengøringsmidler og metoder.

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

DE GRØNNE MÅL PÅ VEJ MOD 2025

25%

reduktion på energiforbrug på domicil (baseline 2019/2020)

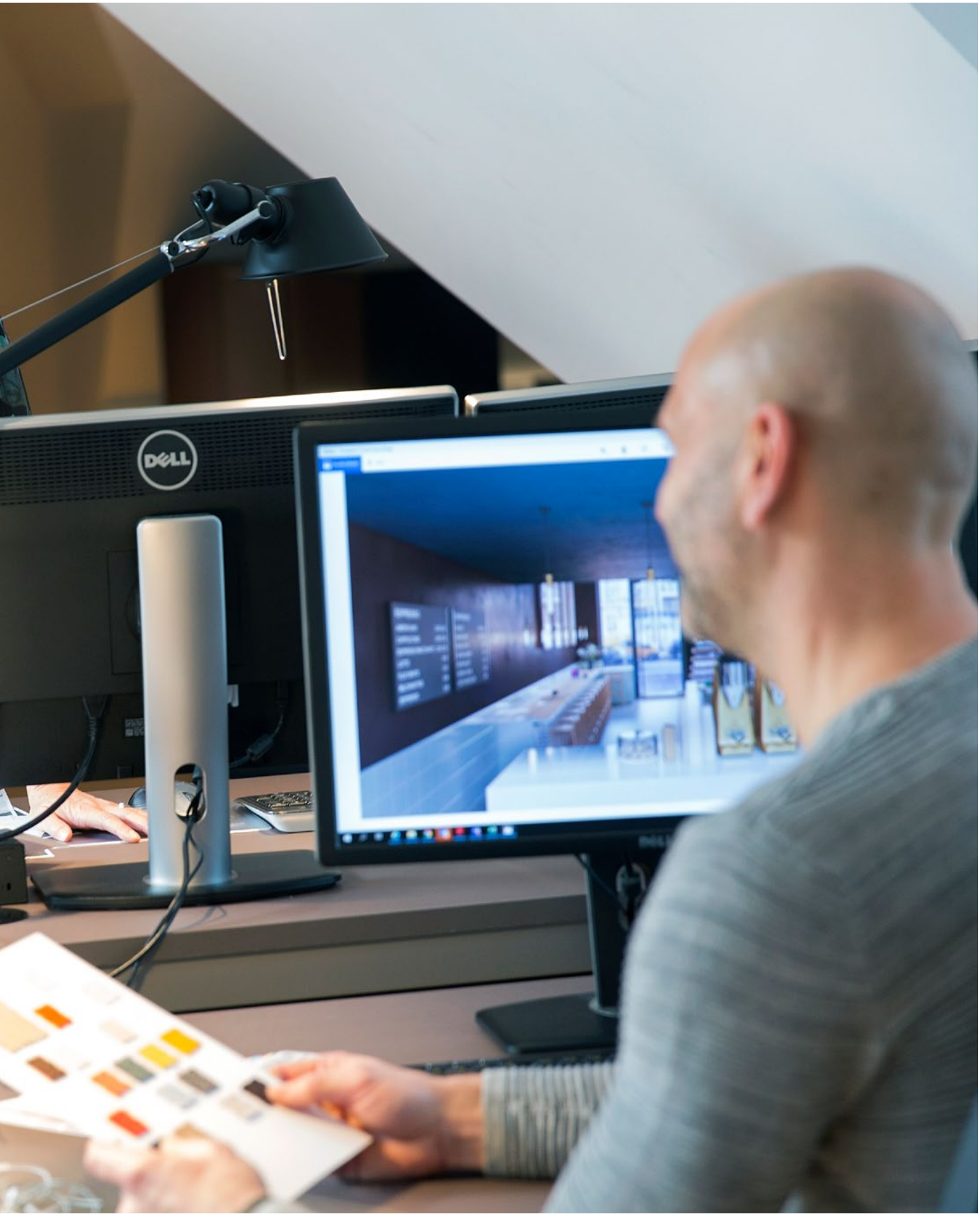
AMBITIONEN
40 % af Danmarks energiforbrug stammer fra bygningsdrift, heraf 23 % fra selve energiforbruget. Jeudan ønsker at tage et ansvar og bidrage til de nationale klimamålsætninger og har derfor sat et mål om at reducere energi- og vandforbruget i eget domicil med 25 % inden udgangen af 2025.

AFRAPPORTERING 2022
Jeudan har i 2022 arbejdet med modernisering af vores kontorfaciliteter, bl.a. for at forbedre indeklimaet for medarbejderne. Det har derfor været nødvendigt at opsætte eldrevne airconditionanlæg til at køle rummene på de varme sommerdage, som vi havde mange af i 2022.
El-forbruget er derfor også steget.

Jeudan har i 2022 installeret digitale vandmålere, som kombineret med IOT-baserede lækagesensorer på en del af ejendommenes toiletter, har ført til identificering af unødigt vandspild, som kan have stor betydning for vandforbruget. Som følge af energikrisen har Jeudan valgt at reducere rumtemperaturen til 20 grader og igangsætte en række initiativer for at spare på energien til belysning og standby-strøm.

Afledt af de øgede energipriser og kunders efterspørgsel på konkrete råd blev der i september nedsat en mindre arbejdsgruppe bestående af tekniske medarbejdere med indgående kendskab til Jeudans ejendomme. Med afsæt i en praktisk tilgang blev gruppen bedt om at komme med konkrete initiativer til at reducere el- og vandforbrug i Jeudans ejendomme herunder også domicilet. Læs mere om både initiativer og resultater i casen på side 28.

AMBITION FOR 2023
Energi & miljø-afdelingen er nu fuldtallig og har derfor ressourcerne til i 2023 at udarbejde en samlet energianalyse, der har til formål at identificere de handlemuligheder, som kan sikre, at Jeudan opnår 25 % besparelse inden 2025.


DELL

Fra dengang ruder var konge

FULD RESTAURERING AF 393 RUDER OG VINDUER I TIETGENS HUS

> Når vi igangsætter en så stor renovering af vinduer, der allerede er mere end 100 år gamle, så handler det om miljøet. Det er tidskrævende og kræver faglig ekspertise og grundighed fra vores mange håndværkere, men renoveringer er, i langt de fleste tilfælde, en mere langtidsholdbar og bæredygtig løsning fremfor at rive ned og bygge, og bruge, nyt.
>
> **Marianne Roylund, afdelingschef, projekt**

I sommeren 2022 gik Jeudans dygtige håndværkere i gang med at restaurere 393 vinduer i det smukke Tietgens Hus på Børsgade 4-8. Det for at bevare bygningens sjæl, æstetik og historie – men i høj grad også fordi det er det mest bæredygtige.

PRÆGTIG BANKBYGNING

Tietgens Hus ligger på Børsgade 4-8 i indre København. En prægtig bygning, der åbnede som hovedsæde for Privatbanken i 1857. Privatbanken blev senere til det, vi i dag kender som Nordea. Bankens første direktør var C.F. Tietgen, en initiativrig herre med entreprenørblod brusende i årerne. Udover at være bankdirektør for Privatbanken iværksatte han en række store erhvervsprojekter, der siden hen har haft stor betydning for Danmark. Han betegnes derfor som en af landets største iværksættere. Og det er naturligvis ham, der har lagt navn til det imponerende Tietgens Hus, der fungerede som bank indtil 2000.

I dag er Tietgens Hus en kontorbygning langt udover sædvanlige. 7.400 kvadratmeter storhedstid med klassiske udsmykninger i barok- og renæssancestil og så de 393 smukke, sprossede vinduer.

FOKUS PÅ ENERGIEFFEKTIVITET

Jeudan har et stort fokus på genanvendelighed og på at bevare ejendommenes æstetik, men der arbejdes også løbende med, at sikre energieffektivitet i de mange historiske ejendomme. Noget, der i øvrigt er kommet ekstra fokus på fra kundernes side i 2022, hvor energipriserne nåede et hidtil uset højt niveau. En god indikator for om vinduer kan holde i mere end 100 år, er, at de allerede har holdt i 100 år. Den kvalitet som vinduerne i Tietgens Hus blev udført i i sin tid, kan være svær at finde i dag. Meget af det gode, solide træ kan slet ikke skaffes længere, og det særlige spejlskårne kernetræ, som blev brugt flittigt for mere end 100 år siden, er både stærkere og mere holdbar end de nyere alternativer.

LAV U-VÆRDI OG GOD REDUKTION AF TRAFIKSTØJ

De klassiske, sprossede dannebrogsvinduer i Tietgen Hus har enkeltlagsglas og forsatsramme. Det lyder måske lidt koldt med moderne ører, men faktisk har de en ganske lav U-værdi. U-værdien betegner, hvor godt en bygningsdel, som f.eks. et

> 100 år gamle vinduer med 100 år gamle glasruder er ikke perfekte. I glassene kan vi finde både fejl og ujævnheder, men det er alt sammen en del af charmen og historien – og både inde og ude får man glæde af de smukke måder, som glasset reflekterer lyset på.

vindue, isolerer. Jo lavere værdi, desto bedre er isoleringsevnen.
Et dannebrogsvindue med enkeltlagsglas og forsatsramme med et enkelt lag energiglas, er f.eks. næsten lige så energieffektivt som nyere vinduer med 2-lags energiruder – og dobbelt så energieffektivt som ældre vinduer med termoruder. Samtidig dæmper et ældre vindue med forsatsvinduer trafikstøj med 42 decibel, mens et tilsvarende vindue med 2-lags termorude, reducerer støj med 30-34 decibel.

ÆSTETIK, ENERGI OG BÆREDYGTIGHED

"100 år gamle vinduer med 100 år gamle glasruder er ikke perfekte. I glassene kan vi finde både fejl og ujævnheder, men det er alt sammen en del af charmen og historien – og både inde og ude får man glæde af de smukke måder, som glasset reflekterer lyset på." fortæller Marianne Roylund. Nye vinduers glas er derimod helt glat og jævnt, men tilfører ikke bygningen den samme liv og sjæl, som de gamle typer altså kan. Så, der er mange tungtvejende grunde til at Tietgens Hus nu har 393 smukke, gamle, nyrestaurerede vinduer. Æstetikken er én, energieffektiviteten en anden, og et solidt fokus på at vedligeholde mest bæredygtigt, er en tredje.

I efteråret 2020 udkom Rambølls analyse: CO_2-udledning og totaløkonomi i renovering og nybyg. Et større studie af 16 forskellige faktiske byggecases, der repræsenterer et bredt udsnit af bygningstyper, materialer og lokationer, og den første analyse af sin slags i en dansk kontekst. Den overordnede konklusion i rapporten er, at det frem mod 2030 er muligt at "reducere Danmarks CO_2-udledninger markant, hvis der vælges renovering frem for nedrivning og nybyggeri", at renoveringer generelt set er "langt mindre belastende for klimaet", og at der tilmed er totaløkonomiske besparelser at hente. Du kan dykke ned i rapporten her.

Fra dengang
ruder var konge
Vinduer med forsatsramme er lige så energieffektive som moderne vinduer - men en hel del bedre for miljøet. Derfor renoverer vi vinduerne i vores historiske udlejningsejendomme.
jeudan
jeu dan

Færre biler, flere cykler og en flot pris!

VI ER GODT PÅ VEJ MOD VORES MÅL

> Vi oplever, at medarbejderne selv kommer og beder om at få cykler, så motivationen fra deres side er stor. Jeudans ejendomme og kunder bor indenfor et forholdsvist lille område i København. Hvor det er muligt, så foretrækker vores medarbejdere at slippe for trafik og parkeringsbesvær og i stedet komme hurtigt omkring i byen på cykel. Og det er jo til gavn for både kunder, medarbejdere og miljøet.
>
> **Morten Sell Eskildsen, flådeansvarlig**

Indenfor de sidste fire år har Jeudan arbejdet med en helt konkret målsætning om at nedbringe koncernens flåde af biler og at konvertere så mange af de nødvendige biler til el.

"I slutningen af 2022 bestod 77 % af Jeudans flåde af elbiler. Og nu fortsætter vi mod vores næste målsætning, som er at nå 90 % elbiler ved udgangen af 2025", udtaler, Morten Sell Eskildsen flådeansvarlig i Jeudan.

ÅRETS CYKELINITIATIVPRIS 2022

Det har været en helt naturlig del af løsningen, at nogle af bilerne er blevet erstattet af cykler, og i 2022 var der andre, der fik øje på Jeudans voksende cykelflåde. På Transportens Dag 21. september 2022 blev Jeudan nemlig tildelt "Årets Cykelinitiativpris" af DI Transport og Cyklistforbundet for den løbende indsats med at erstatte biler med cykler.

Prisen blev overrakt af transportminister Trine Bramsen, og i begrundelsen lød det bl.a., at: "Jeudan modtager årets cykelinitiativpris for at tage et tydeligt medansvar for den grønne omstilling af transporten. Med prisen er håbet, at Jeudans cykelinitiativer vil inspirere andre arbejdspladser til at tage ansvar for medarbejdernes transportvaner og få flere til at vælge cyklen i arbejdstiden."

FLERE MEDARBEJDERE, MEN FÆRRE BILER

Siden 2018 har Jeudan nedbragt den samlede bilflåde med næsten 8 % fra 109 biler i 2018 til 101 i 2022. Det skal ses i en periode med en betydelig medarbejdervækst på mere end 23 %.

Ud af de eksisterende 101 biler kørte 77 % på el ved udgangen af 2022. Målet er 90 % elbiler ved udgangen af 2025.

Antal medarbejdere	**2018**	**2022**	**Ændring**
Koncernen samlet	632	514	+23%
Antal biler	**2018**	**2022**	**Ændring**
Koncernen samlet	109	99	-10%
Elbiler i 2022	**53%**		
På vej mod 90% i 2025			

> Det er meget inspirerende, når en virksomhed som Jeudan i den grad ser og udnytter potentialerne ved at flytte opgaver og ydelser fra bil til cykel.
>
> **Jane Kofod, konst. direktør i Cyklistforbundet**

> Med denne pris vil vi gerne hylde arbejdspladser, som tager et ansvar for medarbejdernes transport både i og udenfor arbejdstiden, sådan som Jeudan har gjort. Det gør nemlig en stor forskel.
>
> **Karsten Lauritzen, branchedirektør i DI Transport.**

FLERE MEDARBEJDERE, OG FLERE, DER CYKLER

Når Jeudans håndværkere, servicemedarbejdere og kontoransatte skal rundt på arbejdsopgaver i byen sker det ofte på cykel. Cykelflåden består af ladcykler, budcykler og funktionærcykler, og siden 2018 er den vokset med 114 % – fra 50 cykler i 2018 til 107 ved udgangen af 2022.

Hver dag er der omkring 77 Jeudan-håndværkere, der bruger en ladcykel som transportmiddel. Hertil kommer så kontormedarbejderne, som i høj grad benytter deres egne cykler til/fra arbejde og til/fra kundemøder. Til de medarbejdere, der bor længere væk, og ikke kan tage cyklen til kontoret, har Jeudan 30 "mødecykler", som nemt kan bookes og anvendes til småture og kundemøder i løbet af dagen.

Antal cykler	**2018**	**2022**	**Ændring**
Koncernen samlet	50	107	+114%

JEG ER SÅ GLAD FOR MIN CYKEL ...

Og Jeudans medarbejdere kommer hurtigt langt omkring. Medarbejderne kører gennemsnitligt 6.500 km om året. Med tanke på Jeudans relativt begrænsede geografiske område i København, dækker det over rigtigt mange cykelture. Alene Jeudans håndværkere tilbagelægger mere end 500.000 km på årsplan.

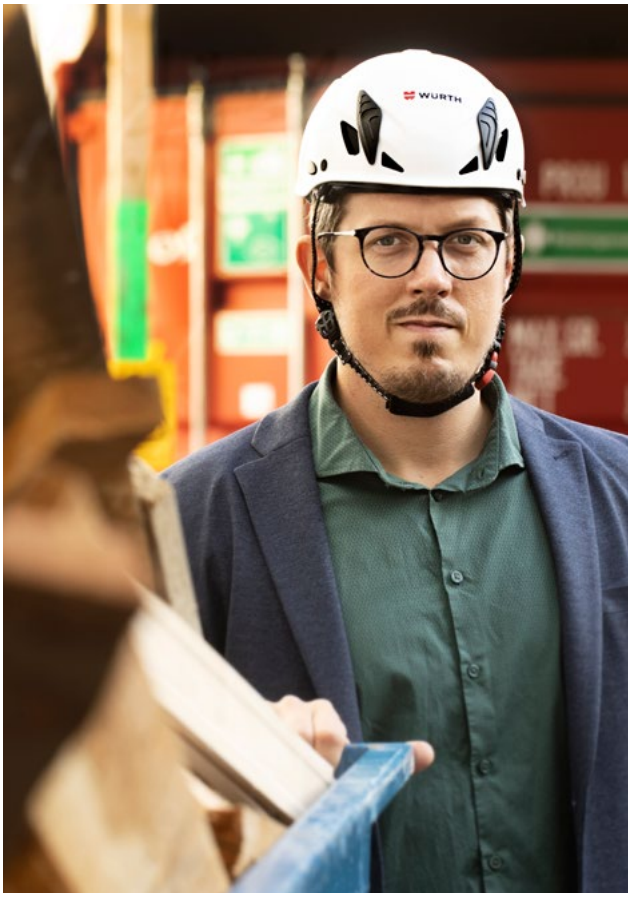
"Vi oplever, at medarbejderne selv kommer og beder om at få cykler, så motivationen fra deres side er stor. Jeudans ejendomme og kunder bor indenfor et forholdsvist lille område i København. Hvor det er muligt, så foretrækker vores medarbejdere at slippe for trafik og parkeringsbesvær og i stedet komme hurtigt omkring i byen på cykel. Og det er jo til gavn for både kunder, medarbejdere og miljøet," fortæller Morten Sell Eskildsen, flådeansvarlig.

Tak for den flotte pris og for opbakningen om Jeudans arbejde. Og tak til alle, der cykler. Det gør en stor forskel for klimaet og for luftkvaliteten i byerne.

Sådan kan data bruges til grøn rådgivning

SPÆNDENDE NYT PILOTPROJEKT FRA ENERGI & MILJØ

> Formålet med pilotprojektet var ikke i udgangspunktet at identificere besparelsespotentiale, men projektet har alligevel kunne afdække en række uforløste potentialer i vores eget domicil, som vi ikke ville have opdaget uden de digitale systemer.
>
> **Poul Keld Leth Lorentsen, energi- og miljøchef**



I 2021 blev Jeudans nye rådgivningsafdeling Energi & Miljø etableret. Afdelingen udsprang af en behovsanalyse gennemført i 2020, hvor resultaterne viste, at rådgivning om energi og indeklima stod højt på mange af kundernes ønskeliste.

Der har været travlt i Energi & Miljø i 2022. Afdelingen søsatte i maj 2022 et ambitiøst pilotprojekt kaldet "Vores grønne Jeudan" med det formål, at teste en række systemer og samarbejder med forskellige leverandører for til sidst at kunne skabe et økosystem af digitale services indenfor klima-, energi-, indeklima- og miljøområdet.

HVAD OMFATTER PROJEKTET?

Tilgangen til pilotprojektet er digital og datadreven. Projektet omfattede en udbygning af den digitale målerstruktur i fem udvalgte Jeudan ejendomme og konkret dataopsamling på forbrug af el, vand og varme samt affaldsdata. Derudover blev der opsat intelligente sensorer i Jeudans domicil i Bredgade og hos tre udvalgte kunder på Dampfærgevej. De intelligente indeklimasensorer måler løbende indeklimaet og varsler brugerne, når der f.eks. er behov for udluftning i rum uden mekanisk ventilation.

Jeudans ejendomme i projektet

- Bredgade 30-32
- Bredgade 34
- Bredgade 40
- Dampfærgevej 21
- Dampfærgevej 27

Alle data er blevet integreret i en særskilt platform, som nu bliver afdelingens primære værktøjskasse, når kunderne skal have rådgivning. Eksempelvis vil rådgiverne fremadrettet kunne benchmarke kundernes energiforbrug op mod andres, undersøge standby-forbrug, analysere besparelsesmuligheder, opsætte vandlækagealarmer og mange andre ting.

Dataen i platformen kan integreres med andre systemer, der har mere specialiserede services, f.eks. systemer til energianalyse baseret på kunstig intelligens eller højkvalitets klimarapportering efter de nyeste EU-standarder.

OVERRASKENDE RESULTATER

Pilotprojektet er nyt og spændende, men også både ambitiøst og komplekst. Det omfatter opsamling af utrolig mange individuelle datapunkter, ca. 350 punkter i alt, som alle er nøje udvalgt. Data hentes i varierende frekvenser, lige fra opsamling i realtid hvert andet minut til en gang i timen.

PROJEKTET HAR BL.A. IDENTIFICERET:

- Et stigende vandspild i Jeudans egen domicilejendom, som hvis ikke stoppes, kan beløbe sig til ca. 356 m³ på årsbasis, eller ca. 19 % af det samlede forbrug.
- Cirka 50 % af Jeudans elforbrug bruges når medarbejderne er gået hjem, hvilket er højt og kan muligvis nedbringes til omkring 15 %. Hvis det lykkes er den potentielle gevinst 25,4 Ton CO_2 eller 35 % af det samlede elforbrug.
- På affaldsområdet har behovsstyret affaldstømning med IOT-teknologi, i testperioden sparet 33 % af tømningerne ved nogenlunde samme affaldsmængder og derved sparet klimaet for CO_2 udledninger fra skraldebilernes transport.
- Driftsoptimeringer i ventilationsanlæg i en af ejendommene, som sparer ca. 25 % på strømforbruget og ca. 20 %. på varmeforbruget.

NÆSTE SKRIDT: FULD IMPLEMENTERING

Pilotprojektet blev afsluttet med udgangen af 2022 med rigtig gode resultater. Ambitionen er nu, at Energi & Miljø koncentrerer al den indsamlede viden fra pilotprojektet, opskalerer og implementerer et fuldskalaprojekt på alle Jeudans ejendomme i løbet af 2023.

VORES GRØNNE JEUDAN

Pilotprojektet hænger direkte sammen med ambitionen om altid at være en relevant, pålidelig og hjælpsom samarbejdspartner for kunderne. Tilgangen er digital og datadreven. Det skal bl.a. sikre en høj kvalitet i de kommende rådgivnings- og serviceydelser på energi- og indeklimaområdet og gøre Jeudans tilbud relevante for kunderne – også dem i mindre lejemål.

ØGET TRANSPARENS OG VALIDITET

Sideløbende med denne ambition er der også nye rapporteringskrav på bæredygtighedsområdet på vej fra EU. Nu, hvor pilotprojektet er gennemført, er der opbygget en indgående viden om, hvordan et fuldskalaprojekt skal opskaleres og igangsættes. Det er afgørende i forhold til de nye EU-krav, og pilotprojektet vil også være med til at skabe øget transparens og validitet i forhold til opfølgningen på Jeudans nuværende ESG-mål samt understøtte udviklingen af de nye mål frem mod 2030.

Data på forbrug, el, vand, varme og affald indsamles i ejendommene.

Mange bække små …

GØR EN STOR BESPARELSE PÅ ELREGNINGEN

Det var ord som energikrise, energibesparelser og lignende, der stod øverst på listen over danskernes mest googlede ord i 2022. Og det var i sandhed et år, hvor energipriserne nåede helt uhørt høje niveauer. Den bekymring var naturligvis også at spore hos mange af Jeudans kunder.

HURTIG OG EFFEKTIV ARBEJDSGRUPPE

Jeudan nedsatte derfor en intern arbejdsgruppe, som skulle undersøge, hvor og hvordan der kan skabes hurtige og effektive besparelser indenfor særligt el. Målet var at komme frem til en række helt konkrete initiativer, som kunne sætte i gang på Bredgade 30, 32 og 34 og som også på længere sigt realiseres hos kunderne. Udover de konkrete initiativer, som arbejdsgruppen fandt frem til, har der også været fokus på at dele mere generelle, gode råd ift. hvad Jeudans kunder selv kan gøre for at reducere energiomkostninger i deres lejemål.

SÅDAN PRIORITEREDE VI EMNER OG ARBEJDSGRUPPE

Størstedelen af Jeudans ejendomme ligger i København og på Frederiksberg, hvor der opvarmes med fjernvarme. Det blev derfor prioriteret at finde forslag til, hvordan forbruget af el kan reduceres.

For at sikre hurtig fremdrift i arbejdsgruppen, blev den sammensat af repræsentanter fra de tekniske fag VVS og EL samt en række medarbejdere, der dagligt kommer på Jeudans ejendomme og derfor kender dem fra kælder til kvist.

Prioriteringer i sammensætningen af arbejdsgruppen:

1. Deltagere med teknisk indsigt ift. mulige løsninger
2. Deltagere med viden om kommunikation med kunder og medarbejdere
3. Deltagere med indsigt i Jeudans ejendomme, både de udlejede og de ledige
4. Deltagere med praktisk viden og færdigheder til at føre initiativerne ud i livet

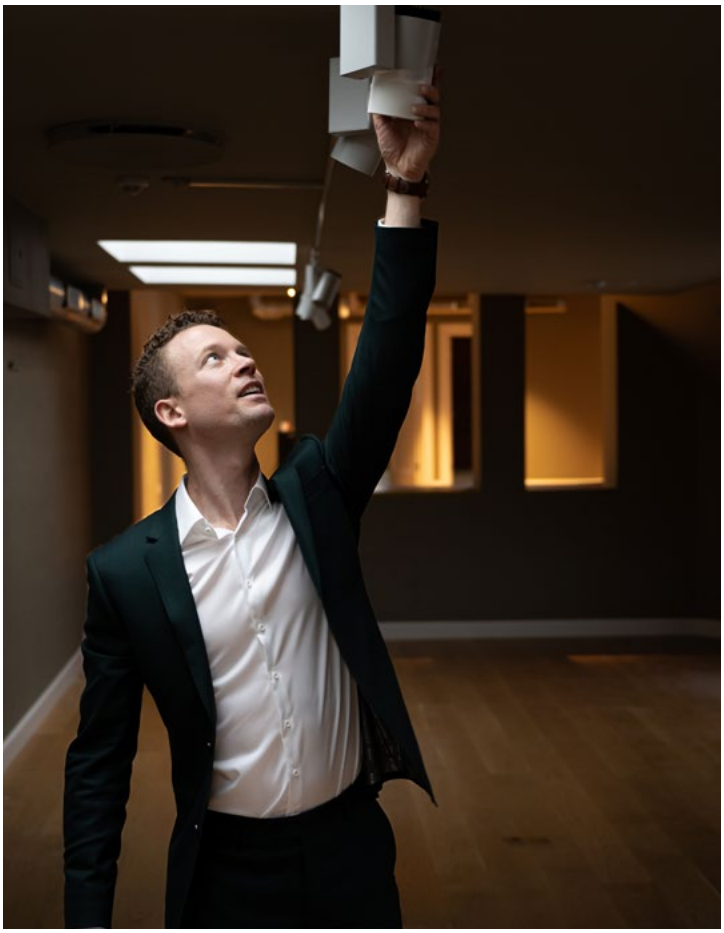
HVAD ER DER SÅ KOMMET UD AF ARBEJDSGRUPPEN?

På Jeudans hovedkontor i Bredgade er alle rum gennemgået både inde og ude. Kundernes ejendomme er også blevet besøgt for at undersøge energiforbruget med henblik på at finde besparelsesmuligheder på fællesarealer som kældre, opgange, lofter, udearealer og teknikrum. Udgiften til undersøgelserne er afholdt af Jeudan, men besparelserne kommer naturligvis kunderne til gode.

Det overordnede fokus har været på reduktion af strømforbruget. Det gælder bl.a. belysningen, hvor der er meget at hente ved at udskifte lyskilder til LED og ved at tilpasse styringen af lyset, så man f.eks. kun lader lyset brænde i kortere perioder på de arealer, hvor der ikke er så meget trafik.

På hovedkontoret i Bredgade er strømtunge ventilatorer blevet udskiftet med mere energieffektive varianter, og der er etableret ventilatorstyringer, så ventilatorerne kun kører 30 % af dagen, sammenlignet med 100 % tidligere.

1. Lyskilder skiftet til LED
2. Styring af lys i områder med lav trafik
3. Strømtunge ventilatorer udskiftet med mere energieffektive
4. Ventilatorstyring reducerer brugstiden med 70 %



Dennis Patrick Lund, afdelingsdirektør for produktion og medlem af arbejdsgruppen fortæller her om den indsigt, gruppen har opnået:

"Jeg er for det første utroligt stolt over, hvor omstillingsparate vores medarbejdere er, når vi beder dem begynde på en ny og omfattende opgave med kort varsel. De har udelukkende været positive og har bidraget med gode idéer og uvurderlig know-how undervejs," siger han og fortsætter med et godt eksempel på en stor besparelse:

> Jeg synes, der er mange flotte resultater men ét godt et er, at vi har formået at omsætte en investering på 20.000 kr. for 10 stk. ur-styringer på hovedkontorets toiletventilatorer til en besparelse på næsten 25.000 kWh årligt. Det svarer til 5 husstandes strømforbrug på et helt år! Det synes jeg er ret vildt.

FOKUS PÅ HURTIG TILBAGEBETALINGSTID

I eksemplet herover ligger tilbagebetalingstiden på kun 4-6 måneder. Netop tilbagebetalingstiden er et vigtigt parameter, når Jeudan fremadrettet skal vurdere, hvilke initiativer, det bedst kan betale sig at sætte i gang. Det har arbejdsgruppen været med til at få frem i lyset med de mange gode og konkrete initiativer.

SMÅ, NEMME TING, DER GØR EN STOR FORSKEL

Generelt set er initiativerne blevet mødt med stor opbakning og nysgerrighed. Det er dog også konstateret undervejs, at der er grænser for, hvor langt temperaturen kan komme ned på kontorer med stillesiddende arbejde, men efter lidt justeringer på det område, er arbejdsgruppens idéer blevet taget rigtigt godt i mod.

Dennis slutter med noget som de fleste i Jeudan nok har tænkt over efterfølgende, og som er vigtigt at huske fremadrettet: "Jeg blev overrasket over hvor mange "nemme" løsninger vi fandt frem til på så kort tid. Jeg tror, vi alle sad med en tanke om, hvorfor vi dog ikke havde gjort det her noget tidligere?"

Den opfordring – og en lille hilsen fra Jeudans marketingafdeling – er hermed givet videre.

ET STÆRKERE JEUDAN (SOCIAL)

I 2022 var det endelig muligt at vende tilbage til kontorer og byggepladser og igen arbejde tæt sammen med kollegaer. Virksomhedskulturen i Jeudan har selvfølgelig være påvirket af skiftende nedlukninger og hjemmearbejdspladser, så det var en stor glæde, da de sidste "bobler" blev ophævet, og arbejdet kunne genoptages, så medarbejderne igen kunne mødes på tværs af faggrupper, byggepladser og mødelokaler. Det har været enestående for sammenholdet i Jeudan. For kontormedarbejderne er muligheden for at arbejde hjemmefra op til to dage om ugen stadig et attraktivt personalegode og noget, der for mange er med til at styrke balancen mellem arbejde og privatliv. Glæden ved atter at kunne færdes på tværs af afdelinger, byggepladser, mødelokaler og frokoststuer har talt sit tydelig sprog i Jeudan.

2022 blev beklageligvis også året, hvor der igen blev krig i Europa. Det har åbenlyst været samtaleemnet ved mange frokoster på tværs af organisationen, og der var et stort ønske internt om at "gøre noget", hvilket udmøntede sig bl.a. i, at Jeudan i 2022 deltog i etableringen af flygtningeboligerne Novyi Dim (på ukrainsk dansk: nyt hjem), hvor mange medarbejdere på frivillig basis afsatte fritid for at hjælpe til med skabe boliger og hjem til de ukrainske flygtninge som flyttede ind i maj 2022. En indsats, der både støttede op omkring det vigtige formål at hjælpe andre i nød, men som også styrkede det sociale sammenhold og viste, at Jeudans medarbejdere er gode til at samarbejde på tværs af vidt forskellige faglige kompetencer.

TRIVSEL OG SAMMENHOLD

Medarbejdernes retur til Jeudan ovenpå nedlukningerne satte gang i en række reboarding-aktiviteter, der havde til formål at tilpasse koncernen til en ny hverdag. Det har vist sig at være aktiviteter og initiativer, som medarbejderne sætter stor pris på, fordi de på forskellig vis gør hverdagen mere attraktiv og fleksibel. Derfor er det stadig muligt at arbejde hjemmefra op til to dage om ugen, at få massage i arbejdstiden og at afholde møder digitalt, samtidig med at Jeudan fastholder fokusset på flere sociale arrangementer. For at understøtte en fleksibel hverdag kan medarbejderne også fortsat tilrettelægge deres arbejdsdag, så de kan træne i løbet af dagen.

Jeudan har med stor succes åbnet Jeudans egen kaffebar på Bredgade 30, hvor medarbejderne kan hente en god kop (gratis) kaffe og falde i snak med kollegaer, som man måske ellers ikke ville se, så ofte – et såkaldt touch-point. Mange fremhæver, at det er en rigtig god måde at få en uformel samtale med kollegaer fra andre afdelinger eller fra nogle af de virksomheder, der også bor og driver deres virksomhed på Bredgade 30. I 2022 startede også fredagsarrangement "God weekend", hvor medarbejdere mødes en fast fredag hver måned til et glas vin eller en sodavand og taler om løst og fast med kollegaer.

Hvis der er noget nedlukningen, har lært os, så er det, at kollegaer er uvurderlige! – men det er arbejdsro også … For at imødekomme medarbejdernes behov for at kunne holde både uformelle og formelle møder, samtidig med at der skal være ro til fordybelse, er der også blevet ændret i indretningen. Flere afdelinger har været igennem omfattende ændringer, hvor der bl.a. er blevet etableret hyggelige en-til-en-samtalerum, åbne loungeområder med højborde og stole, særlige stillerum med arbejdsstationer og telefonbokse. I 2022 blev der også etableret et mødecenter med fem mødelokaler i varierende størrelser, som medarbejderne nemt kan booke og benytte til interne møder. Mødecentret er populært, og det er stedet, hvor medarbejdere naturligt mødes på gangen mellem møder. Ønsket om at skabe et samlingssted med disse naturlige krydsfelter er blevet indfriet, og håbet er, at der også i 2023 vil være både livlig mødeaktivitet, gode samtaler med kollegaerne og ro til fordybelse.

I starten af 2023 færdiggøres tre kreative workshoprum i parterret på Bredgade 34. Formålet med disse møderum er at etablere et sted, hvor medarbejdere kan arbejde med tværfaglige projekter og dykke ned i kreative processer over flere dage – uden at skulle fjerne det hele, når dagen er slut. Lokalerne kan nemlig bookes til f.eks. workshops af flere dages varighed og modsat resten af Jeudan, så er der i disse tre lokaler ikke en "clean desk policy".

STOR TILSLUTNING TIL DET SOCIALE

Jeudan har oplevet en stor tilslutning til forskellige sociale arrangementer i 2022 og oplever, at medarbejderne trives med at møde hinanden i andre situationer end arbejde. I 2022 afholdtes en stor sommerfest, hvor alle medarbejdere var inviteret til hyggelige og sjove aktiviteter på Ofelia Plads. Der har været afholdt flere byvandringer og ejendomsrundvisninger, som har været populære hos både nye og "gamle" medarbejdere, og som har vist sig at være en rigtig god måde at videreformidle fortællingen om Jeudans historiske ejendomme på. Derudover har der også været arrangeret rundvisninger i afdelingerne på Bredgade – et meget populært tiltag, fordi mange medarbejdere ikke har haft mulighed for at bevæge sig på tværs af afdelingerne under COVID-19.

Medarbejdere samles til
DHL-Stafetten i Fælledparken

REBOARDINGAKTIVITETER I JEUDAN

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

FORTSAT LAV LEDIGHED

I første halvår af 2022 oplevede Jeudan, at rekrutteringen tog længere tid end normalt. En ganske naturlig følge af, at der i Danmark samtidig var den laveste ledighed i 10 år. Jeudan har en forventning om, at antallet af ansøgere vil stige i det nye år, og at det derfor igen bliver lettere at rekruttere nye medarbejdere i 2023.

I andet halvår af 2022 har der i Jeudan været en opbremsning af ansættelser af specielt timelønnede medarbejdere, og enhver genansættelse inden for alle fagområder blev vurderet, inden en rekruttering kunne sættes i gang. Det samme har været tilfældet, når der er kommet forespørgsler i forhold til opnormeringer.

FOKUS PÅ FASTHOLDELSE

Jeudan vil være "Bedst til medarbejdere". Derfor fokuseres der på udvikling af den enkelte, fleksible rammer, enkle arbejdsprocesser og konstruktiv feedback. Når tiderne byder på rekordlav ledighed, betyder det også, at fastholdelsen af medarbejdere bliver helt afgørende. Allerede tidligt i 2021 begyndte den strategiske arbejdsgruppe "Fastholdelse af medarbejdere" at arbejde med en række temaer indenfor pre- og onboarding, fleksibilitet, personalegoder, anerkendelse af medarbejdere (uden karriereønsker) og modne medarbejdere.

I 2022 blev der søsat en række indsatser, der skal være med til at sikre, at Jeudan forsat kan tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere – unge som erfarne. Dette fokus vil fortsætte i 2023, hvor der arbejdes videre med "Employer Branding" under kampagnenavnet "Umage søges" i forbindelse med besøg fra uddannelsesinstitutioner, Karrieredage m.m. Kampagnen skal positionere os i branchen og på arbejdsmarkedet, også selvom det formodes, at 2023 byder på færre rekrutteringer end 2022.

I 2022 deltog Jeudan også i arrangementer hos henholdsvis EjendomDanmark og Jobcentret i Københavns Kommune, der har indledt et samarbejde omkring omskoling af ledige, hvor deltagerne kunne høre om Jeudan som arbejdsplads, jobmuligheder og ikke mindst branchen. I forlængelse af et opkvalificeringskursus var Jeudan inviteret til et "matcharrangement" afviklet af EjendomDanmark, hvor ca. 25 medarbejdere mødte Jeudans repræsentanter.

GRUNDIG INTRODUKTION FOR ALLE NYE MEDARBEJDERE

En grundig introduktion har en direkte indvirkning på fastholdelse af nye medarbejdere. Og Jeudan får allerede positive tilkendegivelser på det eksisterende onboardingforløb for administrative medarbejdere, men har bedt om feedback og forbedringsforslag for at styrke processen. Med afsæt i tilbagemeldingerne vil forløbet derfor blive finpudset og forbedret – bl.a. vil forløbet som i dag er 14 dage blive forlænget, så der bliver mere tid til læring. I skrivende stund testes et forlænget onboardingforløb med flere nye medarbejdere, og hvis udfaldet er positivt, vil et tilsvarende forløb blive rullet ud blandt alle administrative medarbejdere.

Fra en spørgeskemaundersøgelse blandt håndværkerne og servicemedarbejdere kan det konkluderes, at de savner konkret anerkendelse og muligheder for udvikling. Derfor har en arbejdsgruppe i 2022 arbejdet med resultaterne af undersøgelsen, og resultatet er bl.a., at Jeudan primo 2023 starter på et mere strømlinet og struktureret pre- og onboardingforløb for håndværkerne. Formålet er at optimere introforløbet og sikre, at alle nye medarbejdere får en ensartet introduktion til Jeudan, procedurer og arbejdsgange. Et mere struktureret onboardingforløb vil også betyde, at de involverede afdelinger vil opleve, at de kommer til at spare tid, fordi onboardingforløbet fremadrettet bliver afholdt fast to gange om måneden.

Agendaen til onboardingforløb:

- Introduktion til IT og HR (intro til IT-systemer, forretningsgange, personalehåndbog m.m.)
- Rundvisning i Logistik (afhentning af arbejdstøj og intro til app til bestilling af arbejdstøj)
- Introduktion til afdelingen og formanden
- Info om arbejdsmiljø og sikkerhed samt elektroniske byggesager og samarbejdet i Jeudan

Når det strukturerede pre- og onboardingforløb for håndværkerne er gennemtestet, er det planen, at det også skal omfatte servicemedarbejderne. Der vil i den sammenhæng blive udarbejdet en plan særligt ud fra servicemedarbejderne og deres behov.

ROS OG ANERKENDELSE

Med afsæt i spørgeskemaundersøgelsen blandt håndværkere og servicemedarbejdere og det store ønske om feedback og anerkendelse, blev der i 4. kvartal i 2022 gennemført et pilotprojekt, hvor interesserede medarbejdere kunne komme til feedbackmøde med en af lederne i Jeudans produktionafdeling. Det foregik som en-til-en-møder, hvor enhver håndværker, der havde lyst til en samtale om udvikling, samarbejde, trivsel m.m. var velkommen. Det er ikke kutyme at afholde feedbacksamtaler eller MUS i danske håndværksvirksomheder, men i Jeudan ses der positivt på interessen. Forventningerne til samtalerne har været store og håbet er, at de vil have en afsmittende effekt i forhold til fastholdelse af medarbejdere, dialog om mulighederne for kompetenceudvikling, øget trivsel og engagement samt muligheder i forhold til senkarriere.

Nye ansatte blandt håndværkerne introduceres i 2023 for et nyt onboardingforløb.

Feedback i denne medarbejdergruppe skal være med til at sikre tryghed, trivsel, motivation, engagement og bedre arbejdsforhold. Planen er at få etableret en feedbackkultur, der også kommer til at omfatte Jeudans servicemedarbejdere. Her er håbet naturligvis også, at tiltaget kan være medvirkende til at differentiere Jeudan fra konkurrerende arbejdspladser og på længere sigt bidrage til at flere fra ungdomsårgangene kan se sig selv søge ind på en erhvervsuddannelse. Der blev i efteråret afholdt et kursus for ledergruppen i netop Jeudans produktionsafdeling, så de er endnu mere kompetente inden for området og er klar til at løfte de vigtige feedbacksamtaler.

Fra spørgeskemaundersøgelsen blandt håndværkere og servicemedarbejdere er det også konkluderet, at medarbejderne har ønsker i forhold til øget fleksibilitet og tiltag, der kan give en bedre balance mellem arbejde og fritid. Derfor kan medarbejderne nu i samarbejde med nærmeste leder indgå en aftale om fleksibilitet i hverdagen, så individuelle behov i forhold til arbejdstid så vidt muligt bliver imødekommet.

> Det er Jeudans ønske, at møde medarbejderne, der hvor de er i deres livsfase, og imødekomme deres behov uanset om de f.eks. er småbørnsforældre, seniorer, ønsker videreuddannelse eller lignende.

JO FLERE FORSKELLIGE, DESTO BEDRE

Jeudan stræber efter diversitet i medarbejdersammensætningen. Både fordi det gør os alle til bedre og mere rummelige mennesker, men også fordi det år efter år kan konstateres, at det har en positiv effekt på arbejdsmiljøet. I Jeudan er der fokus på diversitet på flere områder af ansættelsesforholdet som f.eks. alder, køn og løn. Lønforskellen mellem kønnene udgør i Jeudan 0,91 %, hvilket betyder, at der ikke skal udarbejdes såkaldte kønshandlingsplaner. Disse udarbejdes alene, når lønforskellen er større end 2,5 %.

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. Målet er, at en Jeudan-medarbejder altid kan få en værdig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.

Særligt i forhold til de medarbejdere, der nærmere sig pensionsalderen, er der et ønske om at tage et samfundsmæssigt ansvar og forsøge at fastholde medarbejderne så længe som muligt – så de bliver længere på arbejdsmarkedet og derigennem bidrager til samfundet.

Medarbejdere med fysisk krævende jobs kan have brug for at gå ned i tid eller at gå tidligere på pension, end andre med mindre krævende jobs. Jeudan vil derfor være en arbejdsplads med attraktive forhold for de seniorer, der ønsker at gøre en forskel og netop blive længere tid på arbejdsmarkedet. Det ved at tilbyde fleksibilitet i ansættelsesforholdet og tilpasse jobfunktioner med afsæt i den enkelte medarbejders ønsker og behov – også i relation til nedslidning.

Fra en række interne interviews afholdt i forbindelse med strategiarbejdet om Fastholdelse i 2021, er det identificeret hvilke ønsker de modne medarbejdere har til en senkarriere i Jeudan, og hvad der evt. kan motivere dem til at blive lidt længere. Den viden er i 2022 blevet konkretiseret i en reel Seniorpolitik, der omfatter en række muligheder for medarbejderne, der ønsker en senkarriere i Jeudan. Seniorpolitikken træder i kraft 1. januar 2023, og det er ønsket, at den bliver startskuddet til en åben og tillidsfuld dialog, hvor det er helt naturligt at tale om ens muligheder for senkarriere, og hvor medarbejderne overvejer deres muligheder, længe før de når pensionsalderen.

Den nye Seniorpolitik indeholder bl.a.:

Gældende for alle medarbejdere +55 år

- Årlig dialog om mulighederne for den enkeltes senkarriere
- Årlige gå-hjem-møder, inkl. ægtefælle/samlever, med orientering og rådgivning fra Jeudan HR, Danica Pension og PensionDanmark

Gældende for funktionæransatte +60 år

- Særlige seniordage baseret på alder
- Mulighed for deltidsansættelse, med fastholdelse af fuld arbejdsgiverbetalt pension
- Omskoling til anden rolle som f.eks. specialist, konsulent eller lign.
- At blive mentor for kollegaer (unge, talenter, nyansatte)
- Orlov

Gældende for håndværkere, servicemedarbejdere og øvrige +60 år

- Særlige seniordage baseret på alder

- Omskoling til mindre fysisk krævende opgaver
- At blive mentor for kollegaer (lærlinge, nyansatte)
- Orlov

Jeudan ønsker at etablere en kultur, hvor det ikke er hverken tabubelagt eller "farligt" at italesætte ønsker om tilpassede arbejdsvilkår eller ændringer i ansættelsesforholdet. Målet med at etablere senkarriere i Jeudan er også at skabe en forståelse for mulighederne blandt ledere og medarbejdere i forhold til trivsel og fastholdelse, samt at præge lederne til at se de mange rekrutteringsmuligheder, der er i +60-gruppen.

Medarbejdere på skolebænken
– og i fuld gang med en akademi-
uddannelse i ledelse.

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.

Jeudan ønsker 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.

> Jeudan tilstræber et arbejdsmiljø med udviklingsmuligheder og handlekraft og en professionel kultur præget af stolthed, samarbejde og respekt.

FOKUS PÅ UDDANNELSE

Jeudan Akademiet er Jeudans fundament for udvikling og uddannelse. Akademiet understøtter Jeudans strategiske arbejde og bidrager til den attraktive 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 medarbejderniveauer trygt kan udtrykke ønsker om udvikling.

På Jeudan Akademiet kan medarbejderne derfor orientere sig om alle interne udviklingsaktiviteter, herunder Jeudanskolen, lederuddannelse, byggeteknisk projektlederuddannelse, projekteringsledelse, interne kurser, gå hjem-møder, webinarer m.m. I 2023 sættes der fokus på at udvikle Jeudan Akademiet yderligere, så aktiviteterne hele tiden understøtter målene frem mod 2025.

Alle nye medarbejdere får en grundig introduktion til virksomhedens kultur via Jeudanskolen, der i sidste halvår af 2022 er blevet videreudviklet, så medarbejderne får en endnu bedre introduktion til Jeudan. Dette skulle gerne være med til at højne et i forvejen stærkt koncept. Jeudanskolen tager afsæt i og understøtter ambitionerne om, at være "Bedst til kunder" og "Bedst til medarbejdere" og har fokus på at inddrage nye medarbejdere aktivt og lytte til deres feedback.

Også i 2022 har der været fokus på lederudvikling og -uddannelse, hvor flere ledere er kommet med på det etablerede hold af Jeudan-medarbejdere, der er i gang med Akademiuddannelsen i ledelse. Det første hold startede på Akademiuddannelsen i efteråret 2020, og de afsluttede deres sidste obligatoriske fag i starten af 2022. 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 er der blevet skabt et stærkt ledelsesmæssigt netværk på tværs af afdelingerne i Jeudan, og dette er styrket yderligere af, at der er kommet flere deltagere med på holdet.

I 2023 udvikles Jeudan Lederakademi – en intern lederuddannelse, der giver vores ledere et endnu bedre afsæt i forhold til bl.a. Jeudans kultur, vores adfærd overfor kunder og koncernens forventninger til lederne. Derudover vil lederen, når dette er muligt, kunne deltage i udvalgte undervisningsmoduler af Akademiuddannelsen i ledelse, enten på et særligt Jeudan-hold eller på et åbent hold hos CPH Business, samt få træning i feedback, gode lønsamtaler m.m.

DE BEDSTE FOLK PÅ ALLE POSTER

Formålet med den overordnede talentudvikling er at sikre, at Jeudan altid har de fornødne kompetencer og ressourcer til at agere konkurrencedygtigt. Ønsket er at skabe gode udviklingsmuligheder for medarbejderne og at skabe et arbejdsmiljø, hvor der er plads til at være ambitiøs. Der arbejdes strategisk med at udvikle virksomheden og medarbejderne og at sikre både tiltrækning og fastholdelse af vigtige kompetencer. Talentudvikling er en fast del af arbejdet med fastholdelse og med faglig og personlig udvikling, da det er et værktøj, der bidrager til både udvikling af tværfaglig vidensdeling og bedre muligheder for kompetenceudvikling.

I 2022 er der identificeret et behov for at strukturere og strømline talentudviklingen, og der er nu skabt en klar definition af begrebet "talent" og udarbejdet en procesbeskrivelse for talentudviklingen. I den forbindelse er der også blevet skabt et konkret talentudviklingskoncept, som en tydeligere del af

arbejdet med Employer Branding. Talentudvikling vil samtidig være en del af arbejdet med at udvikle Jeudan Akademiet, hvor der i talentudviklingsforløbene vil inddrages flere elementer fra akademiet.

BEDST TIL KUNDER – RELEVANT OG KONKRET TRÆNING

Som kunde hos Jeudan skal man føle sig set, hørt og godt serviceret. For det første fordi det er det ordentlige at gøre, når man er udlejer, og for det andet fordi Jeudan har en helt konkret ambition om, at ville 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 og på skrift. Indsatserne 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.

Træningen afholdes af Jeudans Customer Succes Manager og foregår typisk som en række workshops, der gennemføres interaktivt med klasserumstræning. Læringen understøttes efterfølgende med "on the job"-træning og sparring i hverdagen.

VI LÆRER DET, KUNDERNE HAR BRUG FOR

Emnerne for den interne træning udvikler sig i takt med markedets udvikling, og har f.eks. i 2022 været workshops vedr. håndtering af kunder, som reagerer på lejereguleringer. Dette involverede alle medarbejdere, som på den ene eller den anden måde er i berøring med, eller vil blive berørt af, reguleringerne. Træningen har medført en række gode kundeoplevelser, fordi det har været muligt at handle proaktivt og sikre, at kunderne hurtigt blev mødt, hørt, forstået og hjulpet på bedst mulig vis. Medarbejderne har følt sig godt klædt på til at kunne håndtere denne type dialog, og de har kunne give kunden en god oplevelse – selvom udgangspunktet har været af kritisk karakter.

Derudover trænes der også formuleringer i forbindelse med kundehenvendelser som f.eks. varslinger, hvordan man giver ekstraordinær service via telefonen, og hvordan et projektrelateret salg med dertilhørende forhandling gennemføres bedst muligt. Den store fællesnævner er, at træningen altid tager udgangspunkt i kunden og ofte er af så operationel og praktisk karakter, at medarbejderne oplever, at de kan bruge redskaberne med det samme og derfor 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 indsatserne 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.

I Jeudan bliver der altid fokuseret på at videregive læring og tilbyde arbejde og uddannelse til både lærlinge, elever, praktikanter og studentermedhjælpere. I disse år er der også fokus på den store samfundsmæssige opgave, vi alle sammen står overfor, når der simpelthen er mangel på faglærte kræfter. I samarbejde med de københavnske uddannelsesinstitutioner har Jeudan bl.a. 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 her. Det er Jeudans lærlinge et eksempel på. Blandt de 7 lærlinge, som afsluttede deres uddannelse i Jeudan i 2022 er 3 blevet fastansat.

Frem mod 2025 er det målet, at minimum 10 % af Jeudans ansatte skal være lærlinge, elever og praktikanter. Der lægges stor umage i at skabe gode og lærerige pladser 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.

DE DYGTIGSTE HÅNDVÆRKERE I BYEN

Danmarks tredjestørste arbejdsgiver- og erhvervsorganisation indenfor el, vvs og metal, TEKNIQ Arbejdsgiverne, uddeler hvert år medaljer for fremragende faglig dygtighed inden for el og VVS til hovedstadens dygtigste nyuddannede håndværkere – en tradition, der går helt tilbage til 1867. I 2022 var det en af Jeudans færdiguddannede lærlinge, der modtog denne fine anerkendelse og medalje.

DM i Skills er et stort årligt Danmarksmesterskab blandt erhvervsuddannelserne. Omkring 300 unge er med som deltagere, hvor de kæmper om at blive landets bedste inden for hver deres fag. DM i Skills giver de unge chancen for at vise deres

Kvindelige håndværkere samlet til en snak om oplevelser og udfordringer i mandsdominerede fag hos Boss Ladies.

evner og skærpe deres faglige niveau, og samtidig er eventet med til at vise omverdenen, og bl.a. grundskoleeleverne, hvor mange forskellige og spændende muligheder, der er på erhvervsuddannelserne. Jeudan har en ambition om at deltage i 2023.

FLERE KVINDER I BYGGEBRANCHEN

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 funktionæransatte.

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

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. Dette samarbejde fortsatte i 2022, og der arbejdes derfor – i samarbejde med uddannelsesinstitutioner, arbejdsgivere, kommuner og fagforeninger – på at få flere unge kvinder ind på erhvervsskoler og ind i nye brancher.

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

Boss Ladies fik i juni måned øget omtale, da Arkil-byggepladsen Nordvestpassagen fik besøg af H.K.H Kronprinsesse Mary til en samtale med de 29 ambassadører om de oplevelser og udfordringer, man kan have som kvinde i en mandsdomineret branche. Blandt ambassadørerne var også en af Jeudans dygtige, kvindelige håndværkere.

KLAPJOB

KLAPjob er en beskæftigelsesindsats under foreningen Lev, som laver løntilskudsjob og fleksjob til mennesker med udviklingshandicap og andre kognitive vanskeligheder. Det vil sige job til mennesker, der f.eks. har autisme, ADHD, spasticitet, epilepsi, muskelsvind eller en erhvervet hjerneskade, der gør, at de har behov for støtte til at komme ind på det ordinære arbejdsmarked. I 2022 indledte Jeudan et samarbejde med KLAPjob med ønsket om at kunne hjælpe med at få en KLAP-medarbejder i beskæftigelse. Vores jobopslag hos KLAPjob endte beklageligvis ikke med en ansættelse i 2022. Samarbejdet fortsætter med KLAPjob i 2023, og i februar er der lavet aftale om opstart af den første medarbejder i et praktikophold i TorvehallerneKBH.

Du kan læse mere om vores samfundsgavnlige samarbejder som f.eks. InterForce og RealCare på side 80.

JEUDAN SOM ARBEJDSPLADS

Afledt af det store arbejde med både reboarding, strategiprojektet "Bedst til medarbejdere" og den ansvarlighed, som der rapporteres på i rapporten her, blev der i 2022 igangsat et Employer Branding-projekt i Jeudan. Projektet har til formål at afsøge hvilke parametre, der er særlig afgørende for tiltrækning og fastholdelse af medarbejdere – og at sikre at netop disse parametre kommer i spil i markedsføringen af Jeudan som arbejdsplads. Et projekt, som fortsætter i 2023, og som kommer til at trække tråde til flere af målene i afsnittet her, herunder arbejdet med at øge andelen af kvindelige håndværkere, medarbejdere under uddannelse m.fl.

RESPEKT FOR MENNESKERETTIGHEDER

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

Jeudan stræber efter altid at være i overensstemmelse med de ti grundlæggende og generelle principper om 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 56.

Formålet med indsatsen er at forebygge enhver form for brud på menneskerettighederne både i og udenfor koncernen. Der har ikke været nogen sager om krænkelse af menneskerettigheder i 2022.

ENGAGEMENTSMÅLING OG ENPS

Som et led i Jeudans strategi gennemføres der 2 gange årligt en engagementsmåling blandt medarbejdere og en tilfredshedsundersøgelserne blandt Jeudans kunder. Jeudan gennemførte i 2022 to Employee Net Promoter Score-målinger (eNPS) for at kortlægge medarbejdernes loyalitet og tilfredshed. Disse målinger giver Jeudan afgørende feedback fra medarbejderne og kunder, som kan bæres ud i strategi- og arbejdsgrupper og bruges til at forbedre kunde- og medarbejderforhold. For at kunne levere på de kommende års mål, arbejdes der også med ledersparring og andre specifikke indsatser på tværs af organisationen herunder særlige fokusområder for ledernes feedbacksamtaler med medarbejderne.

I 2021 var resultatet af eNPS-målingen 14, mens gennemsnittet af de to 2022-målinger var 42. Resultatet i 2021 afledte en del fokusområder, og der blev igangsat en række indsatser for at finde løsningerne på, hvordan udviklingen kunne vendes. Det er derfor glædeligt at se, at disse indsatser har haft en positiv effekt, og at resultatet i 2022 var henholdsvis 36 i juni måned og 48 i december måned. For at sikre en mere realistisk målsætning og benchmark blev medarbejderne i 2022 opdelt, så der fremadrettet vil være en målsætning samt et resultat (score) for henholdsvis 'administrative medarbejdere' i den ene gruppe og 'håndværkere og øvrige' i den anden gruppe.

Årsagen til denne opdeling sker som følge af, at der var markante forskelle i resultaterne samt indsatsområderne for de to medarbejdergrupper. De tidligere definerede og omtalte medarbejdergrupper går på arbejde med forskellige vilkår og målsætninger, hvilket betyder, at grupperne hver især forstår deres arbejdsgange, trivsel og engagement forskelligt. Ved at foretage denne opdeling kan der sættes mere realistiske mål for lederne og afdelingerne at arbejde videre med.

Frem mod 2025 er der defineret en række halvårlige mål for de administrative medarbejdere og for håndværkere & øvrige som fremgår af ESG-faktaarket. Som benchmark anses en eNPS-måling på 0 som god og en eNPS på over 50 som fremragende. Det er ikke muligt at foretage en direkte sammenligning med andre virksomheder i ejendoms- og servicebranchen, da denne statistik ikke er tilgængelig. Der afholdes dialogmøder med samtlige medarbejdere halvårligt. Som en del af de nye tiltag har Jeudan indgået et samarbejde med en større virksomhed med nogenlunde samme medarbejdersammensætning. Der vil blive afholdt erfa-møder med henblik på udveksling og sparring omkring træningsmuligheder, udviklingsområder og lederværktøjer. Disse møder forventes at skabe yderligere udvikling af både dialogmøder og resultater indenfor fremgang/fastholdelse.

For at fastholde sammenligningsgrundlag i størst mulige udstrækning er beregninger af de sociale nøgletal for 2022 opgjort på samme beregningsgrundlag som tidligere år, dog med undtagelse af medarbejderomsætningen, som er ændret for også at have et eksternt sammenligningsgrundlag. Der, hvor det har været muligt ud fra anvendte systemer og daglig praksis, er beregningerne tilpasset bedste praksis indenfor ESG-data. Det fremgår af de enkelte faktaark, hvis tallene ikke er sammenlignelige med tidligere år. Nøgletallene fremgår af ESG-faktaark på siderne 90-92.

Løbende tilfredshedsmålinger blandt medarbejderne bruges til at identificere nye initiativer og måle på eksisterende. Alt sammen med det formål at skabe bedre medarbejderforhold.

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

AMBITIONEN

Jeudans fortsatte vækst afhænger bl.a. af evnen til at fastholde medarbejdere, og således også af at reducere koncernernes medarbejderomsætning. Her arbejdes der med en målsætning for 2025 om at være 5 % bedre end branchens medarbejderomsætning, når det kommer til funktionærer og 10 % bedre end branchen i forhold til de timelønnede medarbejdere. Til sammenligning benyttes statistik fra Dansk Arbejdsgiverforening fra 2021, da det er de senest opgjorte tal.

AFRAPPORTERING 2022

Medarbejderomsætning	2020	2021	2022
Koncernen samlet	19 %	24 %	22 %
Funktionærer	18 %	24 %	21 %
Timelønnede	20 %	24 %	23 %

Der har fra 2021 til 2022 været en nedgang i medarbejderomsætningen i Jeudan. Sammenlignes der med statistikken fra DA-området, så var medarbejderomsætningen her 32 % for alle, 25 % for funktionærer og 36 % for "arbejdere" (2021-tal). Udviklingen skyldes bl.a., at 2022 har været et år, hvor Jeudan har haft mulighed for at genoptage de onboarding-aktiviteter, der som følge af COVID-19 ikke kunne gennemføres i 2021. Det er således blevet lettere for nye medarbejdere at lære organisationen og virksomhedskulturen at kende samt skabe relationer til nye kollegaer og dermed blive en del af den stærke fællesskabsfølelse, som kendetegner Jeudan. Det har også været muligt at genoptage koncernens månedsmøde med fysisk fremmøde, så medarbejderne igen har kunne samles på tværs af afdelingerne. I 2022 har det også igen været muligt at afholde flere sociale arrangementer, hvilket har haft en positiv effekt. Det øgede antal kontaktpunkter - i form af møder og sociale arrangementer - har styrket sammenholdet på tværs af afdelingerne og fællesskabsfølelsen hos alle medarbejdere – men har især betydet at nye medarbejdere hurtigere har opnået et tilhørsforhold til Jeudan.
På trods af den positive udvikling af medarbejderomsætningen, så er der fortsat nogle områder i Jeudan, som er præget af en højere personaleomsætning. Afdelingsspecifikke og konkrete tiltag vil blive taget i brug for at vende udviklingen i et tæt samarbejde mellem ledere og Jeudans HR-afdeling.
Inflationen har sandsynligvis også haft en afsmittende effekt og kan ses på antallet af fratrædelser. Mange medarbejdere bliver lidt mere forsigtige og specielt inden for nogle fag som eksempelvis byggebranchen, har der i 2022 været konkurser, der resulterer i medarbejdere, overvejer deres situation en ekstra gang inden et evt. jobskifte.

AMBITION 2023

Arbejdet med fastholdelse af koncernens medarbejdere fortsættes, og de sidste initiativer fra den nedsatte arbejdsgruppe med fokus på fastholdelse implementeres i driften. Jeudan har fra årsskiftet implementeret fleksibilitet i hverdagen, onboarding og feedbacksamtaler for håndværkerne. Ønsket er at etablere en kultur blandt vores håndværkere, hvor der er fokus på work life balance, anerkendelse og kompetenceudvikling. Derved fremstår Jeudan som en moderne, attraktiv og konkurrencedygtig arbejdsplads, der kan fastholde dygtige medarbejdere og tiltrække nye.

I 2022 blev Jeudanskolen – Jeudans interne uddannelse af nye og eksisterende medarbejdere - relanceret og udbygget med en række aktiviteter under overskrifterne "Bedst til medarbejdere" og "Bedst til kunder". På Jeudanskolen introduceres medarbejderne bl.a. for Jeudans historie, værdier, organisation og ønskerne til medarbejderadfærd. Skolen afsluttes med en byvandring forbi flere af Jeudans historiske ejendomme.

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 % bedre end branchen for funktionærer og 0,5 % bedre end branchen for de timelønnede medarbejdere. Til sammenligning benyttes statistik fra Dansk Arbejdsgiverforening fra 2021, da det er de senest opgjorte tal.

AFRAPPORTERING 2022

Sygefraværet i Jeudan har gennemgået en mindre stigning fra 2021 til 2022. COVID-19 udgør en del af forklaringen i første kvartal, men har ikke givet anledning til en opsplitning i opgørelsen. Sammenholdes Jeudans sygefravær med opgørelsen på DA-området udgjorde det samlede tal 3,5%, funktionærer 2,8% og "arbejdere" 4,3% (2021 tal).

Sygefravær	**2020**	**2021**	**2022**
Koncernen samlet	3,5 %	3,8 %	4,2 %
Funktionærer	2,4 %	2,6 %	2,6 %
Timelønnede	4,2 %	4,5 %	5,3 %

Hos de timelønnede ses en mindre stigning i 4. kvartal, hvilket er et udtryk for, at der generelt var flere, der blev ramt af sygdom som følge af, at der atter var lukket op i samfundet. Jeudan arbejder løbende med kvartalsvise nøgletal, der afspejler sygefraværet i de enkelte afdelinger. I samarbejde med Jeudans ledere vurderes det, hvordan de enkelte fraværstal skal håndteres. Her anvendes sygefraværssamtaler, mulighedserklæringer og sundhedsordninger via pensionsselskaber i dialogen om fraværet.

Jeudan har i højere grad kommunikeret om tiltag via pensionsordningen, der indeholder inspiration, råd om sundhed og en nemmere adgang til samtaler med specialister indenfor forskellige fagområder. Via intranet og månedsmøder har det hybride arbejdsliv været i fokus med henblik på bedre trivsel. Jeudan tilbyder med udgangspunkt i medarbejdernes velvære, trivsel og ikke mindst forebyggelse en virksomhedsbetalt massageordning. Arbejdsmiljøorganisationen foretager runderinger i forhold til det fysiske arbejdsmiljø.

AMBITION 2023

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

DE SOCIALE MÅL PÅ VEJ MOD 2025

Håndværker-akademiet etableres, og der fokuseres på den faglige håndværks-mæssige oplæring inden for klassiske ejendomme

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

AFRAPPORTERING 2022
Håndværkerakademiet er endnu ikke påbegyndt, men forventes at blive igangsat i 2024. Med afsæt i en kompetenceanalyse af Jeudans håndværkere, og med særligt fokus på vedligeholdelse af Jeudans mange fredede ejendomme og de særlige kvalifikationer, det arbejde kræver, vil den interne uddannelse blive målrettet herefter.

AMBITION 2023
Akademiet har til formål at give Jeudans håndværkere et kompetenceløft inden for deres fagområde.

Antallet af lærlinge, elever og praktikanter skal udgøre minimum 10 % af den samlede personalesammen-sætning

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

AFRAPPORTERING 2022
I 2020, 2021 og 2022 udgjorde unge medarbejdere under uddannelse 12 % af Jeudans medarbejdere. Det er således lykkes at fastholde et niveau over målet for 2025, og dermed bidrage til uddannelsen af lærlinge, elever og praktikanter til glæde for både Jeudan og det danske arbejdsmarked.

AMBITION 2023
Ambitionen er at sikre at antallet af lærlinge, elever og praktikanter årligt frem mod 2025 udgør minimum 10 % af den samlede personalesammensætning. Jeudan vil fortsætte samarbejdet med de københavnske uddannelsesinstitutioner for at skabe sikre og trygge uddannelsesforløb. Målet er, at de færdiguddannede fortsætter deres ansættelse i Jeudan og starter et karriereforløb i virksomheden.

DE SOCIALE MÅL PÅ VEJ MOD 2025

Andelen af kvindelige håndværkere løftes

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

AMBITIONEN

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

AFRAPPORTERING 2022

I 2022 fortsætter Jeudan samarbejdet med Boss Ladies, der ambitiøst og målrettet arbejder for at tiltrække og fastholde kvindeligt talent i de brancher, hvor de er typisk, er sværest at tiltrække. Derudover samarbejder Jeudan med uddannelsesinstitutioner, kommuner og fagforeninger med det formål, at få flere piger ind på erhvervsskoler og ind i nye brancher. Jeudans to øvrige kvindelige ambassadører for initiativet og de kvindelige håndværkere i Jeudan er del af samarbejdet med uddannelsesinstitutionerne og indgår i dialog med unge kvinder, som overvejer en uddannelse indenfor håndværkerfagene.

At levere på Jeudans ambitiøse mål om at være 1 % bedre end branchen, når det kommer til andelen af kvindelige håndværkere, kræver en længerevarende indsats. Dog er det i 2022 lykkes at passere målet om, at være 1%-point bedre end branchen, da 6,6 % af Jeudans håndværkere i 2022 var kvinder, hvilket var en fremgang fra 2021 på hele 60%.

Kvindlige håndværkere	2020	2021	2022
	3,3 %	4,1 %	6,6%

AMBITION 2023

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

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

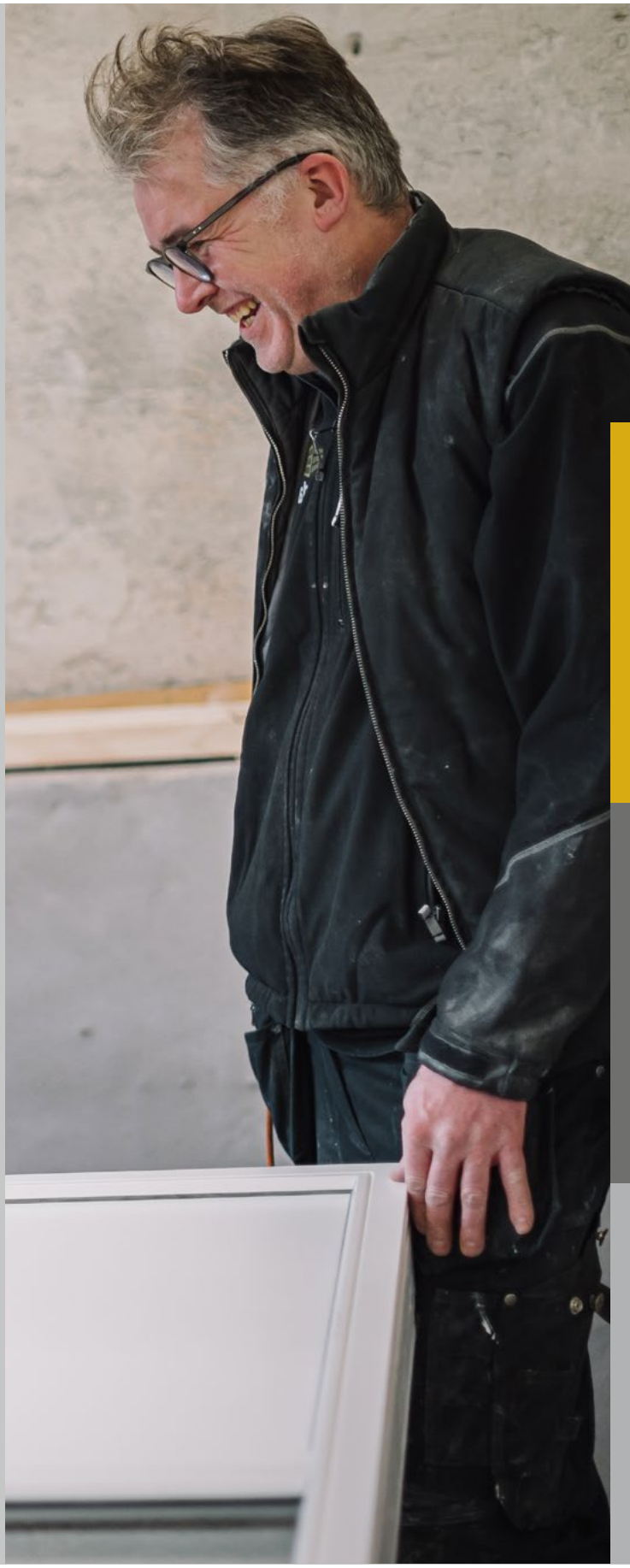
I 2023 påbegyndes arbejdet i en strategisk arbejdsgruppe med navnet 'Tiltrækning og onboarding af håndværkere', hvor et af fokusområderne netop er tiltrækning af kvindelige håndværkere og herunder at øge kendskabsgraden og mulighederne hos de unge. I den forbindelse vil arbejdsgruppen også have fokus på arbejdsvilkårene og miljøforholdene for kvindelige håndværkere.

Rettidig omskoling af modne medarbejdere skal sikre, at ingen forlader Jeudan som følge af nedslidning

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

AFRAPPORTERING 2022
Med afsæt i Livsfasepolitikken er der udarbejdet en Seniorpolitik, der træder i kraft 1. januar 2023. Politikken er udarbejdet med afsæt i en intern medarbejderundersøgelse om senkarriere og indeholder tiltag som seniordialog fra det kalenderår, hvor medarbejderen fylder 55 samt et antal seniordage, der tildeles efter alder fra det år, hvor medarbejderen fylder 60. Derudover er der individuelle muligheder i forhold til jobfunktionen, arbejdstiden og omskoling, som kan anvendes i dialogen om en senkarriere. Der vil endvidere blive planlagt en række gå hjem-møder i samarbejde med Jeudans pensionsselskaber, hvor medarbejderne og deres respektive samlever kan få rådgivning og sparring. Desuden vil der blive afviklet en række dialogmøder for seniorer, hvor Direktionen og HR deltager.

AMBITION 2023
Jeudans indsatser inden for senkarriere og seniorpolitik trådte i kraft og omfatter alle medarbejdere i Jeudan fra årsskiftet. Der afholdes en årlig seniordialog med medarbejdere fra det år, de fylder 55, hvor overvejelser og ønsker til fremtiden drøftes. Denne dialog er etableret med henblik på at skabe refleksion og for at fastholde medarbejderen viden, hvilket understøtter Jeudans ønske om diversitet på arbejdspladsen. Jeudan holder sig fortsat løbende orienteret om, hvad der sker på markedet inden for området, så vi også på dette område er konkurrencedygtige.



DE SOCIALE MÅL PÅ VEJ MOD 2025

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

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

AFRAPPORTERING 2022
Et udfordrende år, som 2022 har ikke gjort behovet for en håndsrækning til mennesker, som har svært ved at finde deres plads på arbejdsmarkedet mindre. Også i 2022 har Jeudan fortsat samarbejdet med organisationen Velkommen Hjem og aktivt støtte hjemvendte veteraner via organisationen. Både som mentor for hjemvendte veteraner og ved at tilbyde ansættelse i stillinger, der matcher kompetencer og interesser. I 2022 har Jeudan indgået aftaler med yderligere 1 mentee, men året har også budt på et stort event på Ofelia Plads, som bragte veteraner og erhvervslivet sammen.

I starten af året har Jeudan også udvidet samarbejdet med Københavns Jobcenter, der hjælper ukrainske flygtninge i job. Der er en klar forventning om, at der kan foreligge ansættelsesmuligheder inden for fagområdet Renhold, hvor der ikke foreligger en sprogbarriere. Samarbejdet har allerede resulteret i, at to flygtninge med ukrainsk baggrund er blevet ansat.
Yderligere har Jeudan fortsat samarbejdet med KLAPjob, som ikke resulterede i en ansættelse i 2022, men en aftale om en medarbejder til TorvehallerneKBH til opstart i februar 2023.

AMBITION 2023
Jeudan forventer også i 2023 at fortsætte de gode samarbejder for derigennem at bidrage til, at netop de mennesker, der er længst væk fra arbejdsmarkedet, får mulighed for at komme indenfor.

UDGANG
Jeg får
Ofelia Plads
til at spille

Udvidelse af Jeudans livsfasepolitik

NY SENIORPOLITIK

2022 var et år med rekordhøj beskæftigelse, længere rekrutteringsprocesser og mindre årgange, og det har alt sammen præget de danske virksomheders evne til at tiltrække og fastholde medarbejdere. Det gælder selvfølgelig også her hos Jeudan.

Derfor er der i 2022 bl.a. kigget nærmere på, hvilke initiativer der kan tages for at fastholde dygtige seniormedarbejdere længst muligt i Jeudan. Det både for at øge aldersdiversiteten, sikre vigtig viden og vidensdeling samt at tage et samfundsansvar. Udkommet har været en udvidelse af Jeudans livsfasepolitik – herunder en ny Seniorpolitik.

BEDRE MULIGHEDER FOR SENKARRIERE

I Jeudan prioriteres en bred aldersmæssig sammensætning blandt medarbejderne. Jeudan har godt fat i de unge medarbejdere og havde igen i 2022 både gode lærlinge, elever og studenter-medhjælpere. Og år efter år opleves det tilsvarende, at seniormedarbejderne bidrager med solid erfaring, stabilitet og overblik.

FLEKSIBILITET OG LØBENDE DIALOG

Flere undersøgelser peger på at god ledelse og fleksibilitet er med til at fastholde medarbejderne længere tid på arbejdsmarkedet. For at fastholde seniorerne i Jeudan er det derfor vigtigt, at dialogen med denne medarbejdergruppe bliver sat i system. Det er derfor besluttet at alle Jeudans medarbejdere over 55 år i fremtiden vil blive inviteret til årlige dialogmøder specifikt om mulighederne for senkarriere. I 2023 vil gruppen udgøre i alt 122 medarbejdere, svarende til 19% af Jeudans nuværende medarbejderstab, af dem vil 55 være over 60 år i 2023.

Antal medarbejdere	**637**
Heraf over 55 år i 2023	122
Heraf over 60 år i 2023	55

> Vi håber, at vores nye Seniorpolitik kan være med til, at mange af vores dygtige seniorer vil blive hos Jeudan i længere tid. Bag politikken ligger også den overvejelse, at vi gerne vil tage et samfundsansvar i forhold til, at Danmarks mest erfarne arbejdsstyrke bliver på arbejdsmarkedet så længe som muligt og giver deres viden videre, og samtidig bidrager økonomisk til samfundet.
>
> **Annemarie Lund Krumhardt, HR-direktør**

Mulighederne for senkarriere drøftes som del af feedbacksamtalerne mellem leder og medarbejder.

Uddrag fra den nye Seniorpolitik

Gældende for alle medarbejdere +55 år

- Årlig dialog om mulighederne for den enkeltes senkarriere, dette bliver et fast punkt på årets første feedbacksamtale
- Årlige gå hjem-møder, inkl. ægtefælle/samlever, med orientering og rådgivning fra Jeudan HR, Danica Pension og PensionDanmark

Gældende for medarbejdere +60 år

- Mulighed for deltidsansættelse, med fastholdelse af fuldtidssats for arbejdsgiverbetalt pension
- Særlige seniordage baseret på alder
- Mulighed for kompetenceudvikling med fokus på opkvalificering og efteruddannelse
- Omskoling til anden rolle som f.eks. specialist, konsulent, mindre fysisk krævende rolle eller lign.
- At blive mentor for kollegaer (unge, talenter, lærlinge, nyansatte)
- Forskellige muligheder iht. gældende overenskomst for overenskomstansatte medarbejdere
- Orlov

Jeudans seniorpolitik omfatter alle medarbejdere med minimum 9 måneders anciennitet.

Flere faglærte på vej

TIL KAMP FOR ERHVERVS-UDDANNELSERNE!

> Kigger vi specifikt på vores dygtige håndværkere, går vi efter at være branchens foretrukne arbejdsplads – en ambitiøs arbejdsplads, der er banebrydende i forhold til tendenser, løsninger og services. Vi respekterer hinanden, kunderne og samfundet, og vi tror på, at samarbejde og fælles løsninger gør os alle stærkere.
>
> **Dennis Patrick Lund,**
> **afdelingschef for el og VVS i Jeudan.**

Frem mod 2025 er det Jeudans mål, at minimum 10 % af koncernens ansatte skal være lærlinge, elever og praktikanter. Der ligges et stort arbejde i at skabe gode og lærerige pladser i virksomheden, både for at uddanne og træne kommende medarbejdere, men også for at være med til at gøre det mere attraktivt for ungdomsårgangene at søge ind på erhvervsuddannelserne.

Det er næppe gået nogens næse forbi, at der i 2022 var rekordhøj beskæftigelse. Samtidig ligger andelen af en ungdomsårgang, som søger mod erhvervsuddannelserne stabilt omkring 20%, mens der fra politisk hold er et mål om at hele 30% i 2025 skal søge den vej. Som samfund ser vi ind i en fremtid med færre faglærte folk på arbejdsmarkedet. Tænketanken Arbejderbevægelsens Erhvervsråd har bl.a. lavet en fremskrivning af ubalancerne på arbejdsmarkedet, som viser, at Danmark kommer til at mangle 99.000 faglærte i 2030.

EN GAMMEL TRADITION, DER NU ER YDERST AKTUEL

I Jeudan arbejdes der med konkrete mål for at tilbyde arbejde og uddannelse til både lærlinge, elever, praktikanter og studentermedhjælpere. Og derigennem bidrage til den store samfundsmæssige opgave, Danmark står overfor, når der simpelthen er mangel på faglærte kræfter. I samarbejde med de københavnske uddannelsesinstitutioner er der bl.a. igennem case competitions skabt sikre og trygge uddannelsesforløb, der følges af mentorer igennem hele forløbet.

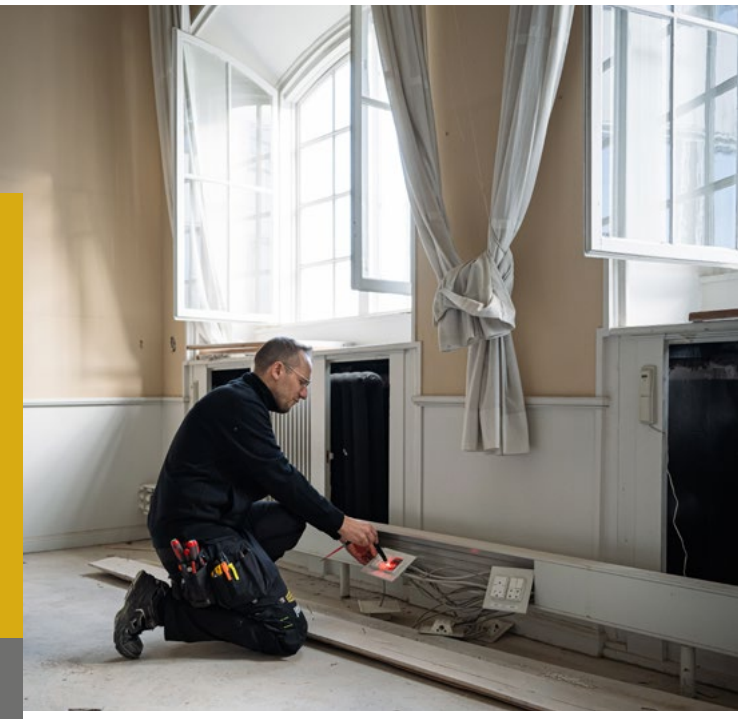
Det er et succeskriterie, at de færdiguddannede efterfølgende bliver ansat og starter et karriereforløb i Jeudan. Det er Jeudans lærlinge et godt eksempel på. Blandt de 7 Jeudan-lærlinge, som afsluttede deres uddannelse i 2022, er 5 blevet fastansat, svarende til 71%. To af dem er Jeudans elektriker-voksenlærlinge Per og Bogdan. Læs mere om dem her.

FRA JURA OG UNDERVISNING TIL EL

Det lå ikke ligefrem i kortene, at Bogdan Patriche og Per Østberg skulle være elektrikere. Bogdan er egentligt uddannet jurist, og Per er folkeskolelærer. Fælles for de to var dog, at de ikke følte sig helt hjemme i skrivebordsarbejdet og savnede at komme ud og bruge deres hænder. Valget faldt på el, fordi de begge havde hørt, at et elektriker-faget er et af de mere skånsomme i håndværkerbranchen.

Per og Bogdan i gang med at trække kabler på Bredgade 42.

De to voksenlærlinge har fulgtes ad igennem både grundforløb, hovedforløb og svendeprøve, og nu er de kollegaer i Jeudan. "Jeg ledte efter en læreplads, og så ringede jeg til Per (der allerede var i Jeuden) og spurgte, om han kunne hjælpe. Han sagde, at han var meget tilfreds, og at Jeudan var et superfint sted at være," siger Bogdan. Bogdan blev sat i kontakt med den daværende produktionschef, og kort derefter kunne han trække i Jeudan-tøjet. Det har han været glad for lige siden.



PARKERINGSHUS MED INDBYGGET ØVESTATION

Per og Bogdan er begge færdige med svendeprøven og bestod med et yderst tilfredsstillende resultat. Det er der selvfølgelig flere grunde til, men en dem skal findes i Jeudans P-hus på Dr. Tværgade, hvor Per og Bogdan har kunnet øve sig på deres helt egen øvestation: "Vi har fået lov til at bygge en øvestand. Det er en god idé, for vi bliver prøvet i det i vores skoleforløb. Netop det sikkerhedsmæssige er en ret grundlæggende ting, men ikke noget, man gør så ofte. Det er typisk først, når man har afleveret en installation på en byggeplads, hvor der går to år, fra du starter, til du slutter," siger Per, der dog gerne vil understrege, at man sagtens kan være en dygtig håndværker og en stor ressource, selvom man ikke har et 12-tal i bogen.

> Jeg har en oplevelse af at blive taget alvorligt. En af grundene til, at jeg har lyst til at være her, er, at der er en rigtig høj grad af tillid. Og at der bliver givet rigtig meget ansvar.
>
> **Per Østberg tidl. lærling, nu fastansat elektriker i Jeudan**

PLADS, TID OG RUM TIL LÆRING

Rum og tid til læring er kendetegnende for de to voksenlærlinges forløb. Øvestationen er blot en af de ting, der har været med til at kunne hive en topkarakter hjem. Flid, engagement og ihærdighed er selvfølgelig en anden. De peger begge på, at de i Jeudan har fået plads og rum til at lære. Både den fysiske plads, som på øvestationen i P-huset, men også den tid, der reelt bliver sat af til, at de kan lære og dygtiggøre sig.

De to voksenlærlinge understreger også, hvor vigtigt tillid og ansvar er: "Jeg har en oplevelse af at blive taget alvorligt. En af grundene til, at jeg har lyst til at være her, er, at der er en rigtig høj grad af tillid. Og at der bliver givet rigtig meget ansvar," fortæller Per.

NETVÆRK AF ANDRE ELEKTRIKERE

Selvom man i leveår har mere erfaring end de noget yngre lærlinge, er der ingen forskelsbehandling. Det mærkede Bogdan særligt, da han startede i lære: "Jeg følte, at jeg var 16 år igen – selvom jeg er oppe i 30erne. Når man går på arbejde, så er man lærling. Du starter i bunden som alle andre."

Aldersforskel eller ej, så er der heldigvis god forståelse lærlingene i mellem, og det kan bl.a. ses i den lærlingeklub, som Per, Bogdan og andre elektrikerlærlinge har startet sammen. Her mødes de et par gange årligt og deler erfaringer, tager på ekskursioner og virksomhedsbesøg: "Der har været stor lydhørhed fra ledelsen side. Vi har fået tid og ressourcer til at udvikle os. Vi kommer med på kurser, vi tager på studieture, og vi har mulighed for at mødes i fællesskab," siger Per og fortæller, at der generelt er et godt samarbejde mellem lærlingene og ledelsen.

> I Jeudan er vi ikke kun arme og ben. Det er vi også. Men vi er meget mere end det.
>
> **Bogdan Patriche, tidl. lærling, nu fastansat elektriker i Jeudan**

KLAR TIL FASTANSÆTTELSE I 2023

Bogdan og Per er begge blevet fastansat i Jeudan fra starten af 2023, og det er lige, som det skal være, hvis man spørger dem – for arbejdsopgaverne er spændende og vilkårene gode: "Jeg synes, at det har været et rigtig godt sted at være. Der er tid til at lære og til at lave tingene ordentligt. Og det er spændende, fordi vi arbejder på historiske ældre bygninger," siger Per, og Bogdan tilføjer: "I Jeudan er vi ikke kun arme og ben. Det er vi også. Men vi er meget mere end det."

BEDST TIL MEDARBEJDERE

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

jeudan

jeudan

ET JEUDAN MED ANSVARLIGE RELATIONER (GOVERNANCE)

Med 200 ejendomme i porteføljen er Jeudan Danmarks største børsnoterede service- og ejendomsvirksomhed. Dét forpligter. Forpligter os til at møde verden med respekt og at til gøre tingene ordentligt.

> Vi vil gerne stå på mål for vores kerneværdier:
> Ordentlighed, ansvarlighed og tilgængelighed. I vores daglige virke står vi med noget meget værdifuldt mellem hænderne. Ikke kun mursten, stuk og sildebensparket, men trivsel, tryghed og livskvalitet. Det er store sager. Derfor gør vi os umage hver eneste dag.

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 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 for modarbejdelse af korruption, der skitserer, hvordan korruption skal modarbejdes.

Afsættet for Jeudans politik for modarbejdelse af korruption er bevidstheden om, at Jeudan forvalter betydelige værdier på aktionærernes vegne, at vi 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 korruptionssager.

Det samme gør sig gældende for sager om hvidvask, og også her har Jeudan en tydeligt defineret politik for modarbejdelse af hvidvask.

Politikkerne er offentliggjort på Jeudans hjemmeside, nye medarbejdere modtager en grundig introduktion til dem begge ved ansættelsen, og politikkerne genbesøges årligt med henblik på evt..revision.

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.

MILJØMÆSSIGE OG SOCIALE FORHOLD

Risiko for korruption og uetisk forretningsførelse er ikke det eneste, der er på spil. F.eks. kan Jeudans mange leverandører påvirke både miljømæssige og sociale forhold, når de udfører opgaver for Jeudan, og ved brug af underleverandører kan der være risiko for at menneskerettigheder ikke bliver overholdt.
Jeudan er bevidst om, at koncernen også bærer et ansvar for det, der sker længere ude i værdikæden og har derfor igangsat en større ESG-analyse af forholdene hos de mange leverandører. Formålet er at kunne kortlægge eventuelle udfordringer indenfor Environmental, Social eller Governance. Med afsæt i denne analyse vil Jeudan fremadrettet søge at udbedre de udfordringer, der måtte være i værdikæden.

AFRAPPORTERING 2022

Efter Jeudans overbevisning har koncernen i 2022 ikke oplevet nogen former for korruption eller bestikkelse.

Jeudan har intensiveret arbejdet med at skabe og opretholde ansvarlige relationer og dermed arbejdet for at minimere de risici, som vi kan møde i vores samarbejdsforhold. Med udgangspunkt i en overordnet analyse af de relevante risici i leverandørkæden iværksatte vi i 2021 en række risikominimerende tiltag, som er blevet implementeret i 2022.

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

Medarbejderne mødes i Jeudans egen kaffebar til en god kop kaffe og en uformel snak.

Resultat: Opdateret adfærdskodeks offentliggjort på Jeudans hjemmeside i 2022.

Øget fokus på "screening" af leverandører forud for indledning af samarbejde. Der vil blive implementeret tiltag med henblik på særlig godkendelsesprocedure af leverandører for at sikre, at de lever op til Jeudans standarder og krav.

Resultat: Godkendelsesprocedurerne er opdateret og godkendt. Implementering har været i gang siden ultimo 2022, herunder sikring af leverandørernes tiltrædelse til det opdaterede adfærdskodeks.

Opdatering og ensartning af interne retningslinjer og procedurer for valg af leverandører, så Jeudans medarbejdere har en klart defineret fremgangsmåde for valg af leverandører.

Resultat: De overordnede interne retningslinjer og procedurer er opdaterede og forventes implementeret i starten af 2023. For at skabe en mere struktureret og sikker procedure i forhold til godkendelse af leverandører, er processen nu samlet i én afdeling, og der er ansat en ny medarbejder med speciale i leverandørkæder.

Undervisning af relevante medarbejdere med fokus på retningslinjer for leverandørvalg, kontraktuelle forhold og tvistehåndtering. Uddannelsen skal bidrage til at klæde medarbejdere på til at foregribe og håndtere de udfordringer, der kan opstå i leverandørforhold.

Resultat: Undervisningen vil blive etableret i takt med implementeringen af de samlede risikominimerende tiltag. Fremadrettet vil medarbejderne få adgang til mere overskuelige lister og optegnelser af godkendte Jeudan-leverandører.

Fokus på at skabe og opretholde ansvarlige relationer vil løbende blive fulgt op af interne tiltag, så alle medarbejdere er indforståede med vigtigheden af de ansvarlige relationer og at følge de interne udstukne retningslinjer.

Resultat: Alle medarbejdere er i 2022 blevet informeret om de nye retningslinjer og procedurer, som snart vil træde i kraft. Fremadrettet vil afdelingen for Indkøb stå for alt vedr. godkendelse af leverandørsamarbejder, og Jeudans medarbejdere vil derfor have adgang til lister over godkendte leverandører, og nemt kunne kontakte Indkøb, hvis de har spørgsmål.

NÆSTE SKRIDT I 2023 OG 2024

Som forventet i sidste års rapport, er Jeudan nu i gang med implementering og/eller drift af en lang række tiltag. Tiltagene fokuserer særligt på leverandørforhold inden for bygge- og anlægsbranchen og gælder primært for entreprenører, materialeleverandører og tekniske rådgivere, som har kontrakt med Jeudan.

I Ansvarlighedsrapport for 2023 vil de implementerede indsatser blive dokumentet, og der vil bl.a. – ud fra en godkendt leverandøroversigt – blive rapporteret på, hvor mange leverandører, der har tiltrådt det opdaterede adfærdskodeks i løbet af året.

Arbejdet med ESG-analysen fortsætter i 2023, og der vil være fokus på at afsøge, om der er behov for nye tiltag. Med afsæt i analysearbejdet vil Jeudan identificere, hvilke leverandørforhold, der evt. trænger til justeringer og dernæst udarbejde nye krav som disse leverandører skal kunne efterleve i 2024.

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

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

Byggeaffald
25 % til genbrug
65 % til up- eller downcycling

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

Energi-renovering
25 ejendomme er energirenoveret

Håndværkere, kønsdiversitet
1 %-point bedre end branchen generelt

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

Håndværkere, uddannelse
Kompetenceløft vedr. klassiske ejendomme og fokus på flere i job

Arbejdsulykker
Nul-ulykkes-kultur og bedre end branchen generelt

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

Produktion
Fossilfri
Ingen skadelige kemikalier

Leverandørers ESG-indsats
Analyse, dialog, dokumentation og krav

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

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

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

DE ANSVARLIGE MÅL PÅ VEJ MOD 2025

Analyse af leverandørforhold

AMBITION
Jeudan har besluttet, at der skal foretages en intern analyse af leverandørforhold med henblik på kunne indlede og opretholde ansvarlige relationer med vores samarbejdspartnere. Fokus har været på at analysere de risici, som Jeudan kan støde på i leverandørforhold i bygge- og anlægsbranchen. Ud fra analyserne identificeres risikominimerende tiltag, som skal implementeres i koncernen.

AFRAPPORTERING 2022
Ud fra de interne analyser og de identificerede risici i leverandørforhold, har Jeudan i 2022 arbejdet med en række risikominimerende tiltag. Herunder har Jeudan opdateret adfærdskodeks, opdateret godkendelsesprocedurer for valg af leverandører, opdateret interne retningslinjer samt samlet processen i én afdeling, og der er ansat en ny medarbejder med speciale i leverandørkæder.

AMBITION 2023
Det er ambitionen for 2023, at de risikominimerende tiltag skal være fuldt ud implementeret og sat i drift. Jeudans opdaterede adfærdskodeks vil blive offentliggjort på jeudan.dk og derudover skal det løbende analysearbejde på leverandørniveau fortsætte, så det løbende kan justere og evt. skærpe kravene, hvis det bliver nødvendigt.

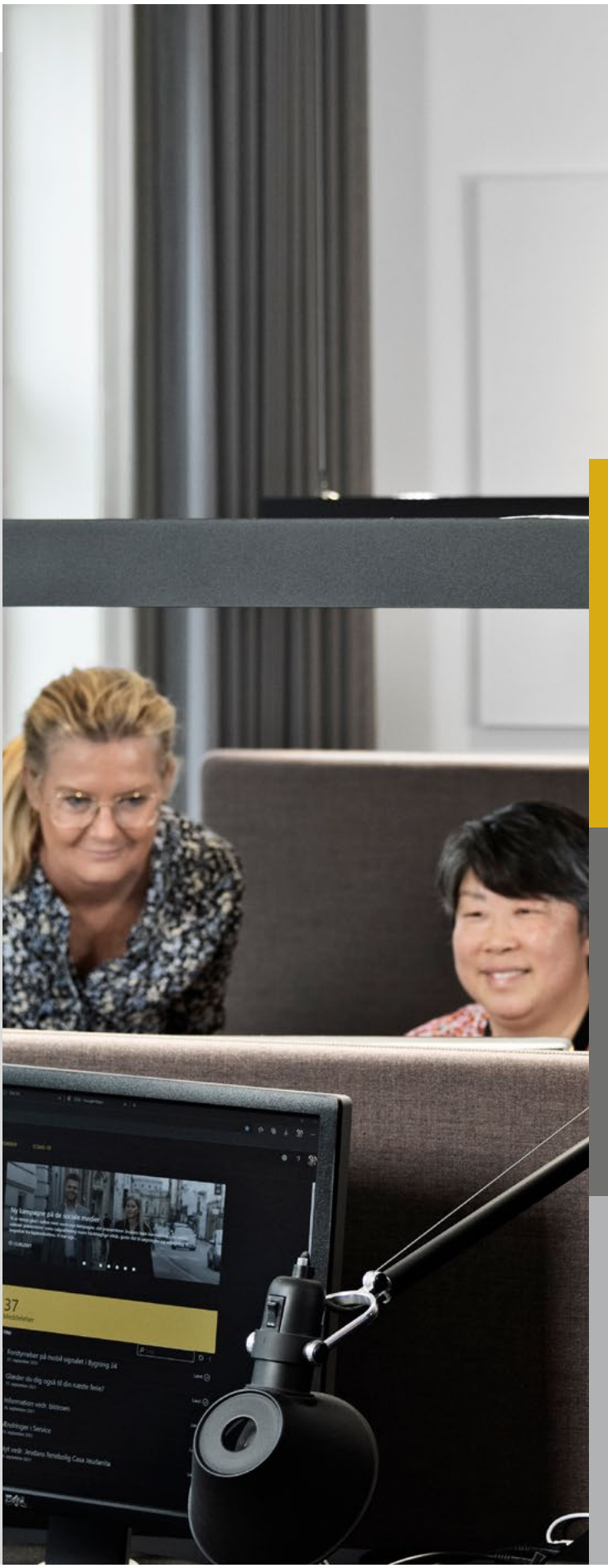
Dokumentation for indsatser

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

AFRAPPORTERING 2022
Analysearbejdet og arbejdet med de risikominimerende tiltag i 2022 har givet Jeudan et klart overblik over de indsatser, som fremadrettet ønskes dokumenteret.

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

Behovet for yderligere dokumentation for indsatser revurderes ultimo 2023.



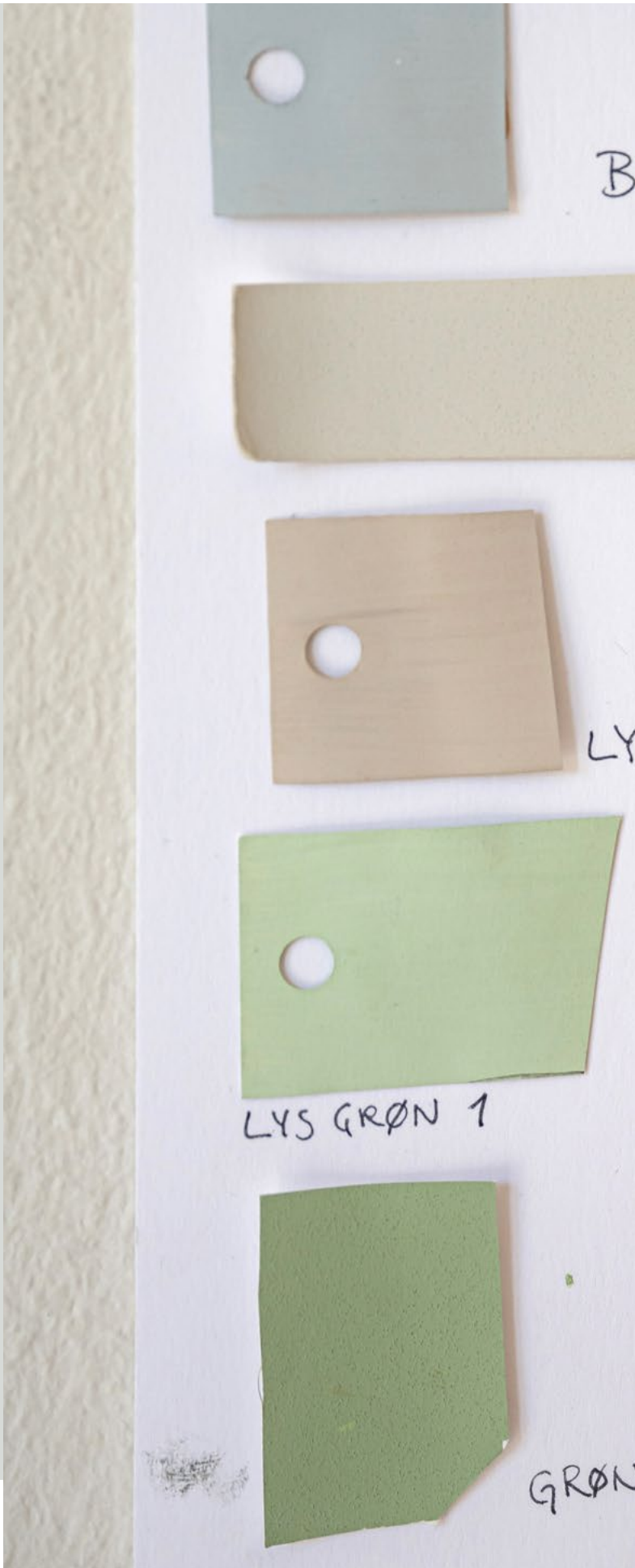
DE ANSVARLIGE MÅL PÅ VEJ MOD 2025

Krav på relevante områder

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

AFRAPPORTERING 2022
Jeudan har fået et overblik over hvilke indsatser, der skal igangsættes for, at koncernen kan indlede og opretholde ansvarlige relationer med leverandører i bygge- og anlægsbranchen.

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



2005 – B
LÅGRÅ
1002 – Y
LYS GRÅ
2005 – Y30R
GRÅBRUN
1010 – G30Y
LYS GRØN 2
3020 – G30Y

Risikominimering af leverandørsamarbejder

SÅDAN SKABER VI BEDRE OVERBLIK OVER GODKENDTE PARTNERE

Jeudans afdeling for Indkøb har fået endnu en vigtig arbejdsopgave i 2022. Her er der blevet taget initiativer for at skabe bedre overblik over Jeudans leverandørsamarbejder og sikre, at det er nemt for Jeudans medarbejdere at finde en godkendt samarbejdspartner.

EN SAMLET INDSATS GIVER STØRRE SAMMENHÆNG

I fremtiden kommer Jeudans indkøbsafdeling til at overtage opgaven med godkendelse og oprettelse af nye leverandører. Jeudans leverandører dækker over både entreprenører, rådgivere og leverandører af varer og services. Tidligere har godkendelsesprocessen været bredt forankret i organisationen, men for at skabe en mere struktureret og sikker tilgang til opgaven, er processen nu samlet i én afdeling. Formålet er at sikre, at Jeudan altid samarbejder med de rigtige og godkendte leverandører.

"Ved at stille krav til leverandørerne om at tilslutte sig Jeudans adfærdskodeks, får vi synliggjort og understreget vores forventninger og krav overfor alle vores samarbejdspartnere. Det giver klarhed for vores samarbejdspartnere, et solidt fundament for Jeudan og tryghed for Jeudans medarbejdere og i sidste ende kunder", fortæller Tore Jensen, Indkøbs- & Logistikchef hos Jeudan.

> Vi vil sikre, at man som Jeudan-medarbejder nemt kan få en samlet og overskuelig adgang til vores portefølje af godkendte leverandører. Og som altid, kommer vi til at lave gentagende opfølgning på vores leverandørsamarbejder – verden kan jo ændre sig løbende.

STORT ØNSKE FRA MEDARBEJDERNE

Udover risikominimering i forhold til valg af leverandører kommer strukturændringen i Jeudan også til at gøre det nemmere for Jeudans medarbejdere, fortsætter Tore Jensen:

Og det er netop medarbejdernes ønske om nemmere adgang, der har været en stor drivkraft i strukturændringen. Fremadrettet får de glæde af en helt overskuelig liste over de godkendte leverandører, som de trygt og sikkert kan benytte, fordi alle på listen vil være screenet og godkendte af Indkøb.

OMSTRUKTURERING OG EKSPERTANSÆTTELSE

I Ansvarlighedsrapporten for 2021 barslede Jeudan med tanken om en intern uddannelse i leverandørsamarbejder for alle medarbejdere. Her er det dog blevet besluttet at der skal gøres endnu mere. Og det ved at samle indsatsen i Indkøb og hive ekspertkræfter ind udefra. Pr. oktober 2022 er Freya Wennewold, Master i Logistics and Supply Chain Management, startet i Indkøb, hvor hun specifikt skal arbejde med valideringen af Jeudans leverandører.

> "Vi kommer løbende til at informere internt og fylde på med uddannelse og træning, så alle medarbejdere bliver oplært i hvordan vi i Jeudan ønsker at samarbejde med vores leverandører og samarbejdspartnere. Som noget nyt ligger ansvaret for valideringen af vores leverandører nu i Indkøb – og sætter de først et navn på listen over godkendte leverandører, så kan alle medarbejdere være trygge ved at benytte dem.
>
> **Tore Jensen, indkøbs- & logistikchef**

Det er intentionen, at leverandørerne i højere grad skal kunne mærke en entydig kommunikation fra Jeudan omkring forventninger, ønsker og behov, og hvad man som leverandør derfor skal kunne leve op til. I det hele taget er det målet at Jeudan skal være en proaktiv samarbejdspartner, der kommunikerer klart og tydeligt – og derigennem skaber stærke relationer til de rigtige leverandører.

HVER DAG SKAL VÆRE LIDT BEDRE END I GÅR

I Jeudan arbejder alle medarbejdere for at gøre alting endnu bedre. Det handler altid om kunderne, og om at imødekomme deres forventninger. I leverandørsamarbejdet lægges der særlig vægt på kun at vælge leverandører, der matcher den mest hensigtsmæssige måde at drive forretning på – for på den måde at kunne levere på det, som kunderne forventer af Jeudan. Det er bl.a. også derfor, at der i 2022 er udarbejdet et helt nyt adfærdskodeks, som alle eksisterende – og nye – leverandører skal kunne leve op til for at blive en godkendt Jeudan-leverandør.

LOVPLIGTIG REDEGØRELSE FOR VIRKSOMHEDSLEDELSE

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

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

Komitéen for god selskabsledelse har udarbejdet en række anbefalinger for god selskabsledelse. Jeudan følger komitéens anbefalingerne, bortset fra at et flertal af Jeudans bestyrelsesmedlemmer og udvalgsmedlemmer ikke er uafhængige. Komitéens anbefalinger er offentliggjort på https://corporategovernance.dk, og på Jeudans hjemmeside på URL-adressen http://www.jeudan.dk/om-jeudan/selskabsledelse/ findes et skema med en samlet oversigt over komitéens anbefalinger under overskriften "Lovpligtig redegørelse for virksomhedsledelse, jf. årsregnskabslovens § 107 b, for 2022".

AKTIONÆRER

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

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

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

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

INTERESSENTER

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 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 bliver også straks tilgængelig på Jeudans hjemmeside.

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

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

BESTYRELSENS OPGAVER

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

Bestyrelsen afholder mindst fem ordinære bestyrelsesmøder om året. I 2022 er der afholdt seks ordinære bestyrelsesmøder. Forud for hvert møde modtager bestyrelsen løbende orientering om Jeudans forhold, og på møderne behandles forskellige forhold vedrørende Jeudans overordnede udvikling. Det kan f.eks. være:

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

Ud over de ordinære bestyrelsesmøder afholdes telefonmøder og skriftlige møder via mail efter behov, ligesom der indkaldes til ekstraordinære bestyrelsesmøder, hvis der er behov for hastebehandling af bestyrelsesanliggender. I 2022 har der været afholdt et ekstraordinært bestyrelsesmøde.

Bestyrelsen har nedsat et revisions- og risikoudvalg med deltagelse af Helle Okholm (formand), Claus Gregersen og Nicklas Hansen. Revisions- og risikoudvalget har i 2022 foretaget overvågning af, om Jeudans interne kontrolsystemer og risikostyringssystemer fungerer effektivt, de har foretaget overvågning af regnskabsaflæggelsesprocessen og den lovpligtige revision af årsregnskabet samt overvåget kontrol af revisors uafhængighed. I 2022 har revisions- og risikoudvalget desuden foretaget en evaluering af sit arbejde, herunder det modtagne materiale, kompetencer/uddannelse samt samarbejde. Hvert medlem af udvalget vurderede, at de besad de nødvendige kompetencer, og ingen vurderede p.t. at have behov for specifik videreuddannelse for at kunne udføre deres hverv. Samarbejdet var velfungerende og professionelt, og det fremlagte materiale var af høj standard og relevans. Revisions- og risikoudvalget har i 2022 haft et møde med den eksterne revision, hvor direktionen ikke deltog. Revisions- og risikoudvalget har i 2022 afholdt fem ordinære møder og et ekstraordinært møde.

Bestyrelsen har desuden nedsat et nominerings- og vederlagsudvalg, der udgøres af formandskabet. Nominerings- og vederlagsudvalget er i 2022 kommet med forslag til vederlag for direktion og bestyrelse, ligesom udvalget har drøftet aflønning af ledende medarbejdere med direktionen. Udvalget har overvåget, at Jeudans fastlagte vederlagspolitik er blevet fulgt og i overensstemmelse med Jeudans forretningsstrategi, værdier og langsigtede mål. Herudover har udvalget vurderet direktionens og bestyrelsens struktur, størrelse, sammensætning, kompetencer og resultater. På baggrund af den samlede vurdering har udvalget bl.a.indstillet en udvidelse af direktionen til to medlemmer for den samlede bestyrelse. Nominerings- og vederlagsudvalget har i 2022 afholdt et møde. Der anvendes ikke eksterne rådgivere i udvalgene.

Det er bestyrelsen, der ansætter direktionen og fastsætter dennes ansættelsesvilkår. Direktionen er ansvarlig for den daglige drift af Jeudan, herunder Jeudans aktivitets- og driftsmæssige resultater samt interne anliggender. Rammerne for bestyrelsens delegering af ansvar til direktionen og bestyrelsens tilsyn med direktionens arbejde er fastlagt i bestyrelsens forretningsorden. Mindst tre gange om året afholdes

> Samspillet mellem bestyrelsen, bestyrelsesudvalgene og direktionen vurderes som velfungerende og med et kommercielt fokus, og bestyrelsen bidrager til Jeudans vækst og værdiskabelse.

møde mellem bestyrelsens formandskab og direktionen. Ved mindst et af disse møder sker der en evaluering af samarbejdet mellem bestyrelse og direktion samt direktionens arbejde og resultater, ligesom proceduren for og arten af direktionens rapportering til bestyrelsen drøftes.

Med henblik på at forbedre bestyrelsesarbejdet udfører bestyrelsen hvert år en evaluering af sit arbejde. Det sker gennem en ekstern proces, hvor det bl.a. vurderes, om der er behov for opdatering af bestyrelsesmedlemmernes kompetencer og sagkundskab. Den seneste evaluering fra november 2022 viste, at bestyrelsesmedlemmerne arbejder godt sammen og kollektivt repræsenterer de relevante kompetenceområder. Medlemmerne anses individuelt for at være kompetente, og de har alle et højt fremmøde. Evalueringen viste, at materiale og information til bestyrelsen er relevant, gennemarbejdet og fyldestgørende. Tilpasninger til materialets omfang blev drøftet. Bestyrelsens øvrige ledelses- og bestyrelsesposter er på et rimeligt niveau i forhold til hvervet i Jeudan under hensyntagen til posternes antal, niveau og kompleksitet. Samspillet mellem bestyrelsen, bestyrelsesudvalgene og direktionen vurderes som velfungerende og med et kommercielt fokus, og bestyrelsen bidrager til Jeudans vækst og værdiskabelse.

BESTYRELSENS SAMMENSÆTNING

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

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

Jeudans forretningsmodel og de hertil forbundne risici medfører, at bestyrelsen som helhed bør have særlige kompetencer inden for følgende områder: Strategiske forhold; ejendomsbranchekendskab; køb/salg af virksomheder og ejendomme; økonomiske, finansielle og regnskabsmæssige forhold; finansiel 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.

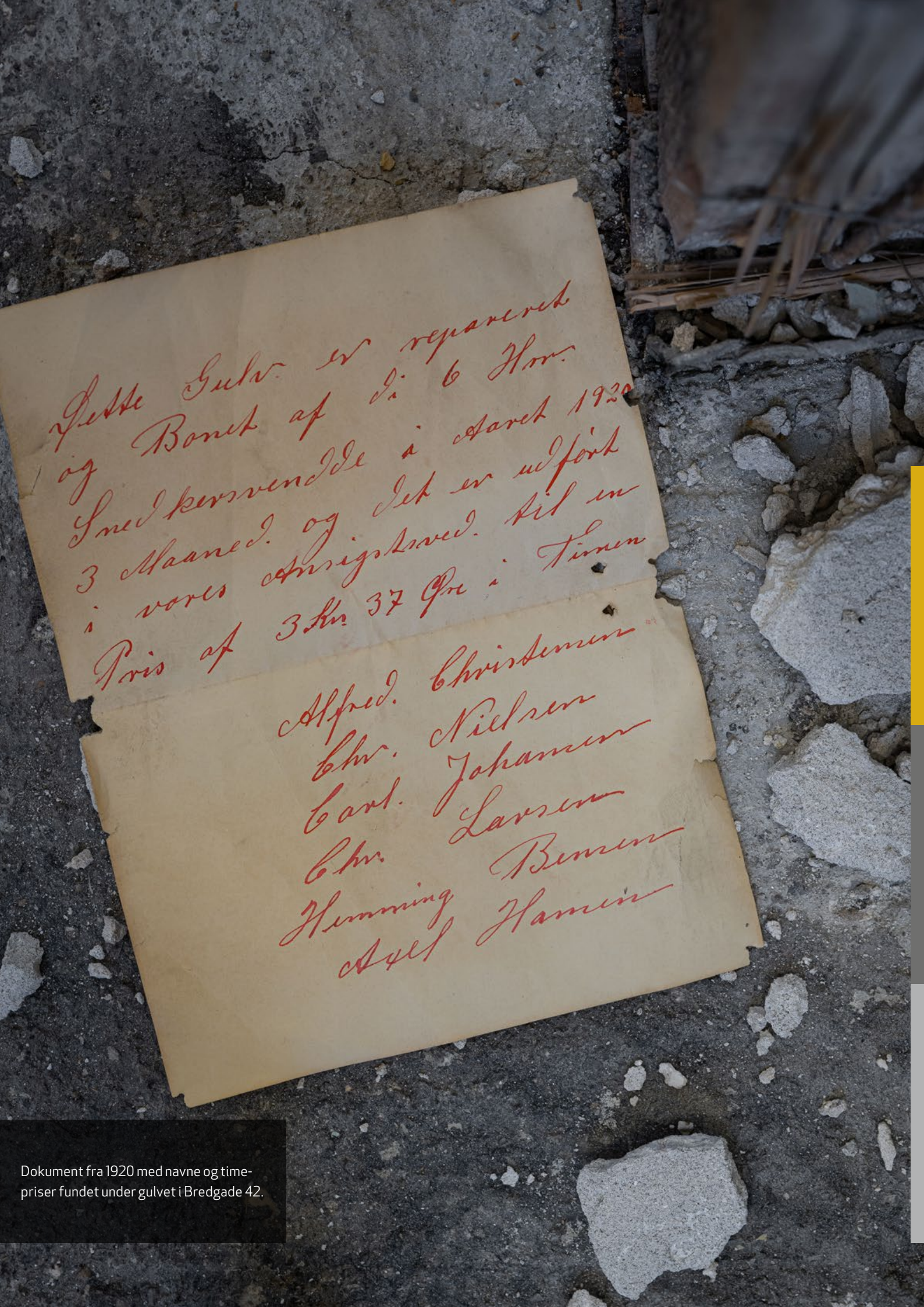
Det er bestyrelsens samlede vurdering, herunder på baggrund af den gennemførte selvevaluering, at bestyrelsen samlet set besidder tilstrækkelig indsigt i og viden om relevante forhold, der sikrer bestyrelsens grundlag for at varetage den overordnede og strategiske ledelse af Jeudan samt træffe foranstaltninger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

JEUDANS BESTYRELSE GENNEM 2021

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

Bestyrelsesformand Niels Jacobsen er adm. direktør i William Demant Invest A/S, der besidder 23.257.420 aktier i Jeudan,



Dokument fra 1920 med navne og timepriser fundet under gulvet i Bredgade 42.

> 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.

svarende til 42,0 % af aktiekapitalen. Niels Jacobsen blev valgt til bestyrelsen i Jeudan første gang i 2014.

Næstformand Tom Knutzen er bestyrelsesformand for Chr. Augustinus Fabrikker Aktieselskab, der besidder 22.471.300 aktier i Jeudan, svarende til 40,5 % af aktiekapitalen. Tom Knutzen blev valgt til bestyrelsen i Jeudan første gang i 2022.

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

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

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

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

RISIKOSTYRING

Én af kontrolopgaverne i revisions- og risikoudvalget og bestyrelsen 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 strategiprocessen og et væsentligt element i beslutningsgrundlaget for alle større dispositioner.

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

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

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

REVISION

Valg af revisor er på dagsordenen på Jeudans ordinære generalforsamling hvert år, og for 2022 valgte generalforsamlingen Deloitte Statsautoriseret Revisionspartnerselskab, Weidekampsgade 6, 2300 København S.

I forbindelse med revisionen af Jeudans årsrapport gennemgår revisor også en række af Jeudans interne kontroller og forretningsgange. På særskilte møder afholder henholdsvis revisions- og risikoudvalget og bestyrelsen møde med revisionen, hvor direktionen ikke deltager.

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

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

INTERNE KONTROLLER OG PROCEDURER

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

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

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

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

- Investeringer: Kriterier og betragtninger, der anvendes ved vurdering af investeringsmuligheder

- Indgåelse og fornyelse af lejeaftaler med 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 vedrørende 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 bemanding 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 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 risikoudvalget samt bestyrelsen, og som revideres efter behov og mindst en gang om året. Politikken og instruksen sætter finansieringsrammerne for bl.a. beløb, transaktionstyper og modparter og beskriver den krævede interne overvågning og rapportering. Der foretages en årlig budgettering, der omfatter alle forretningsaktiviteter og alle væsentlige ressourcer. Budgettet følges månedsvis på nogle poster og kvartalsvis på samtlige poster med afvigelsesrapportering, og kvartalsvis suppleres 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

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

KONTROL

Gennem dels faste procedurer, dels stikprøver, kontrolleres det løbende, at reglerne for intern kontrol og risikostyring bliver overholdt. Formålet er at sikre, at de fastlagte regler og procedurer følges, at Jeudan medvirker til at forebygge eller minimere fejl, afvigelser eller mangler og at udvikle reglerne og procedurerne, så disse altid er i overensstemmelse med Jeudans aktiviteter.

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

INFORMATION

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

REDEGØRELSE FOR DEN KØNSMÆSSIGE SAMMENSÆTNING AF LEDELSEN OG MANGFOLDIGHED

Med henvisning til redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen, jf. årsregnskabslovens § 99 b, har Jeudans bestyrelse i april 2018 besluttet at stile efter at få mindst én yderligere kvinde ind i bestyrelsen over de kommende fire år. Den nuværende fordeling er 20 % kvinder og 80 % mænd. I 2022 fratrådte Tommy Pedersen bestyrelsen efter 20 år. Ud fra en samlet vurdering af kompetencer, mangfoldighed, aktionærsammensætning og komplementaritet med den resterende bestyrelse valgte Jeudans aktionærer Tom Knutzen som nyt medlem af bestyrelsen. Målsætningen blev derfor ikke opnået i regnskabsåret. Jeudans bestyrelsen har i 2022 besluttet at stile efter at få mindst én yderligere kvinde ind i bestyrelsen over de kommende fire år. Den kønsmæssige sammensætning af de øvrige ledelseslag kan findes i ESG-faktaarket side 90-92.

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

Jeudans flåde konverteres løbende til el.
I 2022 udgjorde elbilerne 54%.
Målet er 90% i 2025.

> 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.

generationer vægtes højt, og Jeudan øger antallet af lærling - og praktikpladser for studerende m.m. for at medvirke til at uddanne flere unge mennesker, der kan bidrage med nye tanker og tendenser.

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 (CFO) 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, 40 % er mellem 50 og 60 år, og 40 % er over 60 år. I bestyrelsen har 20% været medlem i 1 år, 42% været medlem i 3 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 lovtekst ligger det også Jeudan på sinde, at lovgiverens intention bag lovgivningen efterleves. Eksempelvis tager Jeudan afstand fra enhver form for aggressiv skatteplanlægning, fordi det må betragtes som en strategi til at udnytte formaliteter og "huller" i skattelovgivningen – alene med det formål at reducere skatteforpligtelser uden om eller i strid med lovgivers intentioner.

Jeudan bidrager direkte i form af skatter og afgifter, og i 2022 har det økonomiske bidrag til samfundet, afledt af Jeudans aktiviteter, været på DKK 677 mio., svarende at hver enkelt medarbejder i gennemsnit bidrager med mere end DKK 1,0 mio. Sammenlignes der med Jeudans tilsvarende bidrag for 2021, som udgjorde 416 mio., så svarer det til en forøgelse på 63%. De seneste skattelister for selskabsskattebetaling er netop offentliggjort for indkomståret 2021 og her er Jeudan, da også placeret blandt de hundrede største danske selskabsskatteydere (kilde:Skatteministeriet).

Bidragstype	Beløb 2022
Selskabsskat[1]	220 mio. DKK
Betaling til kommuner	117 mio. DKK
Moms	216 mio. DKK
A-skat & AM-bidrag	124 mio. DKK
Total	**667 mio. DKK**

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

Museet ENIGMA har i 2022 gennemgået en omfattende renovering og åbner i 2023 til glæde for besøgende og københavnere.

GENERELLE INFORMATIONER

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

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

De enkelte politikker kan tilgås via linkene herover, og det er muligt at få et samlet overblik over alle Jeudans politikker på www.jeudan.dk/om-jeudan/ansvarlighed/politikker

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 antikorruption.

POLITIK FOR DATAETIK
Jeudans politik for dataetik har til formål at sikre, at Jeudans medarbejdere har klare retningslinjer for, hvordan de skal etisk ansvarligt i anvendelse af Jeudans data. Det for samtidigt at sikre tillid hos såvel kunder, medarbejdere, samarbejdspartnere og leverandører samt øvrige interessenter. Jeudans politik for dataetik er at finde på Jeudans hjemmeside og basere 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 fornøden omtanke.

Data benyttes ikke til formål, der kan kategoriseres som manipulation, propaganda, "fake news", undertrykkelse, uberettiget overvågning eller andre former for formål, som vil kunne underminere dataintegriteten.

Værdiskabelse
Teknologiske løsninger, som involverer data, skal være værdiskabende.

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 tryg 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 kontinuerligt for løbende at sikre et højt IT-sikkerhedsniveau, herunder ved tests.

JEUDANS 4 LØFTER

Med 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.

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

- **Ansvarligt forbrug og produktion, mål nr. 12**
  – Delmål 12.5: Reducer affaldsmængden betydeligt.
  – Delmål 12.6: Virksomheder skal opfordres til at agere bæredygtigt

WHISTLEBLOWERORDNING
Jeudan har pr. 17. december 2021 opdateret den eksisterende whistleblowerordning, så den lever op til de nye krav, som Jeudan er underlagt ved lov nr. 1436 af 29. juni 2021 om beskyttelse af whistleblowere ("Whistleblowerloven").

Formålet 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 arbejdssikkerhed 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 2022 ikke været nogen indberetninger under Jeudans whistleblowerordning.

DATA- OG IT-SIKKERHED
I Jeudan gælder en række nedskrevne IT-retningslinjer samt en dertilhørende informationssikkerhedspolitik. Der er pt. ikke udarbejdet en offentligt tilgængelig IT-sikkerhedspolitik.

Alle funktionærer i virksomheden gennemgår obligatorisk e-læring i IT-sikkerhed som en del af deres onboardingforløb og alle funktionærer udsættes 4 gange årligt for 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. P.t. udgør IT-sikkerhed ca. 13% af det samlede IT-budget i Jeudan.

I 2022 har Jeudan konstateret 12 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 2022 gennemført et e-læringkursus og fysisk undervisning om GDPR, hvor der var fokus på hovedprincipperne indenfor 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 2022 er der blevet gennemført en revision 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 2022 medvirket til at skabe et gennemsigtigt og effektivt overblik over systemer, leverandører, processer, opgaver, behandlingsaktiviteter m.v.

ARBEJDSMILJØ
Arbejdsglæde og livslang udvikling er en forudsætning for,

I 2022 HAR ARBEJDSMILJØARBEJDET SÆRLIGT OMHANDLET:

Nedbringelse af arbejdsulykker med ulykkesforebyggelse og forebyggende handlinger

Gennemførelsen af lovpligtig APV-undersøgelse af fysisk og psykisk arbejdsmiljø for hele Jeudan.

De ovennævnte punkter vil også være på planen i 2023, hvor de vil blive videreudviklet og konkretiseret.

> Som et børsnoteret aktieselskab har Jeudan nogle åbenlyse forpligtelser overfor aktionærer og ejere. Derfor er vores overordnede finansielle målsætning at skabe langsigtet værdi og vækst for aktionærerne.

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. En god, sikker og ordentlig arbejdsplads, hvor der er gensidig respekt blandt medarbejdere, chefer og timelønnede, og hvor hver enkelt medarbejder føler sig forpligtet til at følge de gældende regler på arbejdspladsen.

I Jeudan A/S og Jeudan Projekt & Service A/S 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 arbejdsmiljøorganisationerne, ledelse og medarbejdere i hele organisationen.

Tilsynsrapport uden anmærkninger
I 2022 har Arbejdstilsynet aflagt 1 uanmeldt besøg for at kontrollere sikkerhed og arbejdsmiljø. Besøget blev aflagt hos Jeudan Projekt & Service og omhandlede kontrol af ergonomi, støv og sikkerhed på byggepladsen. Resultatet var en tilsynsrapport uden anmærkninger. Der er ikke udstedt nogle strakspåbud eller kompetencepåbud i 2022 for hverken Jeudan eller Jeudan Projekt & Service.

Arbejdsulykker i 2022
I 2022 blev der registret 36 arbejdsulykker i alt i Jeudan. Det er et fald på 10 % fra 2021, hvor der var 46 arbejdsulykker i alt, så takket være en målrettet indsats på arbejdsmiljøområdet er det lykkedes at knække ulykkeskurven, minimere antallet af ulykker og nedbringe sygefraværet ifm. en ulykke.

I 2022 er der sammenlagt registreret 55,5 fraværsdage i forbindelse med arbejdsulykker for hele koncernen, svarende til 0,04 % ulykkesrelateret fravær og en ulykkesfrekvens på 235,5.

Som noget nyt introducerer Jeudan i år en opgørelse på arbejdsulykker udtrykt i antal anmeldte ulykker pr. 10.000 årsværk med det formål, at sammenligne Jeudans opgjorte tal med statistik fra Dansk Arbejdsgiverforening. Her benyttes de senest opgjorte tal fra 2021.

Der har fra 2021 til 2022 været en nedgang i arbejdsulykker i Jeudan. Sammenlignes ulykkesfrekvensen for 2022 med statistikken fra DA-området, var ulykkesfrekvensen opgjort på alle medarbejdere 256,8. Udviklingen i Jeudan skyldes bl.a. en målrettet indsats omkring ulykkesforebyggelse og forebyggende handlinger.

I 2023 vil der fortsat være særligt fokus på arbejdsmiljø og sikkerhedskultur med henblik på yderligere reduktion af antallet af arbejdsulykker, primært blandt Jeudans timelønnede håndværkere og servicemedarbejdere.

Jeudan skal og vil være en sikker arbejdsplads uden arbejdsulykker.

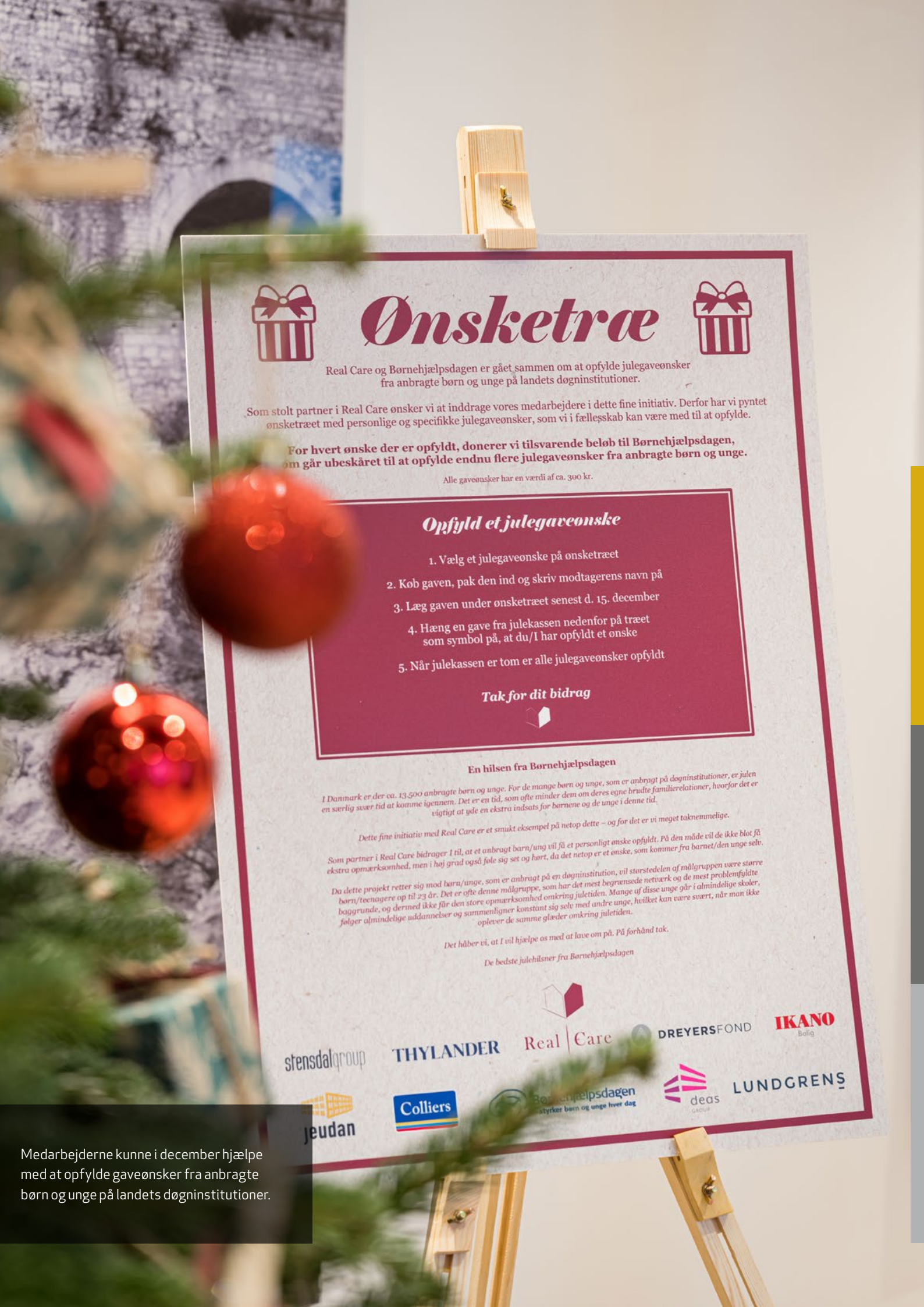
Fakta om arbejdsulykker 2022
32 af de i alt 36 arbejdsulykker vedrørte medarbejdere i Jeudan Projekt & Service, og ud af disse 32 medførte 14 af arbejdsulykkerne et fravær på en eller flere dage.

De resterende 4 arbejdsulykker vedrørte medarbejderne i Jeudan A/S, og ud af disse 4 medførte 2 af ulykkerne et fravær på en eller flere dage.

Øvrige data kan findes i ESG-faktaarket på side 90-92.

Arbejdsmiljø i 2023
Enhver arbejdsulykke er én for mange, så i 2023 vil der fortsat være fokus på arbejdsmiljø og sikkerhed for at kunne nedbringe antallet af arbejdsulykker, primært blandt Jeudans håndværkere.

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



Medarbejderne kunne i december hjælpe med at opfylde gaveønsker fra anbragte børn og unge på landets døgninstitutioner.

JEUDANS ENGAGEMENT I SAMFUNDET

Som et børsnoteret aktieselskab har Jeudan nogle åbenlyse forpligtelser overfor aktionærer og ejere. Derfor er vores overordnede finansielle målsætning at skabe langsigtet værdi og vækst for aktionærerne. Jeudans overordnede kundemålsætning er, at være den bedste udlejer, målsætningen som arbejdsgiver er, at være bedst til medarbejdere – og så ligger det desuden koncernens hjerte nært, at bidrage til samfundet.

I 2022 betalte Jeudan næsten 700 mio. kroner i form af skatter og afgifter som følge af koncernens aktiviteter. Og hvert år investerer Jeudan et større trecifret millionbeløb i at vedligeholde, istandsætte og forbedre de smukke, klassiske ejendomme i vores portefølje. Det betragtes 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 forbipasserende kan få glæde af fortællingerne.

Det er vigtigt for Jeudan at bidrage til, at hovedstaden er pulserende og fyldt med liv og udvikling, og der deltages 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 besøges af op imod 5 millioner gæster, omlægningen af **Sankt Annæ Plads** i Frederiksstaden, deltagelsen i **Foreningen Ofelia Plads,** hvor Jeudan i samarbejde med Det Kongelige Teater tilbyder gratis kulturelle arrangementer og begivenheder, samt den store ombygning af Øster Alle 1, hvor **museet for post, tele og kommunikation, ENIGMA**, står klar til at byde gæster velkommen i februar 2023.

Jeudan spiller også en aktiv rolle i ejendomsbranchen og bidrager hertil igennem medlemskab af Ejendomsforeningen Danmark og Dansk Industri, som i december 2022 stiftede den nye **brancheorganisation DI Ejendom.** Jeudan er også medlem af Foreningen for Byggeriets Samfundsansvar og har herigennem tilsluttet sig et charter for samfundsansvar i ejendoms-, bygge- og anlægsbranchen i Danmark.

Jeudan føler også et ansvar for projekter og indsatser, der ligger helt udenfor koncernens kernekompetence og har derfor partnerskabsaftaler med bl.a.:

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.

Velkommen Hjem, der støtter veteraner og fokuserer på at bringe deres militære kompetencer og erfaring ind i det civile liv.

Real Care, der bidrager til udviklingen af et socialt bæredygtigt samfund og bl.a. driver Danmarks første børneungekrisecenter.

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

Et mere overordnet samfundsbidrag ligger i selve kernen af Jeudans ejerforhold. Bag 82,5 % af aktiekapitalen i Jeudan står nemlig nogle af Danmarks mest traditionsrige og generøse holdingselskaber: 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.

SPØRGSMÅL 14
HVIS KRIGEN KOM!

RABARBER
DANMARK
PR. BOT. 30.-
JORDSKOK
DANMARK
PR. 1/2 KG. 20.-
ROSENKÅL
DANMARK
PR. 1/2 KG. 20.-

EU-TAKSONOMI

EU's taksonomiforordning kræver, at store børsnoterede selskaber med mere end 500 ansatte i deres rapportering om ansvarlighed oplyser andelen af deres omsætning, driftsomkostninger og investeringer forbundet med miljøbæredygtige økonomiske aktiviteter.

EU-taksonomien er et klassifikationssystem, der opstiller en liste over miljømæssigt bæredygtige økonomiske aktiviteter, og som definerer seks miljømål:

1. modvirkning af klimaændringer
2. tilpasning til klimaændringer
3. bæredygtig udnyttelse og beskyttelse af vand- og havressourcer
4. overgang til en cirkulær økonomi
5. forebyggelse og bekæmpelse af forurening
6. beskyttelse og genopretning af biodiversitet og økosystemer

Ifølge taksonomispecifikationerne er økonomiske aktiviteter miljømæssigt bæredygtige hvis de;

- bidrager væsentligt til opnåelsen af et eller flere af de seks nævnte miljømål (Substantial Contribution)
- Ikke i væsentlig grad skader opnåelsen af de fem andre af EU's miljømål (Do No Significant Harm, DNSH)
- Overholder minimum sociale sikkerhedsforanstaltninger (Minimum Social Safeguards)

Klassifikationssystemet hjælper EU med at opskalere bæredygtige investeringer og gennemføre den europæiske grønne aftale. EU-taksonomien vil give virksomheder, investorer og politiske beslutningstagere passende definitioner for hvilke økonomiske aktiviteter, der kan betragtes som miljømæssigt bæredygtige. På den måde skal det skabe tryghed for investorer, beskytte private investorer mod greenwashing, hjælpe virksomheder til at blive mere klimavenlige, afbøde markedsfragmentering og være med til at flytte investeringer derhen, hvor der er størst behov for dem.

Sektor	Aktivitets-nummer	Aktivitet
Construction and real estate	7.1	Construction of new buildings
Construction and real estate	7.2	Renovation of existing buildings
Construction and real estate	7.3	Installation, maintenance and repair of energy efficiency equipment
Construction and real estate	7.4	Installation, maintenance and repair of charging stations for electric vehicles in buildings (and parking spaces attached to buildings)
Construction and real estate	7.5	Installation, maintenance and repair of instruments and devices for measuring, regulation and controlling energy performance of buildings
Construction and real estate	7.6	Installation, maintenance and repair of renewable energy technologies
Construction and real estate	7.7	Acquisition and ownership of buildings

EU-TAKSONOMI PROCESSEN I JEUDAN

Der har været nedsat et tværgående projektteam drevet af Finansafdelingen med deltagelse af diverse interessenter fra relevante områder i organisationen bl.a. HR, Jura, Miljø & Energi mfl.

De relevante økonomiske aktiviteter er blevet identificeret og tekniske krav er blevet gransket for at forstå kriterierne for at kunne klassificere Jeudan koncernens hovedaktivitet som bæredygtige. Endvidere er der blevet afholdt en række interviews med ansvarlige for relevante områder, og data og dokumentation er blevet indsamlet for at kunne dokumentere overholdelse af de tekniske screeningskriterier.

VURDERING AF AKTIVITETER OMFATTET AF EU TAKSONOMIEN

Vores analyse af Jeudans økonomiske aktiviteter viser, at Jeudans hovedaktivitet er omfattet af taksonomien under aktivitetskode 7.7 "Erhvervelse og ejerskab af ejendomme". Jeudans hovedaktivitet vurderes at understøtte de tilhørende tekniske screeningskriterier til bestemmelse af, om en økonomisk aktivitet væsentligt bidrager til modvirkning af klimaændringer.

VURDERING AF VÆSENTLIGE BIDRAG TIL MODVIRKNING AF KLIMAÆNDRINGER

Med udgangspunkt i aktivitet 7.7 "Erhvervelse og ejerskab af ejendomme" har Jeudan ud fra de relevante screeningkriterier opgjort henholdsvis:

1. %-andel af nettoomsætning fra salg af varer og produkter, der indgår i EU's klassificeringssystem for bæredygtige økonomiske aktiviteter.
2. %-andel af investeringer i materielle og immaterielle aktiver samt leasingaktiver (CAPEX), der er omfattet af klassificeringssystemet for bæredygtige økonomiske aktiviteter.
3. %-andel af driftsomkostninger (OPEX), der er omfattet af klassificeringssystemet for bæredygtige økonomiske aktiviteter

Ved vurdering af om Jeudans omfattede økonomiske aktiviteter under 7.7 "Erhvervelse og ejerskab af ejendomme" kan klassificeres som aktiviteter, der udgør et væsentligt bidrag til modvirkning af klimaændringer, er der foretaget en detaljeret analyse af de tekniske screeningkriterier på tværs af Jeudans ejendomsportefølje. EU Taksonomien foreskriver tre primære tekniske screeningskriterier. Det første kriterie vedrører bygninger bygget før 31. december 2020, og da hovedparten af Jeudans ejendomme er af ældre dato, vurderes dette kriterie at være det relevante for Jeudan at tage udgangspunkt i.

				VÆSENTLIGT BIDRAG						INGEN VÆSENTLIG SKADE ('DNSH')									
ØKONOMISKE AKTIVITETER TURNOVER	Kode (r)	Total omsætning	Procentdel af omsætning	Modvirkning af klimaændringer	Tilpasning til klimaændringer	Bæredygtig anvendelse og beskyttelse af vand/og havressourcer	Omstilling til en cirkulær økonomi	Forbyggelse og bekæmpelse af forurening	Beskyttelse og genoprettelse af biodiversitet og økosystemer	Modvirkning af klimaændringer	Tilpasning til klimaændringer	Bæredygtig anvendelse og beskyttelse af vand/og havressourcer	Omstilling til en cirkulær økonomi	Forbyggelse og bekæmpelse af forurening	Beskyttelse og genoprettelse af biodiversitet og økosystemer	Minimum garantier	Omsætning fra bæredygtige aktiviteter (2022)	Omsætning fra bæredygtige aktiviteter (2021)	Kategori (enabling activity / transitional activity)
		DKKm	%	%	%	%	%	%	%	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	%	E/T
A. TAXONOMY-kvalificerende aktiviteter																			
A.1. Bæredygtige aktiviteter																			
Erhvervelse og ejerskab af eksisterende bygninger				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Omsætning fra bæredygtige aktiviteter (1.A)				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A.2 Taxonomy-kvalificerende ikke bæredygtige aktiviteter																			
Erhvervelse og ejerskab af eksisterende bygninger	7.7	2.001	100,0%								N					J			
Omsætning fra ikke bæredygtige aktiviteter (2.A)		2.001	100%																
Total (A.1 + A.2)		2.001	100%																

				VÆSENTLIGT BIDRAG						INGEN VÆSENTLIG SKADE ('DNSH')									
ØKONOMISKE AKTIVITETER CAPEX	Kode (r)	Total Investeringer	Procentdel af omsætning	Modvirkning af klimaændringer	Tilpasning til klimaændringer	Bæredygtig anvendelse og beskyttelse af vand/og havressourcer	Omstilling til en cirkulær økonomi	Forbyggelse og bekæmpelse af forurening	Beskyttelse og genoprettelse af biodiversitet og økosystemer	Modvirkning af klimaændringer	Tilpasning til klimaændringer	Bæredygtig anvendelse og beskyttelse af vand/og havressourcer	Omstilling til en cirkulær økonomi	Forbyggelse og bekæmpelse af forurening	Beskyttelse og genoprettelse af biodiversitet og økosystemer	Minimum garantier	Investeringsejendomme fra bæredygtige aktiviteter (2022)	Investeringsejendomme fra bæredygtige aktiviteter (2021)	Kategori (enabling activity / transitional activity)
		DKKm	%	%	%	%	%	%	%	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	%	E/T
A. TAXONOMY-kvalificerende aktiviteter																			
A.1. Bæredygtige aktiviteter																			
Erhvervelse og ejerskab af eksisterende bygninger					-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Investeringer fra bæredygtige aktiviteter (A.1)					-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A.2 Taxonomy-kvalificerende ikke bæredygtige aktiviteter																			
Erhvervelse og ejerskab af ekstisterende bygninger	7.7	4.688	100%								N					J			
Investeringer fra ikke bæredygtige aktiviteter		34.688	100%																
Total (A.1 + A.2)		34.688	100%																

				VÆSENTLIGT BIDRAG						INGEN VÆSENTLIG SKADE ('DNSH')									
ØKONOMISKE AKTIVITETER OPEX	Kode (r)	Total omsætning	Procentdel af omsætning	Modvirkning af klimaændringer	Tilpasning til klimaændringer	Bæredygtig anvendelse og beskyttelse af vand/og havressourcer	Omstilling til en cirkulær økonomi	Forbyggelse og bekæmpelse af forurening	Beskyttelse og genoprettelse af biodiversitet og økosystemer	Modvirkning af klimaændringer	Tilpasning til klimaændringer	Bæredygtig anvendelse og beskyttelse af vand/og havressourcer	Omstilling til en cirkulær økonomi	Forbyggelse og bekæmpelse af forurening	Beskyttelse og genoprettelse af biodiversitet og økosystemer	Minimum garantier	Driftsomkostninger fra bæredygtige aktiviteter (2022)	Driftsomkostninger fra bæredygtige aktiviteter (2021)	Kategori (enabling activity / transitional activity)
		DKKm	%	%	%	%	%	%	%	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	%	E/T
A. TAXONOMY-kvalificerende aktiviteter																			
A.1. Bæredygtige aktiviteter																			
Erhvervelse og ejerskab af eksisterende bygninger					-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Driftsomkostninger fra bæredygtige aktiviteter (A.1)					-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A.2 Taxonomy-kvalificerende ikke bæredygtige aktiviteter																			
Erhvervelse og ejerskab af eksisterende bygninger	7.7	847	100%								N					J			
Driftsomkostninger fra ikke bæredygtige aktiviteter (A.2)		847	100%																
Total (A.1 + A.2)		847	100%																

For at ejendommene signifikant vurderes at bidrage til modvirkning af klimaforandringer, skal disse ejendomme have energimærke A. Det andet kriterie kræver, som et alternativ til energimærke A, at ejendommene er inden for Top15% af den nationale eller regionale bygningsmasses energimærkning. Jeudan har taget udgangspunkt i Top15%, som er beregnet ud fra data til rådighed via Energistyrelsen på hjemmesiden Sparenergi.dk. Beregningen er delt op i henholdsvis Bolig og Erhverv. I følge Jeudans beregninger inkluderer Top15% både ejendomme med energimærke A og B for både bolig- og erhvervsejendomme

På baggrund af ovenstående beregning af Top15%, er der identificeret 14 ejendomme, hvoraf 11 er Erhvervsejendomme og 3 er Boligejendomme, som bidrager til modvirkning af klimaforandringer, og som dermed opfylder de tekniske screeningskritierier.

Det tredjescreeningkriterie kræver, at ejendomme som er større erhvervsejendomme, skal drives effektivt gennem overvågning og vurdering af den energimæssige ydeevne. Jeudan har gennemgået egne processer for effektiv drift af klimaanlæg for erhvervsejendomme med energimærke A og B, som i alt udgør 11 ejendomme. Disse klimaanlæg bliver løbende kontrolleret og optimeret, og én gang årligt bliver der foretaget gennemgang af anlæggene, hvorefter Jeudan modtager en rapport, som konkluderer, at kriterierne jf. artikel 14.4 og 15.4 i direktiv 2010/31/EU opfyldes. Øvrige ejendomme i Jeudan opfylder endnu ikke de tekniske screeningkrav.

INGEN VÆSENTLIGE SKADER PÅ ANDRE MILJØMÅL (DO NO SIGNIFICANT HARM, DNSH)

Jeudan har vurderet hvilke fysiske klimarisici, der kan påvirke Jeudans økonomiske aktivitet vedrørende erhvervelse og ejerskab af ejendomme i den 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 planlagt at implementere et komplet energimonitoreringssystem, der bl.a. skal kunne overvåge vandtrykket i Jeudans ejendomme og alarmere Jeudan i tilfælde af afvigelser. IOT-enheder bliver også sat op til at understøtte det nye system med data om temperatur, luftfugtighed osv. Ovennævnte beredskabsplaner er relevante for oversvømmelsesrisici, som er identificeret som de væsentligste klimarisici for Jeudan.

Endvidere har Jeudans forsikringsselskab 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 har i 2022 valgt ikke at rapportere på taksonomi kvalificerende bæredygtige aktiviteter ud fra et forsigtighedsprincip, da det ikke har været muligt at dokumentere alle detaljekrav fuldt ud som forudsat i EU-taksonomien. Der rapporteres derfor udelukkende på taksonomi kvalificerende ikke bæredygtige aktiviteter i 2022, men der vil blive arbejdet på også at kunne rapportere på bæredygtige aktiviteter i 2023.

KONTEKSTUEL INFORMATION VEDRØRENDE OPGØRELSEN AF OMSÆTNING, OPEX OG CAPEX

Omsætning i alt for de ejendomme, som er kvalificerende ikke bæredygtige aktiviteter omfatter; Bolig- og erhvervsleje, lejegarantier, øvrig omsætning mv.

OPEX: Vedligeholdelsesomkostninger både interne -, eksterne – og lovpligtige samt ejendomsudgifter er inkluderet i OPEX opgørelsen for de ejendomme som jf. ovenstående er kvalificerende ikke bæredygtige aktiviteter.

CAPEX: Investeringsejendomme i alt 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 for de ejendomme som, jf. ovenstående, er kvalificerende ikke bæredygtige aktiviteter.

Som følge af at Jeudan kun rapporterer på aktivitetsnummer 7.7 "Erhvervelse og ejerskab af ejendomme" i 2022, 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.

REGNSKABSPRINCIPPER FOR BEREGNING AF OMSÆTNING, OPEX OG CAPEX

Omsætning:
KPI'et for omsætning beregnes som den del af nettoomsætningen, der hidrører fra 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 fra omvurderinger og forringelser, for det pågældende regnskabsår, og eksklusive ændringer i dagsværdien. Nævneren omfatter ligeledes tilgange til materielle og immaterielle aktiver, der hidrører fra virksomhedssammenslutninger

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 2022 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 CapEx-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.

OVERHOLDELSE AF MINIMUM SOCIALE SIKKERHEDSFORANSTALTNINGER (MINIMUM SOCIAL SAFEGUARDS)

Generelt er overholdelse af minimum sociale sikkerhedsforanstaltninger 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.

MENNESKE- OG ARBEJDSTAGERRETTIGHEDER

Jf. afsnit på side 30 i denne rapport vedrørende beskrivelse af Jeudans tilgang til overholdelse af menneske- og arbejdstagerrettigheder. Jeduan 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. 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 leverandørforhold' på side 60 og 'Risikominimering af leverandørsamarbejder' på side 62.

SKAT

Jeudan har en Skattepolitik hvortil der henvises jf. side 76. 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 koncernens selskaber 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.

ANTIKORRUPTION

Jeudan har en række politikker og processer til sikring af imødegåelse af anti-korruption, jf. side 76 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 for modarbejdelse af korruption, der skitserer, hvordan korruption skal modarbejdes.

Afsættet for Jeudans politik for modarbejdelse af korruption er bevidstheden om, at Jeudan forvalter betydelige værdier på aktionærernes vegne, at vi 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 korruptionssager. 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 2022 ikke konstateret nogen former for korruption eller bestikkelse.

IKKE-FINANSIELLE NØGLETAL
ESG-FAKTAARK

ENVIRONMENT

Nøgletal	Rapportering	Definition	Bemærkning
Varmeforbrug	367,91 MWh / 353,58 MWh	Afregnet forbrug i perioden 1. april 2021 - 31. marts 2022/ korrigeret	Vedrører Jeudans domicil i Bredgade nr. 30, 32 og 34
Elforbrug	131.213 kWh	Afregnet forbrug i perioden 1. april 2021 - 31. marts 2022/ korrigeret	Vedrører Jeudans domicil i Bredgade nr. 30, 32 og 34
Vandforbrug	132.079 m^3	Afregnet forbrug i perioden 1. april 2021 - 31. marts 2022/ korrigeret	Vedrører Jeudans domicil i Bredgade nr. 30, 32 og 34

Der er forskel på forbruget imellem 2020-21 og 2021-22 på både vand, el, varme.

Forbruget på elektricitet er påvirket af medarbejderudviklingen. Jeudan har i samme periode øget antallet af medarbejdere med 7%, hvilket medfører en naturlig stigning på el- og vandforbrug. En del af stigningen i vandforbruget skyldes vandspild uden for brugstiden og løbende toiletter mistænkes som værende hovedårsagen. Der blev i slutningen af 2022 igangsat renoveringsarbejder i ejendommen, som forventes at fjerne vandspildet. At varmeforbruget i 2020/21 var lavere end i 2021/22, er formentlig påvirket af hjemsendelse af medarbejdere under COVID-19.

SOCIAL

Nøgletal	Rapportering	Definition	Bemærkning
Antal FTE	637	Beregnet på basis af betalt ATP-bidrag for hele koncernen	Evt. midlertidig arbejdskraft ikke indregnet pga. manglende data
Alder, år i gennemsnit	Funktionærer: 35 Timelønnede: 40 Alle ledere: 46 Funktionsdirektører:	Samlet alder divideret med antal medarbejdere	Antal medarbejdere er alle medarbejdere pr. 31. december 2020
Anciennitet, år i gennemsnit	Funktionærer: 3 Timelønnede: 4 Alle ledere: 6 Chefgruppen: 7	Samlet anciennitet divideret med antal medarbejdere	
Kønsfordeling, kvinder/mænd	Funktionærer: 52% / 48% Timelønnede: 6,6% / 93,4%	Antal af det enkelte køn divideret med samlet antal medarbejdere ganget med 100	
Kønsfordeling, ledelse Kvinder/mænd	Alle ledere: 56,4% / 43,6% Funktionsdirektører: 41,4% / 58,6%	Antal af det enkelte køn divideret med samlet antal medarbejdere ganget med 100	
Lønforskel mellem køn	Median kvinder: 459.095 DKK Median mænd: 416.181 DKK Forskel: 0,91	Beregnet på basis af alle funktionærer i koncernen Median kvinder divideret med median mænd	Alle løndele indgår i beregningen. Dog er feriepengeforpligtigelse ikke indregnet
Lønforskel mellem CEO og medarbejdere	Løn CEO: 9.802.427 DKK Median funktionærer: 430.997 DKK Forskel: 22,74 gange	Løn CEO divideret med median funktionærer	Alle løndele indgår i beregningen. Dog er feriepengeforpligtigelse ikke indregnet
Medarbejderomsætning	Koncernen, samlet: 22 % Timelønnede 23 % Funktionærer 21 %	Antal frivillige og ufrivillige fratrædelser divideret med antal medarbejdere ganget med 100	
Sygefravær	Koncernen, samlet: 4,2 % Funktionærer: 2,6 % Timelønnede: 5,3 %	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/ansvarlige-relationer/politikker/mang-foldighedspolitik/
Arbejdsulykker	Antal arbejdsulykker: 36 Antal fraværsdage ved ulykker: 55,5 Ulykkesrelaterede fraværsdage: 0,04 % Ulykkesfrekvens 235,5	Antal fraværsdage ved ulykker divideret med antal mulige arbejds-dage ganget med 100 Antal ulykker med fravær/ årsværk pr. 10.000	
Arbejdsmiljøpolitik	Ja, Jeudan har en arbejdsmiljøpolitik.		https://www.jeudan.dk/om-jeudan/ansvarlighed/politikker/arbejdsmiljøpolitik/

GOVERNANCE

Nøgletal	Rapportering	Definition	Bemærkning
Kønsdiversitet, bestyrelse	20 %	Antal kvindelige medlemmer divideret med samlet antal ganget med 100	
Kønsdiversitet, formandsposter i bestyrelsesudvalg	50 %	Antal formandsposter varetaget af kvinder divideret med samlet antal formandsposter ganget med 100	
Bestyrelsens uafhængighed	20 %	Antal uafhængige divideret med samlet antal ganget med 100	
Bonusaflønning af ledelsen relateret til bæredygtighed	Ja	Ja, Søren B. Andersson er omfattet af en bonusordning hvor op til 10% er relateret til ESG	
Andel af koncernens medarbejdere omfattet af kollektive overenskomster	60,7 %	Antal omfattet af overenskomst divideret med det samlede antal ganget med 100	
Code of conduct for leverandører	Ja, der findes et "code of conduct" for leverandører ("Adfærdskodeks").		Et nyt opdateret adfærdskodeks gøres tilgængeligt på Jeudans hjemmeside i 2023.
Politik for etik og antikorruption	Ja, der findes en politik for etik og modarbejdelse af korruption		https://www.jeudan.dk/om-jeudan/ansvarlighed/politikker/politik-for-modarbejdelse-af-korruption/
Persondatapolitik	Ja, der findes en politik for håndtering af persondata		https://www.jeudan.dk/om-jeudan/jeudan-koncernen/persondatapolitik
Indkøbspolitik	Ja, der findes en indkøbspolitik		https://www.jeudan.dk/om-jeudan/ansvarlighed/politikker/indkøbspolitik/
Poltik for modarbejdelse af hvidvask	Ja, der findes en politik for bekæmpelse mod hvidvask		https://www.jeudan.dk/om-jeudan/ansvarlighed/politikker/politik-for-modarbejdelse-af-hvidvask/
Politik for samfundsansvar	Ja, der findes en politik for samfundsansvar		https://www.jeudan.dk/om-jeudan/ansvarlighed/politikker/politik-for-samfundsansvar/
Politik for dataetik	Ja der findes en politik for dataetik		https://www.jeudan.dk/om-jeudan/ansvarlighed/politikker/politik-for-dataetik/

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