

ESG-rapport 2023

FREMTIDENS LANDINSPEKTØRVIRKSOMHED



 GEO PARTNER

Indhold

3	Forord
4	Geopartner Landinspektører – og vores forretning
7	Værdier
8	Vores forretningsmodel
11	ESG i Geopartner Landinspektører
13	Væsentlighedsanalyse
15	ESG-status for 2023
16	E – Environment
20	S – Social
27	G – Governance
31	ESG-nøgletal
32	Anvendt regnskabspraksis

Forord

Kære kunder, medarbejdere, leverandører og venner af Geopartner

Geopartners klare mål er at være Fremtidens Landinspektørvirksomhed. Det stiller naturligt krav til, at vi aktivt tænker fremtiden ind i vores forretning. Her falder ESG med fokus på miljø og klima samt sociale og ledelsesmæssige forhold fint ind i rækken af indsatser, vi iværksætter for at imødekomme fremtidens krav. I dette arbejde mod vores overordnede virksomhedsmål er ESG-rapportering et vigtigt redskab, som giver os mulighed for struktureret at sætte og forfølge ambitiøse mål og prioritere indsatser for at skabe et mere bæredygtigt Geopartner.

I Geopartner er vi drevet af og agerer efter vores værdier; faglighed, ansvar, fællesskab og ordentlighed. Vores værdier harmonerer med de etiske og ansvarlige tilgange, der danner grundlaget for ESG. Det er derfor naturligt for os at arbejde målrettet med at styrke vores indsats inden for miljø og klima samt sociale og ledelsesmæssige forhold – alt sammen med udgangspunkt i vores stærke værdigrundlag.

Nærværende rapport er første skud på stammen af ESG-rapporter i Geopartner.

Det har været et stort og omfattende arbejde at udarbejde et konsistent datagrundlag, ligesom det naturligt er en stor opgave at agere i den komplekse ESG-verden, som endnu ikke er standardiseret for vores virksomhedsstørrelse.

Rapporten er vores baseline, som vi, sammen med vores mål og indsatser, stolt står ved og dokumenterer i denne rapport. Vi er nået godt igennem og har i rapporten et stærkt fundament for det langsigtede ESG-arbejde, hvor vi kan sætte og forfølge mål til gavn for fremtiden.

Jeg vil gerne takke for den store indsats, der er ydet af dedikerede medarbejdere og samarbejdspartnere i arbejdet med Geopartners ESG-rapport. Vi er jer stor tak skyldig, da ESG-arbejdet vurderes at blive et vigtigt værktøj i målsætningen om at være Fremtidens Landinspektørvirksomhed.

Hilsen



Bjarne Jul Jacobsen



Bjarne Jul Jacobsen

Adm. direktør, Geopartner Landinspektører A/S

bjj@geopartner.dk

+45 2233 2003

Geopartner Landinspektører – og vores forretning



Geopartner Landinspektører – og vores forretning

Geopartner Landinspektører er blandt landets største rådgivende landinspektørvirksomheder. Vores speciale er at yde kompetent rådgivning til virksomheder, offentlige myndigheder samt private forbrugere over hele Danmark.

Vores fundament er de traditionelle landinspektørdiscipliner inden for matrikulært arbejde, ejendomsjuridisk rådgivning og opmåling/afsætning. Derudover rådgiver vi og løser opgaver inden for beslægtede områder som areal & rettighedssikring, fysisk planlægning, forsyning, klimatilpasning og softwareløsninger til geografisk data.

Som landinspektørvirksomhed har vi sammen med vores kollegaer i branchen eneret i Danmark til at udføre matrikulære arbejder som eksempelvis udstykning, afsætning af skel og sammenlægninger af fast ejendom. Vi har dermed et stort antal landinspektører med beskikkelse – både blandt vores medarbejdere samt i direktionen, bestyrelsen og partnerkredsen. Derudover har vi tilført en lang række andre fagprofiler med forskellige kompetencer inden for vores forretningsområder.

Grundlagt:

1843

[Geopartner Landinspektører A/S: 2014]

Ejerskab:

Partnerejet

Antal medarbejdere:

256 [2023]

Antal kontorer:

24 [2023]

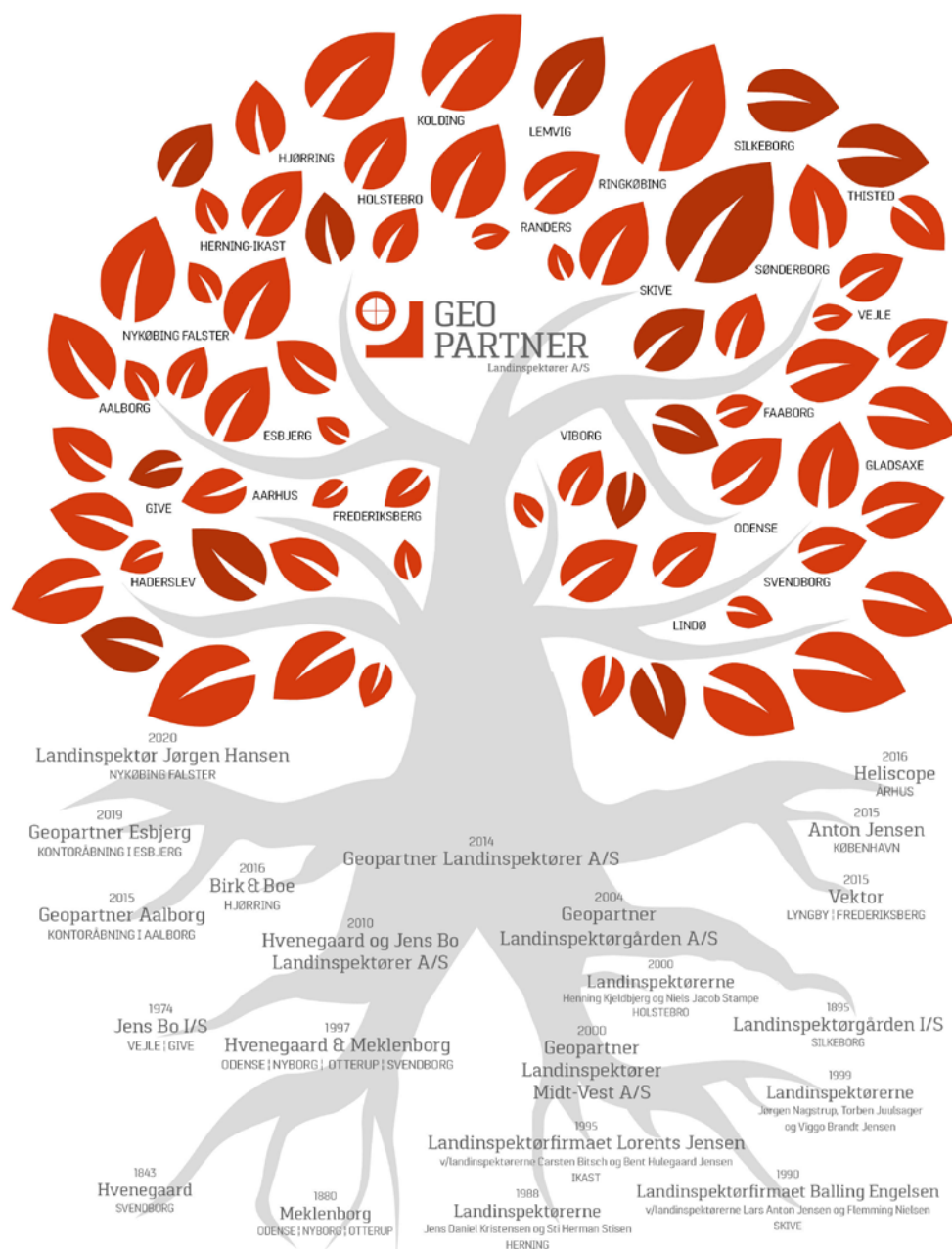
Marked:

Danmark

Sektorer:

B2B, B2G, B2C





Vores rødder går tilbage til 1843, og gennem fusioner, opkøb og organisk vækst har vi udviklet os til at være det Geopartner, vi kender i dag. I 2023 var vi i gennemsnit 256 medarbejdere fordelt på 24 kontorer over hele Danmark.

Vores størrelse, geografiske udbredelse og kompetencer gør, at vi kan løse komplekse opgaver af enhver størrelse med brug af den nyeste teknologi alle steder i landet.

Selvom vi i dag er en større organisation, lægger vi stadig vægt på at være den lokale landinspektør. Vi kalder det **lokal forankring – i en større sammenhæng**.

Vi har et klart mål om ikke kun at være den bedste landinspektørvirksomhed i dag men også **Fremtidens Landinspektørvirksomhed**. Det kræver, at vi har den skarpeste viden, tilbyder de stærkeste løsninger og er den mest attraktive arbejdsplads. Det er vores mål, og det arbejder vi for hver eneste dag.

Du kan læse meget mere om Geopartner og vores ydelser på www.geopartner.dk

Værdier

Geopartners værdier skal ses som pejlemærker og beslutningsværktøj i hverdagen.

Faglighed

- › Vi er saglige og professionelle
- › Vi sætter os ind i tingene
- › Vi samler på dygtige medarbejdere
- › Vi lægger vægt på og tager os tid til løbende kompetenceudvikling

Ansvar

- › Vi tager medansvar for en bæredygtig udvikling af vores samfund
- › Vi tager ansvar for Geopartner og Geopartnere
- › Vi tager ansvar for os selv
- › Vi gør, hvad vi siger – og siger, hvad vi gør

Ordentlighed

- › Vi udøver god landinspektørskik
- › Vi er reelle og spiller altid med åbne kort
- › Vi opfører os respektfuldt overfor hinanden
- › Man kan stole på en Geopartner

Fællesskab

- › I Geopartner spiller vi hinanden gode
- › Vi løser opgaver bedre, når vi arbejder sammen på tværs af funktioner og geografi
- › Vi inddrager kunder og samarbejdspartnere i arbejdet med at finde de bedste løsninger
- › Vi deltager i interne og eksterne netværk og udvikler os sammen



FAGLIGHED

ANSVAR

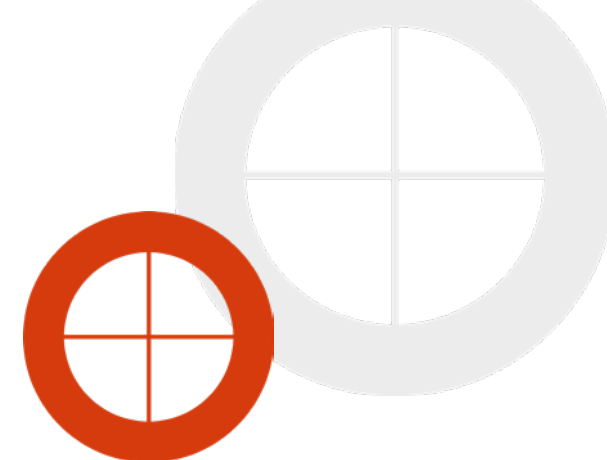
FÆLLESSKAB

ORDENTLIGHED

Vores forretningsmodel

Vi har organiseret vores ydelser i syv overordnede forretningsområder, men de er langt fra selvstændige siloer – tværtimod arbejder vi i høj grad på tværs, og vi vil ofte inddrage kompetencer og ydelser fra flere forskellige forretningsområder, når vi løser en opgave for vores kunder.

Blandt vores medarbejdere har vi et godt mix af højt specialiserede profiler og mere allround medarbejdere med en bred viden inden for landinspektørfaget. Størstedelen af vores medarbejdere er tilknyttet flere forretningsområder – vidensdeling, sparring og opgaveløsning på tværs af geografi og fagområder er en vigtig del af Geopartners DNA.



Ejendomme & jura

Vi gennemfører matrikulære ændringer, som kræver landinspektørbeskikkelse, f.eks. afsætning af skel, udstykning, opdeling af ejendomme i ejerlejligheder. Vi fastlægger skel ved ejendomshandler, byggeansøgninger mv., og vi mægler ved skelkonflikter.

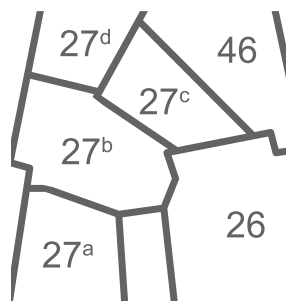
Vi er eksperter i den lovgivning, der regulerer ejendomme, og vi rådgiver om den mest optimale ejendomsdannelse i f.eks. byudvikling og store, komplekse boligprojekter.



Areal & rettigheder

Vi hjælper især forsyningsselskaber og myndigheder med at erhverve arealer til anlægsprojekter og sikre deres rettigheder ved etablering af nye forsyningsledninger m.m.

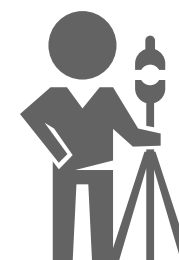
Vi forhandler med lodsejere om frivillige aftaler, fastlægger erstatninger samt udarbejder servitutter til sikring af rettigheder via tinglysning. Og når frivillige aftaler ikke er en mulighed, rådgiver vi om ekspropriation og bistår i selve ekspropriationsprocessen.



Teknisk måling

Vi leverer nøjagtig og kvalitetssikret opmåling til byggeri og infrastrukturprojekter m.m. Vi udfører afsætning af byggerier, både parcelhuse, større lejlighedskomplekser og erhverv samt større anlægsprojekter som veje, broer og jernbane.

Vi udfører opmåling til dokumentation af eksisterende forhold i form af f.eks. situationsplaner eller kontrolmåling og udarbejder as-built dokumentation af færdige konstruktioner.



Forsyning

Vi registrerer ledninger inden for spildevand, vand, fjernvarme, el, fiber og øvrige forsyningsarter på vegne af forsyningsselskaber og entreprenører.

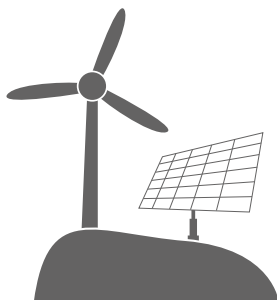
Foruden den traditionelle ledningsregistrering i form af opmåling og databehandling leverer vi konsulentytelser som dataforædling, registreringsvejledninger, drift & vedligeholdelsesplaner og droneopmåling af regnvandsbassiner m.m.



Plan & energi

Vi rådgiver inden for planloven, miljøbeskyttelsesloven og byggeloven m.m., og vi hjælper primært ejendomsudviklere og kommuner med at udarbejde plangrundlaget for byggeprojekter og vedvarende energianlæg.

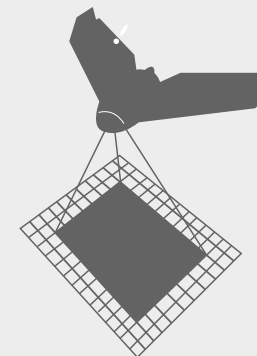
Vi er med i hele processen lige fra forundersøgelser af f.eks. arealbindinger over miljøvurdering og lokalplan til den endelige godkendelse og tinglysning af anlægget.



3D-scanning & drone

Vi arbejder med laserscanning, droneopmåling og anden specialmåling. Opgaverne varierer fra scanning af en mindre situationsplan til komplet scanning af hele bygninger med tilhørende udarbejdelse af BIM-modeller eller dronekortlægning af områder på flere hundrede hektarer.

Vi er på forkant med og følger den seneste udvikling inden for nye opmålingsmetoder og værktøjer til behandling og visualisering af data.



GIS & geodata

Vi udvikler datadrevne softwareløsninger til support og digitalisering af vores øvrige forretningsområder – både værktøjer til vores kunder og til vores interne opgaveløsning.

Vi leverer geodata samt konsulentytelser og kundetilpassede løsninger inden for CAD-software og GIS – Geografic Information System til behandling af geografisk refererede data.



Medarbejdergrupper

Landinspektører og ingeniører

Kort- og landmålingsteknikere

Tekniske designere

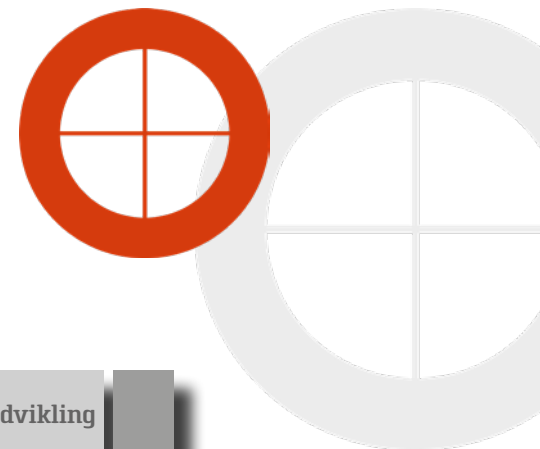
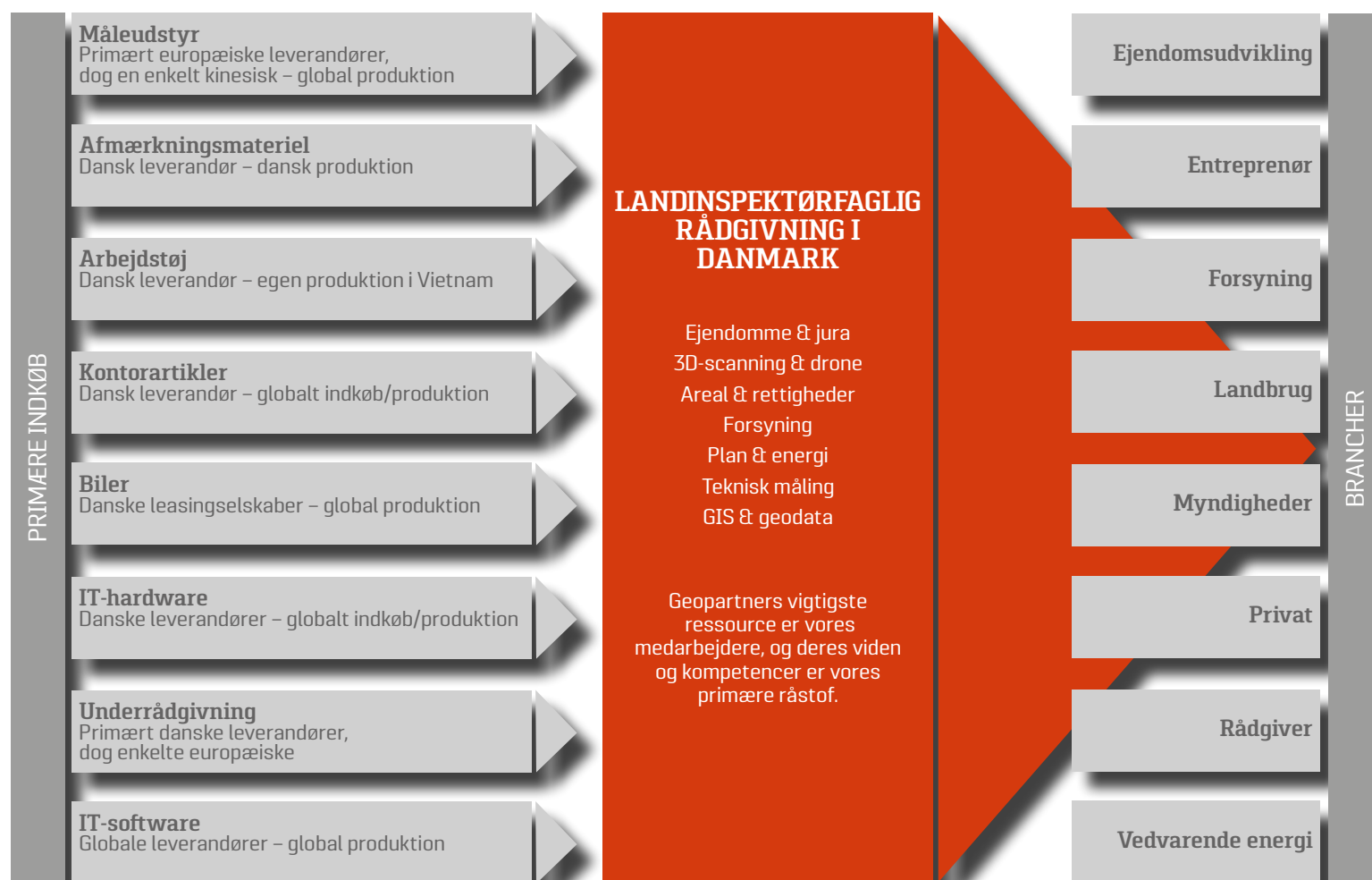
Advokatsekretærer

Softwareudviklere

Ledelse og stabe

Geopartner leverer landinspektørfaglig rådgivning inden for syv forretningsområder. Som rådgivningsvirksomhed er vi en videnstung organisation uden fysisk produktion, og vores medarbejdere er vores vigtigste ressource.

Vi har relativt få leverandører, hvoraf de primære er etableret i EU og derfor underlagt dansk eller europæisk lovgivning. Og vi opererer udelukkende i Danmark, hvor vi har kunder i en række forskellige brancher inden for både B2B, B2G og B2C. Se vores leverandør- og kunde-flow nedenfor.



ESG i Geopartner Landinspektører



ESG i Geopartner Landinspektører

2023 har været et skelsættende år i vores tilgang til ESG, da vi i løbet af året har truffet en strategisk beslutning om fremover at arbejde mere formaliseret og struktureret med vores indsatser.

Det er på ingen måde nyt for os at arbejde med områderne, og især det sociale område har længe været vigtigt for os, hvor vi særligt har lagt vægt på tiltag i forhold til vores egen arbejdsstyrke. Men i 2023 har vi udpeget et ESG-udvalg, nedsat arbejdsgrupper og indgået et samarbejde med eksterne rådgivere fra Viegand Maagøe, som er eksperter inden for ESG og bæredygtighed.

Organisering af arbejdet

Til at styre vores ESG-arbejde har vi etableret et ESG-udvalg med repræsentanter fra flere grene af forretningen. Udvalget ledes af Geopartners administrerende direktør, men også Geopartners bestyrelsesformand spiller en aktiv og vigtig rolle i udvalget. Derudover har vi lagt vægt på at involvere repræsentanter fra både Driften og forskellige stabsfunktioner, herunder HR, Økonomi, Kommunikation, Salg og Tilbud.

Med udgangspunkt i ESG-udvalget har vi nedsat to arbejdsgrupper for henholdsvis E (Environment) og S&G (Social og Governance), som varetager arbejdet med at fastlægge målepunkter, mål og

indsatser samt indsamle data. Projektlejelsen ligger hos vores Tilbudsafdeling.

På baggrund af ESG-udvalgets drøftelser og en væsentlighedsanalyse har vi formuleret Geopartners ESG-politik, ligesom vi har udarbejdet en Code of Conduct med forventninger til vores leverandører. Derudover fremgår øvrige retningslinjer af Geopartners forskellige politikker og medarbejderhåndbog.

2023 som baseline

I 2023 har vi på baggrund af en væsentlighedsanalyse udvalgt de ESG-fokusområder, der er vigtige for vores primære interessenter og vores forretning. I forbindelse med væsentlighedsanalysen og den efterfølgende proces har vi i såvel ESG-udvalget og de konkrete arbejdsgrupper haft mange spændende og givtige drøftelser af, hvad de forskellige fokusområder indeholder, og hvad de betyder i en Geopartnersammenhæng. Vi har diskuteret muligheder og trusler og ikke mindst truffet beslutninger om, hvad vi vil som virksomhed.

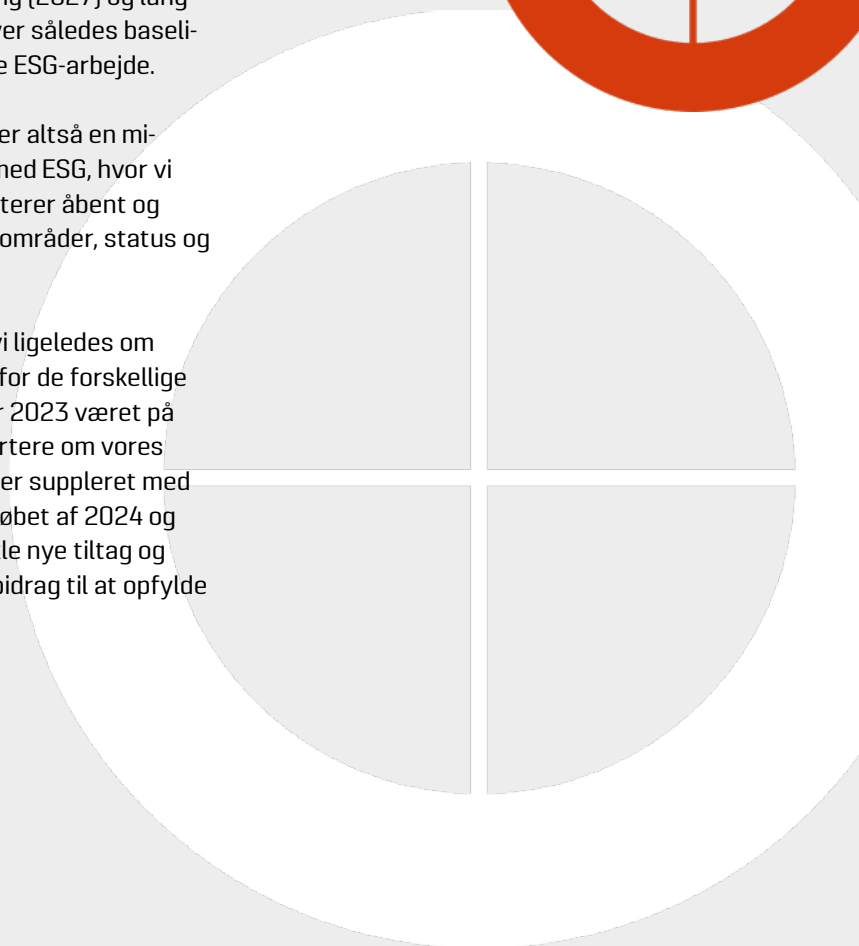
Alle vores gode snakke og overvejelser har ført til, at vi har defineret målepunkter inden for hvert enkelt af vores udvalgte fokusområder, så vi fremover kan følge udviklingen og resultaterne af vores indsatser på struktureret vis. På den baggrund kan vi vurdere behovet for

nye tiltag. Samtidig har vi et ønske om at være transparente over for vores medarbejdere, kunder, samarbejdspartnere og andre interessenter, og vi vil derfor fremover udgive en årlig ESG-rapport.

Efter at have fastlagt vores målepunkter har vi indsamlet data for 2023 og brugt dem som udgangspunkt for at drøfte vores ambitionsniveau og beslutte vores mål på både mellemlang (2027) og lang sigt (2030) – 2023 bliver således baseline for vores fremtidige ESG-arbejde.

Denne rapport markerer altså en milepæl i vores arbejde med ESG, hvor vi for første gang rapporterer åbent og samlet på vores fokusområder, status og ambitioner.

I rapporten fortæller vi ligeledes om vores indsatser inden for de forskellige områder. Fokus har for 2023 været på at kortlægge og rapportere om vores igangværende indsatser suppleret med enkelte nye. Vi vil så i løbet af 2024 og de kommende år udvikle nye tiltag og handlingsplaner som bidrag til at opfylde vores mål.



Væsentlighedsanalyse

I sommeren 2023 startede vi på en proces, der skal sætte rammen og retningen for vores bæredygtighedsarbejde nu og i fremtiden. Det første resultat af den proces var en væsentlighedsanalyse.

Væsentlighedsanalysen er grundlæggende for vores arbejde med ESG i Geopartner. Den er kompasset, der skal sætte retningen for vores ESG-indsatser. Vi kunne kaste os over et enormt antal af bæredygtighedsemner, målepunkter og indsatser, men alt er ikke væsentligt for Geopartner. Formålet med vores væsentlighedsanalyse er derfor at identificere vores fokusområder i Geopartner – hvilke fokusområder vil vi sætte kursen mod i vores arbejde med at gøre Geopartner mere bæredygtig?

Hvordan har vi udvalgt fokusområderne?

På en workshop med vores ESG-arbejdsgruppe besluttede vi på analytisk vis, hvilke miljømæssige, sociale og ledelsesmæssige områder, som er mest relevante og væsentlige for Geopartner at fokusere på. Vi vurderede det ud fra vores interessenters perspektiv, herunder medarbejdere, kunder, ejere, men også i forhold til et økonomisk perspektiv på forretningen.

Hvilke fokusområder har vi udvalgt?

Resultatet af væsentlighedsanalysen ser du på side 14.

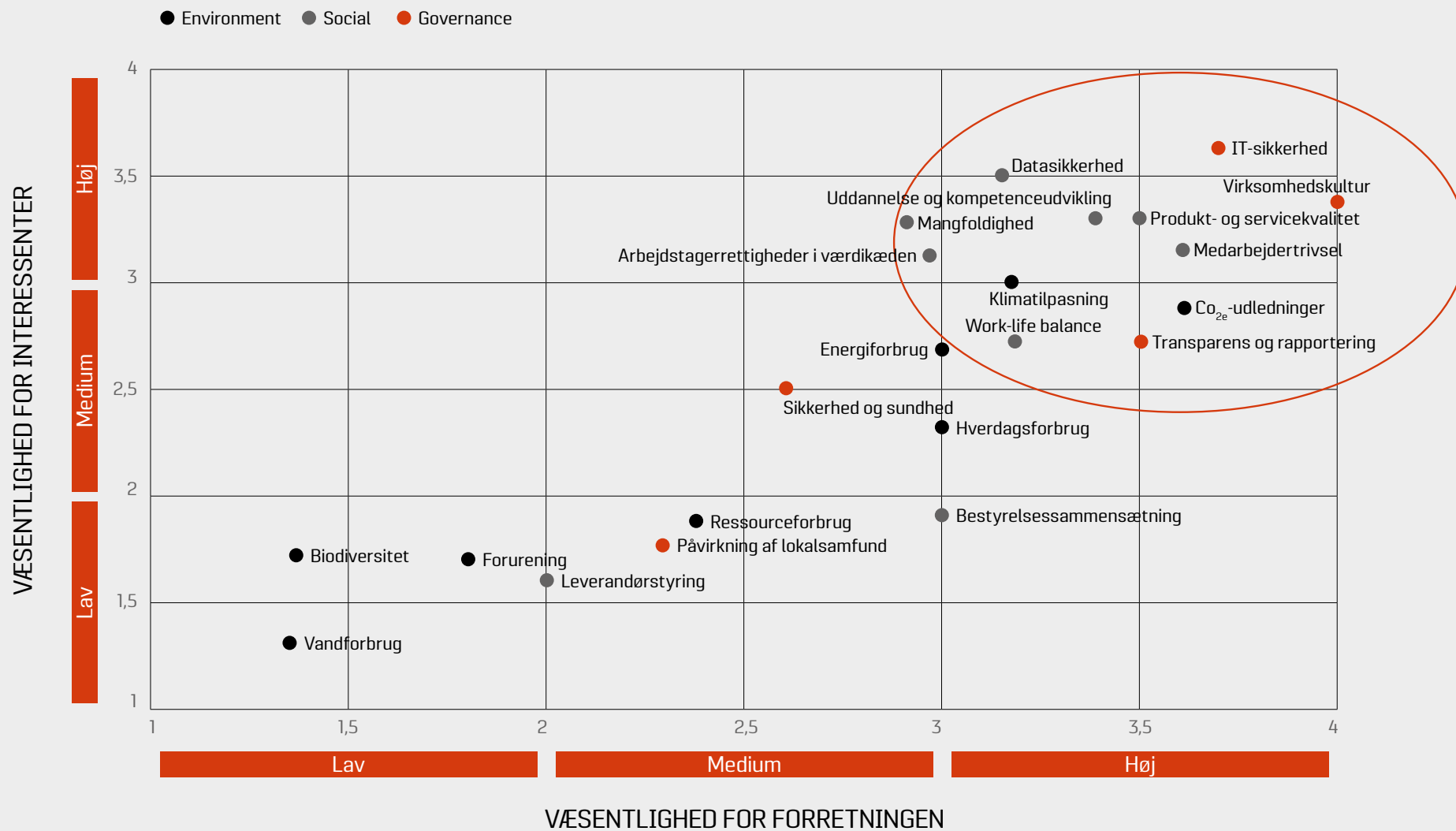
På baggrund af vores analyse har vi vurderet, at de følgende 12 områder er vigtige for os at fokusere på i Geopartner: Co_{2e}-udledninger, klimatilpasning, uddannelse og kompetenceudvikling, medarbejdertrivsel, work-life balance, produkt- og servicekvalitet, datasikkerhed - GDPR, arbejdstagerrettigheder i værdikæden, mangfoldighed, transparens og rapportering, virksomhedskultur og IT-sikkerhed.

Dette viser, at vores fokusområder er jævnt fordelt over alle tre ESG-temaer; Environment, Social og Governance. Det matcher vores intention om at fokusere holistisk og helhedsorienteret på ESG og ansvarlighed i Geopartner.

Langt de fleste områder har allerede stort fokus i Geopartner, men gennem vores ESG-arbejde sætter vi det nu i system og gør det muligt for både vores interessenter og os selv at følge vores mål, indsatser og resultater gennem vores rapportering.

Geopartners fokusområder

- › Co_{2e}-udledninger
- › Klimatilpasning
- › Uddannelse og kompetenceudvikling
- › Medarbejdertrivsel
- › Work-life balance
- › Produkt- og servicekvalitet
- › Datasikkerhed - GDPR
- › Arbejdstagerrettigheder i værdikæden
- › Mangfoldighed
- › Transparens og rapportering
- › Virksomhedskultur
- › IT-sikkerhed



ESG-status for 2023

I arbejdet med vores ESG-fokusområder har vi defineret en række målepunkter inden for de forskellige områder, og vi har fastlagt både mellemlange mål for 2027 og mere langsigtede 2030-mål.

Vi redegør i det følgende for status på vores fokusområder og målepunkter for 2023 samt de indsatser, vi har iværksat for i første omgang at opfylde vores 2027-mål. Vores langsigtede 2030-mål kan ses i oversigten på side 31.

Environment – Klima og miljø

Verden er i hastig forandring, og den globale klimadagsorden har aldrig været vigtigere. Klimaforandringer er nu for alvor blevet synlige, og som landinspektørvirksomhed er vi tæt på de ejendomme og naturområder, som særligt påvirkes af forandringerne. Erhvervslivet spiller en vigtig rolle, hvis vi skal nå det officielle mål om et klimaneutralt Danmark senest i 2050.

Det ligger i vores værdier at tage medansvar for en bæredygtig udvikling af vores samfund, og vi har taget et aktivt valg om at bidrage til den grønne omstilling. Under Miljø (E) har vi derfor i henhold til vores væsentlighedsanalyse valgt at arbejde med to fokusområder: CO_{2e}-udledninger og Klimatilpasning.

CO_{2e}-udledninger

Som en rådgivende landinspektørvirksomhed er vores muligheder for at reducere CO_{2e}-udledningen relativt begrænsede, men vi vil gøre en proaktiv indsats for at påvirke de områder, vi har indflydelse på. Selvom vi er i en branche med relativt lave udledninger, vil vi stadig bidrage med reelle reduktioner.

For at skabe et grundigt udgangspunkt for vores reduktionstiltag har vi i samarbejde med vores eksterne rådgivere udarbejdet Geopartners første klimaregnskab for året 2023. Her har

vi opgjort vores klimaaftryk i henhold til GHG-protokollen (Greenhouse Gas Protocol), der anbefales af EU som en international anerkendt standard for opgørelse og rapportering af CO_{2e}-udledning. I GHG-protokollen medtages og omregnes alle drivhusgasser til CO₂ ved hjælp af begrebet CO₂-ækvivalenter (CO_{2e}), ligesom både direkte og indirekte CO_{2e}-udledninger inkluderes. Udledningerne opgøres i de tre kategorier scope 1, 2 og 3. Dermed får vi en ensartet og fyldestgørende opgørelse, der kan sammenlignes på tværs af virksomheder og grænser.

Regnskabet har givet os værdifuld viden om vores udledningskilder, og vi har nu etableret baseline for vores kommende arbejde. Geopartners samlede udledninger i 2023 var 2.203 tCO_{2e}. I 2024 vil vi arbejde med at fastlægge reduktionsmål samt konkrete indsatser.

Fremover vil vi hvert år i forbindelse med vores ESG-rapport udarbejde et klimaregnskab, hvor vi opgør det forgangne års CO_{2e}-udledning og gør status over resultaterne af vores indsatser. Dermed bliver vores reduktionstiltag direkte målbare og synlige.



Scope 1

Scope 1 udgør direkte udledninger fra virksomhedens matrikler, og stammer i Geopartners tilfælde fra kørsel i virksomhedens egne/leasede transportmidler.

I 2023 udledte vi i denne kategori 354 tCO_{2e}, hvilket svarer til 16,1% af vores samlede udledninger. Vi kører hver dag mange kilometer i vores firmabiler til opgaver i marken, men vores valg om at være lokalt til stede med mere end 20 kontorer rundt om i landet reducerer imidlertid kørsel over lange afstande, da vi aldrig har langt til en opgave. Der er dog ingen tvivl om, at scope 1 er et vigtigt indsatsområde med relativt stort reduktionspotential.

I 2024 vil vi derfor iværksætte overgangen til el-biler, hvilket vil ske løbende i takt med, at vores nuværende firmabiler skal udskiftes, da det er mest bæredygtigt. Samtidig analyserer vi løbende mulighederne omkring el-varebiler og er i dialog med billeverandører i forhold til vores behov; f.eks. har vi fokus på at erstatte vores store varebiler med mindre, lettere el-biler, der har et endnu mindre energiforbrug.

Scope 2

Scope 2 omhandler indirekte udledninger fra indkøbt energi, og i Geopartner stammer det udelukkende fra forbrug af elektricitet og fjernvarme (lokationsbaseret).

Vores samlede scope 2-udledninger var i 2023 74 tCO_{2e} (3,4%), fordelt på 30% fra elforbrug og 70% fra fjernvarme. I denne kategori bliver resultatet påvirket af vores mange kontorer, da udnyttelsen af energien bliver mindre effektiv, og vi går glip af stordriftsfordele ved at have flere medarbejdere samlet på færre kontorer.

Scope 3

Scope 3 omhandler indirekte udledninger fra virksomhedens værdikæde, både opstrøms og nedstrøms. Scope 3 opdeles i 15 forskellige kategorier, hvoraf de 6 er vurderet relevante for Geopartners klimaregnskab.

I 2023 udgjorde vores scope 3-udledninger 1.775 tCO_{2e} (80,6%), der primært stammer fra køb af varer og tjenester (1.205,7 tCO_{2e}) efterfulgt af medarbejderpendling (343,6 tCO_{2e}) og forretningsrejser (117,7 tCO_{2e}).

Selve klimaregnskabet indeholder flere tal og uddybende information.

Se det på vores hjemmeside [her](#).

Klimatilpasning

Som en virksomhed, der engagerer sig aktivt i det omkringliggende samfund, ser vi det som en naturlig og vigtig del af vores virke at afhjælpe konkrete problemer afledt af klimaforandringerne, samt at bidrage positivt til en mere bæredygtig fremtid. Det gør vi dagligt gennem vores ydelser.

Ønsket om at gøre en positiv forskel med vores erfaring og viden udstikker en retning for Geopartners forretning. Således er ydelser, der relaterer sig til klimatilpasning, et strategisk fokusområde for os.

Herunder præsenterer vi nogle af vores ydelser, som direkte understøtter miljø og bæredygtighed eller er en del af løsningen for klimatilpasning:

Landopmåling, der fører vandet hen, hvor det skal være

Ved hjælp af den nyeste teknologi foretager vi opmålinger med ekstra høj præcision og kvalitet. Ud fra opmålinger og de indsamlede data kan vi f.eks. lave nøjagtige terrænmodeller af søer, vandløb og vådområder, der er essentielle i forbindelse med klimatilpasningsprojekter.

Vores præcise laserscanning kan f.eks. også give rådgiverne den nødvendige viden til at føre vandet i ønsket retning, når veje omdannes til klimaveje.

Vedvarende energi – vindmøller, solceller, biogasanlæg og power-to-x

Vedvarende energi (VE) er et af vores specialer, hvor vi har stor erfaring i at rådgive vores kunder i den komplicerede sagsproces fra start til slut. Rådgivningen og ydelserne inden for vedvarende energi tæller f.eks. forundersøgelser, risikoafdækning og afværgelse, lokalplanlægning, kommunepantillæg, miljøvurderinger, myndighedsdialog, projektering, opmåling, afsætning, opmåling af anlæg til analyse, samt matrikulære ydelser som skelfastlæggelse og rettighedssikring.

Vådområder og minivådområder

Vådområder og minivådområder er med til at reducere kvælstof- og fosfordudledningen til vandmiljøet og giver samtidig flere levesteder til et varieret dyre- og planteliv. Vi rådgiver om processen med hele etableringen, og vi gennemfører også dele af processen, f.eks. varetager vi lodsejerdiallog, jordfordeling/jordkøb og matrikulær berigtigelse. Vi udarbejder også ejendomsræssige forundersøgelser og kan i anlægningsfasen give entreprenøren maskinstyring.

Miljøvurderinger

Når der udarbejdes planer, programmer og projekter, der kan påvirke miljøet væsentligt, skal der som udgangspunkt altid gennemføres en miljøvurdering.



Miljøvurderingsloven har til formål at sikre et højt miljøbeskyttelsesniveau og at bidrage til integrationen af miljøhensyn under udarbejdelsen og vedtagelsen af planer og ved tilladelse til projekter.

I Geopartner arbejder vi med alle aspekter inden for miljøvurderingsloven, og vi rådgiver både kommuner og projektudviklere i processen omkring miljøvurdering af planer og projekter. Vores dygtige rådgivere er velorienterede i det offentlige plansystem med tilhørende lovgivning og er fortrolige med sagsgangen og vilkårene i det administrative og politiske system.

DGNB

Geopartner er medlem af Rådet for Bæredygtigt Byggeri, der bl.a. står bag den frivillige bæredygtighedscertificering DGNB. Vores autoriserede DGNB-konsulenter kan rådgive i byudviklingsprojekter og vejlede om, hvad der skal til for, at et byområde efterlever kravene i DGNB og kan certificeres efter standarden.

Med DGNB som planlægningsværktøj sikrer vi, at der i designprocessen for byområder bliver taget højde for de fem DGNB-temaer: Proceskvalitet, Miljømæssig Kvalitet, Økonomisk Kvalitet, Sociokulturel og Funktionel kvalitet og Teknisk Kvalitet.

Kystsikring – diger, opmåling og rådgivning om kystbeskyttelse

Et af Geopartners specialer er frembringelse af valide data til kystsikring. Det vil f.eks. sige fremtidssikrede data for fremskrivning af havvandstand, opmåling af diger og angivelse af sokkelkoter i kystnære områder, så diger, huse mv. fremtids-sikres.

I Geopartner hjælper vi, med vores juridiske viden og erfaring, kommuner igennem deres kystbeskyttelsesprojekter. Vi kan f.eks. rådgive om etablering og drift af pumpe- og digelag, hvis formål er at holde vandet væk på lavtliggende områder. Helt konkret, så hjælper vi her med digitalisering af data, vedtægtsændringer, tinglysning m.m., så det at have et pumpe- og digelag er nemt for kommunen.

Jordfordeling

Jordfordeling bidrager til at sikre miljøet, eksempelvis i forbindelse med naturgenopretningsprojekter eller ved at sårbare jorder udtages af drift. Eller ved at lodsejere med spredte jordlodder bytter jord, så landbrugstrafikken reduceres og effektiviseres. Og ved multifunktionel jordfordeling kan vi hjælpe med at realisere projekter med flersidede interesser inden for f.eks. natur, miljø og friluftsliv, hvor disse sammentæn-

kes med landbrugsproduktionen. Geopartner rådgiver og bistår igennem hele jordfordelingsprocessen.

Grundvandsbeskyttelse – BNBO

I Danmark er grundvandet også vores drikkevand, og grundvand fri for miljøskadelige stoffer er derfor vigtigt.

Geopartner hjælper kommuner og forsyningselskaber med at planlægge og gennemføre grundvandsbeskyttelsesprojekter og sikring af de boringsnære beskyttelsesområder (BNBO). Lige fra undersøgelser og indsatsplaner til lodsejerdialog og den endelige tinglysning af eventuelle restriktioner på ejendomme.



Social – Sociale forhold

Som rådgivningsvirksomhed er vores medarbejdere vores vigtigste ressource – de og deres viden er vores råstof.

Samtidig er landinspektørbranchen præget af meget lav arbejdsløshed – der er rift om medarbejderne, og der bliver uddannet få nye landinspektører hvert år, hvilket stiller store krav til Geopartner om at være en attraktiv arbejdsplads. Det er med den baggrund, at vores sociale fokusområder og målepunkter er udvalgt, og handler om vores medarbejderes ve og vel, uddannelse, og vores sociale ansvarlighed uden for vores egen forretning.

Alle Geopartners medarbejdere er ansat i overensstemmelse med danske løn- og ansættelsesvilkår, og 66,6% er dækket af kollektive overenskomster.

Uddannelse og kompetenceudvikling

En af vores værdier er faglighed, fordi vi tror på, at faglig kompetenceudvikling er helt essentiel for vores fremtidige forretning. Samtidig ved vi, at muligheder for at udvikle og dygtiggøre sig betyder meget for vores medarbejdere, og det er dermed et vigtigt parameter i vores indsatser for at rekruttere og tilknytte de rette medarbejdere i en branche med meget lav arbejdsløshed. Derfor har vi naturligvis vurderet det væsentligt at arbejde med vores medarbejderes kompetenceudvikling.

Uddannelsestimer

Gennem Geopartner Academy samt eksterne uddannelsesmuligheder sikrer vi, at hver enkelt medarbejder får de nødvendige kompetencer og viden til at være på forkant i sit fag. Uddannelse er vigtig for den enkelte og for at vi forbliver eksperter inden for vores fagområder.

I Geopartner Academy udvikler vi en række kurser med såvel interne og eksterne undervisere. Både vores kontorledere og projektledere har været på uddannelsesforløb, der var målrettet netop deres hverdag i Geopartner. Hvert år mødes alle medarbejdere fra hele landet til Geopartnerdag med fokus på faglige oplæg og ny viden.

Vi har sat et mål om 37 uddannelsestimer pr. medarbejder pr. år, ens for både mænd og kvinder. Og med henholdsvis 35,4 timer for mænd og 33 timer for kvinder i 2023 er vi tæt på vores målsætning. Vi opgør det særskilt for mænd og kvinder for at synliggøre kønnenes lige uddannelsesaktiviteter, og i 2023 var der en mindre forskel, som vi er opmærksomme på.

En indsats for at nå målet er at udarbejde et årshjul med uddannelsesaktiviteter, der sikrer en struktureret tilgang til videreuddannelse og giver medarbejderne et overblik over deres muligheder.



Planen er at udarbejde årshjulet i 2024. På den måde kan medarbejderne og deres ledere bedre planlægge deres udvikling uden at tiden bliver en hindring. Faglig vækst skal være let at integrere i den daglige arbejdsdag.

Uddannelsesplaner for nyuddannede

Det er vigtigt for os, at vores nyuddannede medarbejdere oplever en positiv overgang fra studiet til arbejdsmarkedet, hvor de bliver klædt godt på til at udføre deres arbejdsopgaver i Geopartner. Samtidig ved vi, at de stiller krav til fortsat læring og ønsker en struktureret tilgang til deres udvikling. Vi udarbejder derfor en 3-årig uddannelsesplan for alle vores nyuddannede kort- og landmålingsteknikere og landinspektører med fokus på den enkelte medarbejders behov og ønsker i forhold til arbejdsopgaver og muligheder i Geopartner.

I 2023 har 36,4% af de nyuddannede gennemført minimum 25% af deres uddannelsesplan inden for det første år, og det kræver således en målrettet indsats at nå vores 2027-mål om, at 75% gennemfører 25% af deres uddannelsesplan inden for det første år i Geopartner. Årsagen til det lave %-tal i 2023 kan være, at uddannelsesplanerne var et nyt tiltag, og at lederne har haft svært ved at følge uddannelsesplanen. Det gør vi noget ved i 2024 ved at lave en grundigere introduktion til de nyuddannedes ledere og mentorer i form af et læringsmodul i vores læringsplatform.

For at vores nyuddannede medarbejdere kan sparre med hinanden, har vi etableret to netværk for henholdsvis nyuddannede kort- og landmålingsteknikere med op til 3

års anciennitet og landinspektører med op til 5 års anciennitet. Her mødes de fra alle kontorer til både faglige og sociale aktiviteter flere gange om året.

Arbejdsulykker

I 2023 havde vi 10 arbejdsulykker. Fordelt ud over 346.910 arbejdstimer, giver det en ulykkesfrekvens på 28,8 arbejdsulykker pr. million arbejdstimer. 6 af ulykkerne skyldtes fald fra lavere niveau eller ujævnt terræn, og 80% af ulykkerne gav ikke anledning til længerevarende sygefravær.

Når det kommer til arbejdsulykker, er vores målsætning helt klar. Vi vil have 0 arbejdsulykker i Geopartner. Vores medarbejders sikkerhed har vores fokus, og vi ønsker et sundt og sikkert arbejdsmiljø. Vores arbejdsmiljøorganisation spiller en nøglerolle i at opnå dette mål. De registrerer nærvædsulykker, udarbejder sikkerhedsinstrukser og risikovurderinger ud fra forebyggelsesprincipper, der tager udgangspunkt i medarbejdernes arbejdsdag og -opgaver. Vores arbejdsmiljøorganisation er synlig og arbejder målrettet med tiltag, der styrker medarbejdernes fokus og viden om sikkerhed og sundhed. Gennem vores fælles fokus på sikkerhed arbejder vi sammen om at eliminere arbejdsulykker og realisere målet.

Studertermedhjælpere, praktikanter og elever

Der er mangel på arbejdskraft i landinspektørbranchen, og der bliver år efter år uddannet alt for få. Vi ønsker derfor at bidrage til uddannelse i vores branche, og det har længe været en høj prioritet for os altid at have en række studentermedhjælpere ansat. Derudover har vi hvert år studerende på virksomheds- og praktik-



ophold, og vi har iværksat en målrettet indsats for at optimere deres ophold.

I 2023 havde vi i alt 26 studentermedhjælpere og praktikanter, hvilket svarer til 11,7% i forhold til vores arbejdsstyrke (FTE).

Vores mål for 2027 er 13%. 2023-tallet viser derfor, at vi er godt på vej og allerede engagerer os i at forme fremtidens talenter.

Udvikling

I vores årlige trivselsmåling måler vi på, om vores medarbejdere synes, at de udvikler sig fagligt i Geopartner.

Vi opnåede i 2023 en score på 79 (index 100), hvilket vi er stolte af. Det ligger over et dansk benchmark, men vi stræber efter endnu bedre resultater.

Vores mål for 2027 er at hæve scoren til 82. Målet afspejler vores vilje til at skabe et miljø, hvor medarbejderne føler, at de har de bedste muligheder for personlig og faglig udvikling.

Nuværende indsats for at sikre faglig udvikling i Geopartner er bl.a. en læringsplatform, uddannelsesplaner for nyuddannede, kontorlederkursus, projektlederkursus, netværk for nyuddannede landinspektører og kort- og landmålingsteknikere

m.m. Alt sammen drives og arbejdes fokuseret med i vores uddannelsesafdeling, Geopartner Academy, og HR. Derudover har vi en struktureret proces for afholdelse af 1-1 og udviklingssamtaler med hver enkelt medarbejder, hvor udviklingsønsker og -muligheder drøftes.

For at nå målet vil der, som nævnt under uddannelses timer, blive udarbejdet et årshjul med uddannelsesaktiviteter.

Medarbejdertrivsel

Medarbejdertrivsel er en hjørnesten i vores virksomhed. Vores medarbejdere er først og fremmest mennesker, som vi ønsker føler glæde og mening ved deres arbejde. Når vores medarbejdere trives, er deres produktivitet og engagement bedst, hvilket i sidste ende styrker vores virksomhed. Vi ser det som vores klare ansvar at skabe rammerne for en god og attraktiv arbejdsplads for nuværende og kommende medarbejdere, så vi kan tiltrække og tilknytte de dygtigste medarbejdere. Af de årsager har vi fokus på vores medarbejderes trivsel, og vi måler løbende på det.

Sygefravær

Sygefravær er en god indikator for trivsel og sundhed på vores arbejdsplads. I 2023 havde vores fuldtidsansatte i

gennemsnit 8,5 sygedage, hvilket er på niveau med andre private virksomheder jf. Danmarks Statistiks 2022-tal.

Vi mener dog, der er potentiale for forbedring, og vores mål for 2027 er at reducere til 8 sygedage i gennemsnit pr. medarbejder. Det er stadig højere end niveauet før Covid19, men vi oplever nu en anden accept af at melde sig syg, når man er syg. Det er klart en tendens, vi bakker op om, og vi forventer derfor, at niveauet fremover vil ligge lidt højere end tidligere.

Vi arbejder målrettet på at nedbringe sygefraværet ved at have fokus på et sundt og støttende arbejdsmiljø med et godt kollegaskab. Mere konkret arbejder vi med bl.a. APV-undersøgelser, handlingsplaner udarbejdet efter trivselsmålingens resultater, 1-1-samtaler samt tilbagevendingsplaner ved langtidssyge.

Et nyt konkret initiativ er, at vi vil udarbejde en model for, hvornår der følges op på almindeligt sygefravær.



Medarbejderomsætning

Medarbejderomsætningen er ligeledes en indikator for trivsel. I 2023 forlod 15,3% af vores medarbejdere os, og vi ønsker at nedbringe dette til 12% i 2027.

Ved selvvalgte opsigelser afholder vi off-boardingsamtaler med medarbejderen, og i disse samtaler tales der bl.a. om årsagen til fratrædelsen. Her oplever vi, at årsagerne er mange og dårlig trivsel ikke altid er grunden, hvorfor indikatoren ikke udelukkende afspejler mistrivsel.

Vores mål for 2030 ligger på 10%, da det inden for HR anses som et niveau, hvor man har en fornuftig udskiftning, der giver virksomheden nye medarbejdere med nye inputs.

Selvom medarbejderomsætningen var lidt højere end ønsket, har vi mange medarbejdere med høj anciennitet – i 2023 har vi fejret 7 jubilæer på mellem 25 og 50 år.

Medarbejdertilfredshed

I vores trivselsmåling måler vi medarbejdertilfredsheden. Der måles på, hvor engageret medarbejderen er i sit arbejde, samt hvor handlekraftig ens enhed i Geopartner er, altså om man som enhed løser sine opgaver og når sine mål.



Scoren for engagement lå i 2023 på 82 (index 100). Det er et flot tal på niveau med benchmark, hvilket viser, at vi har dedikerede medarbejdere. Men vi vil altid gerne forbedre os, og vores mål for 2027 er derfor 85. I forhold til handlekraft var scoren på 70 – på niveau med benchmark, og vores mål for 2027 er 72.

Vi har mange gode og forskelligartede aktiviteter igangsat og flere i pipeline, som vi tror på, vil påvirke medarbejdertilfredsheden og dermed hjælpe os med at nå disse to mål.

Krænkende adfærd

Krænkende adfærd har ingen plads i vores organisation. Vi måler dette ved antal indberetninger til HR og vores whistleblowerordning, og vi er glade for at kunne sige, at der ikke var nogen indberetninger i 2023.

Vores mål for 2027 er klart: Vi fortsætter med en målsætning om 0 indberetninger. Dette afspejler vores urokkelige intention om en arbejdsplads præget af respekt, tryghed og et sundt arbejdsmiljø for alle.

Work-life balance

Vi ønsker et sundt og bæredygtigt liv for vores medarbejdere, hvor de har et velfungerende job og ikke går på kompromis med deres personlige liv. Vi tror på, at en god balance mellem arbejde og privatliv ikke kun fremmer trivsel, men også skaber de bedste forudsætninger for produktivitet og kreativitet. Vi tilbyder vores medarbejdere en høj grad af fleksibilitet og oplever, at det kommer såvel medarbejderne som Geopartner til gode.

Balance

I vores seneste trivselsmåling for 2023 opnåede vi en score på 77 (index 100), når det gælder work-life balance. Vi ser dette som et solidt fundament, og vores mål er at fastholde denne score på 77 frem mod 2027. Dette mål vidner om vores fortsatte indsats for at sikre en arbejdsplads, hvor arbejde og privatliv kan forenes. Den gode score kommer på baggrund af eksisterende ordninger i Geopartner, f.eks. flextid, mulighed for hjemmearbejde, mulighed for at arbejde på andre kontorer, seniorordning, seniorfridage, men også som en afledt effekt af en tydelig "frihed under ansvar"-kultur, som af mange fremhæves som et stort plus i en ofte travl hverdag.

Produkt- og servicekvalitet

Da vores råstof er vores medarbejderes viden, sikrer vi en høj kvalitet i vores arbejde gennem læring (oplæring, kurser, introprogrammer, videreuddannelse mv.). Dette gør vi som ovenfor beskrevet allerede via vores Academy, og vi vil fortsat have fokus herpå. Derudover har vi en række faste processer og digitale redskaber, som bidrager til en effektiv og ensartet opgaveløsning. For at skabe et godt samarbejde med vores kunder har vi desuden særligt fokus på at sikre en grundig forventningsafstemning, et ordentligt aftalegrundlag og tydelig kommunikation i alle sager.

Erstatningssager

I 2023 var vi erstatningsansvarlige i 16 sager. Alle tvister og fejl er beklagelige, men set i lyset af, at vi i 2023 udførte flere end 8000 sager, anser vi det for acceptabelt, at vi var erstatningsansvarlige i 0,195% af vores sager. Vi arbejder dog kontinuerligt på at minimere vores fejl, og målet er fremover at reducere antallet af erstatningssager i forhold til vores totale antal sager.

Med henblik på erfaringsopsamling gennemgår vores fagansvarlige alle erstatningssager for at undersøge, om der er ting, der er vigtige at tage ved lære af og vidensdele omkring. Efterfølgende implementerer vi det i forskellige undervisningstiltag samt justerer vores processer og redskaber.

Datasikkerhed - GDPR

Vi anser os som en pålidelig og ansvarsfuld virksomhed. Vi håndterer hver dag store mængder persondata, ligesom vi leverer og hoster forretningskritiske data og softwareløsninger for vores kunder. Datasikkerhed er derfor af allerhøjeste prioritet hos os, og noget vi altid arbejder på. Det er helt naturligt for os at beskytte følsomme personoplysninger, adgange til vores systemer og øvrige følsomme data.

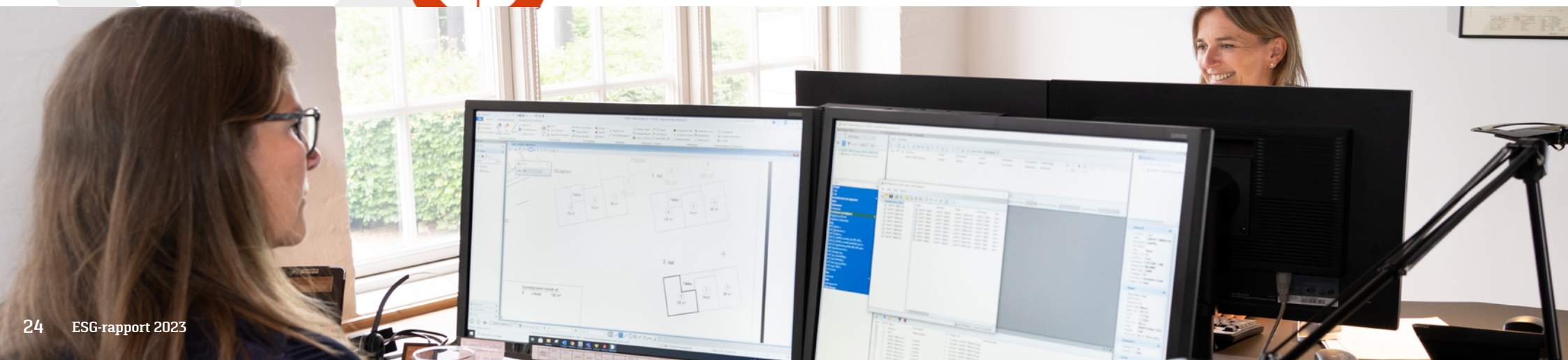
Databrud

I 2023 havde vi 0 brud på persondatasikkerheden, og vi er fast besluttet på at opretholde dette hvert år fremover. Vores IT-afdeling og GDPR-specialist arbejder fokuseret med at undgå databrud, og vi har en række indsatser, der skal bidrage til vores fortsatte mål om ingen databrud i årene frem.

Vi ved dog, at databrud ikke altid kan undgås, hvorfor vi har udarbejdet en procedure for registrering af databrud, hvilket gør det muligt for os at indsætte målrettede foranstaltninger. Vores GDPR-aktiviteter kører i et årshjul, så vi altid er opdateret på nyeste vejledninger og afgørelser. Ligeledes sætter vi i 2024 et nyt initiativ i gang, hvor vi halvårligt udfører forskellige sikkerhedsgennemgange.

GDPR-træning

Vi prioriterer GDPR-awareness ved årlig træning for alle medarbejdere, hvilket sikrer overholdelse af databeskyttelsesregler og styrker virksomhedens ansvarlighed. Vi arbejder med GDPR-awareness-træning som selvstændig e-læring, hvor vi i 2023 hav-



de en gennemførelse på 86% af medarbejderne, der håndterer data. Vores mål er, at 100% gennemfører awareness-træning – hvert år.

Arbejdstagerrettigheder i værdikæden

Arbejdstagerrettigheder i værdikæden, herunder overholdelse af menneskerettigheder og ILO-konventioner, er et grundlæggende tema inden for ESG og et vigtigt emne for især mange af vores kunder. Vi er naturligvis helt enige i vigtigheden af at sikre ordnede forhold for medarbejdere, både i vores egen organisation og hos vores samarbejdspartnere i værdikæden. Derfor stiller vi også krav herom i vores Code of Conduct for leverandører.

Vores risikovurdering viser imidlertid, at vi på baggrund af vores forretningsmodel ikke er udsat for store risici her. Som rådgivningsvirksomhed har vi relativt få leverandører, hvoraf de primære er etableret i EU og derfor underlagt dansk eller europæisk lovgivning. Og vi opererer udelukkende i Danmark, hvorfor vores kunder er danske og enkelte europæiske. Vi har derfor valgt at prioritere vores ressourcer inden for andre væsentlighedsområder, som vi har bedre mulighed for at påvirke, og hvor risiciene er større. Vi vil inkludere arbejdstagerrettigheder i udvælgelsen af

samarbejdspartnere, og vi forventer af vores leverandører, at de informerer os om eventuelle hændelser og problemer, men vi vil ikke aktivt udføre kontroller.

Rapporterede hændelser

I 2023 har hverken vores kunder, leverandører eller øvrige samarbejdspartnere rapporteret brud på arbejdstagerrettigheder til Geopartner, og vi har ikke kendskab til problemer inden for området.

Mangfoldighed

En mangfoldig arbejdsstyrke i Geopartner skaber nuancerede perspektiver, tilgange og løsninger. Vi er overbeviste om, at det bedste arbejdsmiljø og de bedste løsninger opstår, når vi med vores forskelligheder arbejder sammen mod fælles mål. Derfor vurderer vi diversitet væsentligt at arbejde med.

Der er traditionelt et stort overtal af landinspektører samt kort- og landmålingsteknikere blandt vores medarbejdere, men i vores rekruttering er vi nu meget bevidste om værdien af at tilføre andre fagligheder. Vi har stor gavn af at have kollegaer med forskellige baggrunde og nationaliteter, som kommer med andre input og synsvinkler.

Specielt i vores branche, skal vi have fokus på kønsdiversitet, da kønsfordelingen er skæv allerede ved ansøgningerne til

de uddannelser, vi primært beskæftiger.

Der er nemlig en markant overvægt af mænd blandt dem, der uddanner sig til landinspektører og kort- og landmålingsteknikere. Denne skævvridning påvirker hele branchen og afspejles i alle lag af vores organisation – i medarbejdersammensætningen, ledelse, bestyrelse og partnerkreds. I landinspektørloven stilles der minimumskrav til andelen af beskikkede landinspektører i både direktion, bestyrelse og ejerkreds., hvilket indskrænker vores råderum ved besættelse af ledende stillinger.

Selvom færre kvinder end mænd uddanner sig til landinspektører og kort- og landmålingsteknikere, tror vi på, at vi kan sikre en mere harmonisk balance mellem kønnene. Vi stræber efter at skabe en arbejdsplads, der tiltrækker og tilknytter kvinder inden for disse fag samt vores øvrige fagområder.

Vi ser en tendens til, at flere kvinder end tidligere søger ind på landinspektørstudiet, og vi håber at dette, udover vores eget fokus på mangfoldighed, vil bidrage til en mere balanceret kønsfordeling i vores virksomhed i fremtiden.



Kønsdiversitet i virksomheden

I 2023 var andelen af kvinder i virksomheden 31,2%, og vores mål er at øge denne andel til 35% i 2027. Trods målet er en del under en ideel ligelig kønsfordeling, mener vi, at det er ambitiøst på baggrund af branchens strukturelle udfordring.

Kønsdiversitet i øvrige ledelseslag, 2. ledelsesniveau

I 2023 var andelen af kvindelige ledere med direkte reference til direktionen 36,4%, altså lidt højere end generelt i virksomheden. Dette ledelseslag er ikke domineret af landinspektører men er i stedet besat af forskellige faglige profiler, hvor kvinder er bedre repræsenteret. Målet er derfor 40% i 2027.

Kønsdiversitet i øvrige ledelseslag, alle

Blandt alle vores personaleledere (ekskl. direktion) var der 24,9% kvinder i 2023. Denne gruppe består af en stor andel landinspektører blandt især vores kontorledere, og igen påvirker det tydeligt kønsfordelingen. Vores mål for 2027 er 30%.

Lønforskel mellem køn

I 2023 var bruttolønnen for vores mandlige medarbejdere i gennemsnit 7,7% højere end for vores kvindelige medarbejdere. Denne lønforskel bliver dog påvirket af den skæve kønsfordeling mellem vores faggrupper, hvor stillinger med højt uddannelses- og lønniveau primært er besat af mænd som resultat af branchens kønsfordeling. Eksempelvis er hovedparten af vores landinspektører og ledere mænd, mens vores advokatsekretærer og tekniske assistenter primært er kvinder.

66,6% af vores medarbejdere er ansat under kollektive overenskomster, hvilket i vid udstrækning fastlægger deres løn. Her spiller anciennitet dog ind, da en lønforskel på 11,6% blandt vores medarbejdere på landinspektøroverenskomst delvist kan forklares med kønnenes anciennitet – størstedelen af vores kvindelige landinspektører har kort anciennitet.

Selvom der er naturlige forklaringer på en del af den kønsbestemte lønforskel, vil vi alligevel arbejde på at reducere forskellen til 5% i 2027.

Aldersfordeling

I 2023 havde vi flest medarbejdere i aldersgruppen 30-50 år, her befinder 48,2% af vores medarbejdere sig. Samtidig udgjorde medarbejdere under 30 år 13,6%, mens 38,2% var over 50 år.

Dette viser, at vores medarbejderstab består af en stærk gruppe af erfarne medarbejdere, men også en del yngre medarbejdere, hvilket skaber en dynamisk arbejdsplads, hvor viden deles på tværs af generationer, og hvor forskellige perspektiver beriger vores arbejde.

Denne differentiering i medarbejdernes alder og dermed dynamikken i kulturen ønsker vi at fastholde og udbygge endnu mere, hvorfor vi har fokus på at ansætte unge/nyuddannede, ligesom vi har ordninger, der skal knytte vores seniorer til vores arbejdsplads, f.eks. seniorordning og seniorfridage.



Governance – Ledelsesmæssige forhold

Governance er fundamentet for vores langsigtede succes og troværdighed. Det handler om ansvarlig ledelse, gennemsigthed og etiske standarder, som sikrer, at vi agerer med integritet i alle dele af vores forretning.

Under Governance fokuserer vi på de praksisser, der styrker vores evne til at tage de rigtige beslutninger, minimere risici og sikrer, at vi lever op til vores forpligtelser over for alle interessenter. Med en fornøftig styring af virksomheden, transparens og ordentlighed ønsker vi at bygge tillid og skabe værdi – ikke kun for virksomheden, men også for samfundet omkring os.

Transparens og rapportering

Vi ønsker at sikre en åben og transparent virksomhed, hvor vi skaber tillid og gode relationer til vores interessenter. Det gør vi ved at være åbne og vise tingene, som de er hos os. Denne rapport samt vores klimaregnskab afspejler i forlængelse af vores finansielle årsrapport vores forpligtelse til transparens.

Fremmøde til bestyrelsesmøder

I 2023 blev der afholdt 7 bestyrelsesmøder, hvor der på alle møder var 100% fremmøde blandt bestyrelsesmedlemmerne. Dette høje fremmøde er vigtigt for os, fordi det sikrer, at alle beslutninger træffes med fuld deltagelse og engagement fra bestyrelsen. Det under-

streger også, at vores bestyrelsesarbejde tages seriøst og har stor betydning for vores bestyrelsesmedlemmer.

Vi ønsker også fremover at opretholde denne standard med 100% fremmøde, hvilket afspejler vores forpligtelse til solid governance og aktiv deltagelse i virksomhedens strategiske retning.

Kønsdiversitet i direktionen

I 2023 bestod vores direktion af 3 personer, hvor 1 var kvinde og dermed en kvindelig andel på 33,3% i direktionen. I henhold til landinspektørloven skal flertallet af direktionen være landinspektører med beskikkelse, hvilket begrænser vores muligheder for frit at sammensætte vores direktion. Branchens skæve kønsfordeling gør det således vanskeligt, men ikke umuligt, at opnå en ligelig kønsfordeling i direktionen.

Kønsdiversitet i bestyrelsen

Andelen af kvinder i bestyrelsen i 2023 var 20%, og målet for 2027 er 40%.

Geopartners bestyrelse er udpeget af vores partnerkreds, hvilken bestyrelsesmedlemmerne er en del af. I overensstemmelse med Erhvervsstyrelsens Gældende Anbefalinger for god Selskabsledelse har vi vurderet, hvilke kompetencer den samlede bestyrelse har behov for. Med henblik på at udvide bestyrelsens kompetencer og tilføre mangfoldighed inden for



bl.a. uddannelses- og erhvervmæssig baggrund samt køn, har vi desuden valgt at inddrage et eksternt medlem i Geopartners bestyrelse.

Landinspektørloven stiller krav om, at flertallet af bestyrelsesmedlemmer skal være landinspektører med beskikkelse. Igen bliver kønsdiversiteten dermed påvirket af branchens kønsfordeling, ligesom grundlaget for at rekruttere kvindelige bestyrelsesmedlemmer blandt vores partnerkreds er meget spinkelt.

Bestyrelsen består af 4 mandlige landinspektører (3 med beskikkelse og 1 uden)

samt et kvindeligt eksternt medlem med en anden faglig baggrund.

Kønsdiversitet i partnerkredsen

Partnerkredsen bestod i 2023 af 6,9% kvinder. Målet for 2027 er 10%.

Geopartner er ejet af partnere, der alle er ansat i virksomheden og for langt de flestes vedkommende er landinspektører.

Ifølge landinspektørloven skal minimum 51% af en landinspektørvirksomhed være ejet af landinspektører med beskikkelse, hvorfor vi igen er udfordret af overvægten af mænd i faget.

Dog oplever vi en tendens til, at der blandt vores yngre landinspektører kommer flere kvinder, som på sigt kan have partnerpotentiale. Og vi håber, at det stigende antal kvinder på landinspektørstudiet i fremtiden kan påvirke partnerkredsens sammensætning. Det kommer dog langt fra til at ske af sig selv, men kræver et langvarigt fokus.

Nye partnere vælges af partnerkredsen, og kandidater vurderes ud fra deres evne til at:

- skabe forretning i et økonomisk synspunkt
- skabe kunderelationer og kundetilfredshed samt krydssalg af Geopartners ydelser
- være vellidt som rollemodel og værdibærer blandt medarbejdere ift. Geopartners værdier
- bidrage til samt efterleve fælles interne processer

Vi vil ikke introducere køn som et direkte kriterie og favorisere kvinder, men partnerkredsen skal være bevidste om problematikken i udvælgelsesprocessen.

Vi skal være opmærksomme på, at partnerkredsens skæve kønsfordeling påvirker kønsdiversiteten hele vejen ned gennem de forskellige ledelseslag – både bevidst pga. det ulige rekrutteringsgrundlag, men også ubevidst som følge af bias i forhold til, hvad der opfattes som de rigtige kvaliteter og egenskaber.

Virksomhedskultur

Geopartners kultur bygger på 4 klare værdier, som guider os i vores handlinger.

De er:

- ordentlighed
- ansvar
- faglighed
- fællesskab.

Disse værdier skinner igennem i vores arbejde, i vores handlinger og i vores relationer internt og eksternt. Det er vigtigt for os at bevare denne kultur og samtidig øge bevidstheden om dens værdi internt.

Vi erkender dog, at der er aspekter, vi kan forbedre, og vi arbejder aktivt på at styrke og præge vores kultur, så den bliver endnu mere fremtrædende – til gavn for både medarbejdere og forretningen som helhed. Vi har beskrevet vores værdier nærmere på side 7.

Efterlevelse af værdier

I Geopartners årlige trivselsmåling beder vi alle medarbejdere vurdere, om vi efterlever værdierne i vores organisation og kultur. I 2023 var resultatet 78 (index 100), hvilket vi ønsker at øge til 79 i 2027.



Geopartner er et resultat af mange virksomhedsfusioner, og med mange kontorer rundt om i Danmark kan det være en udfordring at skabe og fastholde en stærk, fælles kultur på tværs af hele organisationen. Det er en udfordring, vi er fuldt ud bevidste om, og vi arbejder målrettet med at sikre arbejdsmæssige og kollegiale sammenhænge.

Vores matrixorganisation fremmer daglig kontakt og samarbejde på tværs af lokationer og forretningsområder, og vi gør en særlig indsats for at styrke fællesskabet gennem forskellige arrangementer og et intranet, hvor vi deler store og små oplevelser fra hverdagen. På den måde bygger vi en stærk, sammenhængende kultur, der binder os sammen på tværs af geografiske og organisatoriske grænser.

Geopartners kultur og værdier er ligeledes på dagsordenen, når vi afholder 1-1 samtaler med alle medarbejdere, ligesom det er et væsentligt emne i de årlige people reviews, vi gennemfører med alle partnere. Fremover vil vi også introducere people reviews på vores ledelseslag – det er vigtigt for os, at vores partnere og ledere alle går foran og bidrager til forankringen af vores værdier.

Onboarding

Vi lægger stor vægt på, at nye medarbejdere får den bedst mulige start hos os. Gennem vores onboarding-system sikrer vi, at de føler sig velkomne og trygge fra dag ét.

Systemet støtter samtidig vores ledere i de praktiske opgaver ved nyansættelser og støtter dem i at hjælpe den nye medarbejder godt gennem den første tid.

Vi udarbejder desuden et introprogram for nye medarbejdere og inviterer dem til en introdag, hvor de kan møde hinanden og lære virksomheden Geopartner bedre at kende.

Vores mål for 2027 er, at 95% af de nye medarbejdere aktiverer og gennemfører onboardingprocessen, så de får en solid introduktion til vores virksomhed og kultur. Og med et resultat på 93% i 2023 er vi ikke langt fra målet.

Korruption og bestikkelse

Vi tager stærkt afstand fra korruption og bestikkelse, både blandt vores egne

medarbejdere samt vores leverandører og samarbejdspartnere. Dette fremgår også af vores Code of Conduct. I Geopartner er det kun acceptabelt at give eller modtage gaver med symbolsk værdi; gaver, der gives eller modtages i særlige situationer som f.eks. jubilæer, er dog undtaget.

I 2023 er der rapporteret 0 hændelser. Vi vil opretholde denne standard, så vi fortsat er en virksomhed, der opererer med høj integritet og gennemsigtighed.



Whistleblower

Som en ansvarlig virksomhed med en åben kultur, er det vigtigt for os, at alle kan føle sig trygge og ytre sig, hvis man oplever potentielle lovovertrædelser eller andre alvorlige forhold i relation til Geopartner.

Vi har derfor etableret en whistleblowerordning, hvor medarbejdere og andre interessenter kan foretage (anonyme eller ikke anonyme) indberetninger om mistanke om potentielle brud på lovgivningen, herunder forhold som kan påføre Geopartner et økonomisk tab eller skade Geopartneres omdømme. Vi vil naturligvis altid behandle indberetningen fortroligt, og alle, der indberetter forhold, er beskyttet mod enhver form for repressalier.

Der har i 2023 været 0 indberetninger til vores whistleblowerordning. Vi har

desuden hverken modtaget bøder, sanktioner eller udbetalt kompensation for lovovertrædelser, brud på menneskeretigheder eller anden uetisk adfærd.

IT-sikkerhed

Som en datadreven, digital virksomhed er det afgørende for vores forretning at have helt styr på IT-sikkerhed. Og vi har et stort ansvar over for vores kunder, som vi leverer og hoster forretningskritiske data og softwareløsninger for.

Vores IT-afdeling har iværksat en lang række foranstaltninger og kontroller for at bremse de mange forsøg på at opnå uautoriserede adgang til vores systemer, som vi i lighed med mange andre virksomheder hver dag udsættes for.

Informationssikkerhedshændelser

I 2023 har vi haft 0 informationssikkerhedshændelser med effekt på data

opbevaret i Geopartner-regi, hvilket naturligvis også er målet fremover.

Hackerstop

Vi kører en årlig HackerStop-måling på IT-sikkerhed blandt medarbejdere i hele virksomheden for at skabe awareness omkring IT-sikkerhed samt skabe overblik over de områder, det er vigtigst at sætte ledelsesmæssigt fokus på med henblik på at styrke sikkerhedskulturen.

55% af medarbejderne, der håndterer data, har gennemført træningen i 2023. Her ser vi en klar og vigtig forbedringsmulighed. Vores mål for 2027 er, at 90% gennemfører den årlige HackerStop.



ESG-nøgletal

			Mål	
	Enhed	2023	2027	2030
MEDARBEJDERDATA				
FTE	Antal	222		
FTAS	Antal	227,3		
Gns. antal ansatte i 2023	Antal	256,5		
- Mænd	Antal	170		
- Kvinder	Antal	86,5		
ENVIRONMENTAL - MILJØDATA				
CO _{2e} -udledninger	ton CO _{2e}	2.203		
Scope 1		354		
Scope 2		74		
- Elforbrug		22		
- Varmeforbrug		52		
Scope 3		1.775		
- Køb af varer og tjenester		1.205,7		
- Brændstof- og energirelaterede aktiviteter		102,8		
- Upstream transport og distribution		2,6		
- Affald		2,8		
- Forretningsrejser		117,7		
- Medarbejderpendling		343,6		
SOCIAL - SOCIALE DATA				
Overenskomstansatte	%	66,6		
Uddannelse og kompetenceudvikling				
Uddannelsestimer, i alt	Antal gns.	34,6	37	37
- Uddannelsestimer, mænd	Antal gns.	35,4	37	37
- Uddannelsestimer, kvinder	Antal gns.	33,0	37	37
Uddannelsesplaner for nyuddannede	%	36,4	75	90
Arbejdsulykker	Antal	10	0	0
- Ulykkesfrekvens	Antal	28,8	0	0
Studertermedhjælpere, praktikanter og elever	%	11,7	13	15
Udvikling	Index	79	82	84
Medarbejdertrivsel				
Sygefravær	Dage	8,5	8,0	7,5
Medarbejderomsætning	%	15,3	12	10
Medarbejdertilfredshed				
- Engagement	Index	82	85	86
- Handlekraft	Index	70	72	73
Krænkende adfærd	Antal	0	0	0

			Mål	
	Enhed	2023	2027	2030
Work-life balance				
Balance	Index	77	77	77
Produkt- og servicekvalitet				
Erstatningssager	Antal	16	< 16	< 16
- Erstatningssager i forhold til samlede antal sager	%	0,195	< 0,195	< 0,195
Datasikkerhed - GDPR				
Databrud	Antal	0	0	0
GDPR-træning	%	86	100	100
Arbejdstagerrettigheder i værdikæden				
Rapporteret hændelser	Antal	0	0	0
Mangfoldighed				
Kønsdiversitet i virksomheden	% kvinder	31,2	35	35
Kønsdiversitet i øvrige ledelseslag, 2. ledelsesniveau	% kvinder	36,4	40	40
Kønsdiversitet i øvrige ledelseslag, alle	% kvinder	24,9	30	35
Lønforstel mellem køn	%	7,7	5	5
Aldersfordeling				
- Under 30 år	%	13,6		
- 30-50år	%	48,2		
- Over 50 år	%	38,2		
GOVERNANCE - LEDELSES DATA				
Transparens og rapportering				
Fremmøde til bestyrelsesmøder	%	100	100	100
Kønsdiversitet i direktionen	% kvinder	33,3	33,3	33,3
Kønsdiversitet i bestyrelsen	% kvinder	20	40	40
Kønsdiversitet i partnerkredsen	% kvinder	6,9	10	12
Virksomhedskultur				
Efterlevelse af værdier	Index	78	79	81
Onboarding	%	93	95	95
Korruption og bestikkelse, hændelser	Antal	0	0	0
Whistleblower				
- Indberetninger	Antal	0		
- Bøder, sanktioner eller kompensation	Antal	0		
IT-sikkerhed				
Informationssikkerhedshændelse	Antal	0	0	0
Hackerstop	%	55	90	90

Anvendt regnskabspraksis

Geopartners ESG-rapport er udarbejdet med udgangspunkt i ESG-vejledningen udgivet af Finansforeningen, FSR og Nasdaq Copenhagen samt Erhvervsstyrelsens hidtidige vejledning til ESG-nøgletal. Derudover har vi suppleret med en række målepunkter, som er vigtige for vores virksomhed og interessenter i henhold til vores væsentlighedsanalyse.

Vi er ikke omfattet af EU's direktiv om bæredygtighedsrapportering (CSRD), men har alligevel skelet til rapporteringsstandarderne (ESRS). Vi følger udviklingen i implementering af ESRS og ikke mindst den frivillige SMV-standard. Vores klimaregnskab er udarbejdet i henhold til Greenhouse Gas (GHG) protokollen, som er den førende internationale standard for, hvorledes CO₂-udledninger skal kvantificeres og rapporteres som CO₂-ækvivalenter inden for kategorierne Scope 1, 2 og 3.

MEDARBEJDERDATA	ANVENDT REGNSKABSPRAKSIS
FTE (Full-time Equivalent)	FTE er antallet af ansatte omregnet til fuldtidsansatte ud fra ATP-metoden.
FTAS	FTAS er fuldtidsarbejdsstyrken: FTE + kompenseret overarbejde + midlertidigt ansatte/vikarer omregnet til fuldtidsækvivalenter. Da forskellen mellem FTE (222) og FTAS (227,3) er lille, har vi af hensyn til tilgængelige data valgt at benytte FTE i rapporten.
Gns. antal ansatte	Det samlede antal ansatte hen over året omregnet til et gennemsnitligt antal ansatte pr. måned og fordelt på køn, dvs. mænd og kvinder iht. CPR-nr.
ENVIRONMENTAL - MILJØDATA	ANVENDT REGNSKABSPRAKSIS
CO _{2e} -udledninger	CO ₂ -udledninger er opgjort iht. Greenhouse Gas (GHG) Protokollen og rapporteret som CO ₂ -ækvivalenter (CO _{2e}) fordelt på kategorierne Scope 1, 2 og 3.
SOCIAL - SOCIALE DATA	ANVENDT REGNSKABSPRAKSIS
Overenskomstansatte	Procentvis andel af ansatte, der er dækket af en kollektiv overenskomst: (Gennemsnitligt antal ansatte dækket af kollektive overenskomster/Gennemsnitligt antal ansatte)*100.
Uddannelsestimer	Gennemsnitligt antal uddannelsestimer pr. ansat fordelt på køn: Samlet antal uddannelsestimer pr. kønskategori/Gennemsnitligt antal ansatte pr. kønskategori. Indeholder interne og eksterne kurser, men ikke oplæring, vidensdeling og skoleophold.
Uddannelsesplaner for nyuddannede	Procentvis andel af kort- og landmålingsteknikere samt landinspektører med 0-1 års erfaring, der har gennemført minimum 25% af deres 3-årige uddannelsesplan.
Arbejdsulykker	Det totale antal registrerede arbejdsulykker.
Ulykkesfrekvens	(Antal registrerede arbejdsulykker*1.000.000)/total antal arbejdstimer for alle FTE.
Studertermedhjælpere, praktikanter og elever	Procentvis andel af studentermedhjælpere, praktikanter og elever i forhold til alle FTE: ((Det samlede antal studentermedhjælpere+praktikanter+elever hen over året)/Total FTE)*100.

SOCIAL - SOCIALE DATA	ANVENDT REGNSKABSPRAKSIS
Udvikling	Resultatscore for temaet Udvikling i den årlige trivselsmåling udført blandt ansatte: Index 100.
Sygefravær	Gennemsnitligt antal sygedage pr. ansat: Antal fulde sygedage for alle egne FTE/ Total FTE. Registrerede sygetimer (egen sygdom, ekskl. §56) er omregnet til fulde sygedage à 7,4 timer.
Medarbejderomsætning	Procentvis andel af ansatte, der har forladt Geopartner i løbet af året: $\frac{[(\text{Total antal frivillige} + \text{ufrivillige fratrædelser}) / \text{Total FTE}] * 100}{\text{Ekskl. timeansatte, pension og tidsbegrænsede kontrakter.}}$
Medarbejdertilfredshed	Resultatscore for temaerne Engagement og Handlekraft i den årlige trivselsmåling udført blandt ansatte: Index 100.
Krænkende adfærd	Antal indberetninger til HR eller via Whistleblowerordning.
Balance	Resultatscore for temaet Balance vedr. Work-Life Balance i den årlige trivselsmåling udført blandt ansatte: Index 100.
Erstatningssager	Antal sager med Geopartner som erstatningsansvarlig (sager afgjort i løbet af året): Antal sager anerkendt af forsikrings- skab + Antal sager forliget af Geopartner selv.
Erstatningssager ift. samlede antal sager	$\frac{(\text{Antal erstatningssager})}{\text{Total antal sager afsluttet i året}} * 100$.
Databrud	Antal brud på persondatasikkerheden, som skal anmeldes til Datatilsynet.
GDPR-træning	Procentvis andel af alle ansatte, der håndterer data, som har gennemført den årlige online GDPR awareness-træning.
Arbejdstagerrettigheder i værdikæden	Antal rapporterede hændelser.
Kønsdiversitet i virksomheden	Procentvis andel af kvindelige ansatte i virksomheden: $\frac{(\text{Kvindelige FTE})}{\text{Total FTE}} * 100$
Kønsdiversitet i øvrige ledelsesslag, 2. ledelsesniveau	Procentvis andel af kvindelige ledere i 2. ledelsesniveau: $\frac{(\text{Kvindelige ledere i 2. ledelsesniveau omregnet til FTE})}{\text{Total ledere i 2. ledelsesniveau omregnet til FTE}} * 100$. 2. ledelsesniveau indeholder ledere med personaleansvar, som referer direkte til direktionen.
Kønsdiversitet i øvrige ledelsesslag, alle	Procentvis andel af kvindelige ledere i alle ledelsesniveauer: $\frac{(\text{Kvindelige ledere omregnet til FTE})}{\text{Total ledere omregnet til FTE}} * 100$. Indeholder alle ledere med personaleansvar, ekskl. direktionen.
Lønforinkel mellem køn	Procentvis forskel mellem mænds og kvinders bruttoløn: $\frac{[(\text{Gennemsnitlig bruttoløn for alle mandlige ansatte} - \text{Gennemsnitlig bruttoløn for alle kvindelige ansatte}) / \text{Gennemsnitlig bruttoløn for alle mandlige ansatte}] * 100}{\text{}}$
Aldersfordeling	Procentvis fordeling af FTE efter aldersgruppe: Under 30 år, 30-50 år og over 50 år.

GOVERNANCE - LEDESESDATA	ANVENDT REGNSKABSPRAKSIS
Fremmøde til bestyrelsesmøder	$\left(\frac{\text{Antal bestyrelsesmøder, hvor medlemmet har været til stede}}{\text{Antal bestyrelsesmøder} \times \text{Antal bestyrelsesmedlemmer}}\right) \times 100$.
Kønsdiversitet i direktionen	Procentvis andel af kvinder i direktionen: $\left(\frac{\text{Kvindelige direktionsmedlemmer omregnet til FTE}}{\text{Total direktionsmedlemmer omregnet til FTE}}\right) \times 100$.
Kønsdiversitet i bestyrelsen	Procentvis andel af kvinder i bestyrelsen: $\left(\frac{\text{Gennemsnitligt antal kvindelige bestyrelsesmedlemmer}}{\text{Gennemsnitligt antal direktionsmedlemmer}}\right) \times 100$. Da bestyrelsen har et eksternt medlem, har vi her valgt at bruge gennemsnitligt antal medlemmer hen over året i stedet for FTE.
Kønsdiversitet i partnerkredsen	Procentvis andel af kvinder i partnerkredsen: $\left(\frac{\text{Kvindelige partnere omregnet til FTE}}{\text{Total partnere omregnet til FTE}}\right) \times 100$.
Efterlevelse af værdier	Resultatscore for temaet Værdier i den årlige trivselsmåling udført blandt ansatte: Index 100.
Onboarding	Procentvis andel af nye medarbejdere, der har aktiveret onboarding.
Korruption og bestikkelse	Antal kendte hændelser.
Whistleblower	Antal indberetninger på whistleblower-portalen samt antal bøder, sanktioner eller kompensation som følge heraf.
Informationssikkerhedshændelse	Antal informationssikkerhedshændelser (IT) med effekt på data opbevaret i Geopartners regi.
Hackerstop	Procentvis andel af alle ansatte, der håndterer data, som har gennemført den årlige online Hackerstop awareness-træning.

Din mening tæller

Hvis du har spørgsmål eller input til Geopartners ESG-arbejde og denne rapport, vil vi meget gerne høre fra dig.

Du er velkommen til at kontakte vores ESG-projektleder:

Tine Lassen, til@geopartner.dk



Geopartner Landinspektører A/S

Tlf: 7012 1011

CVR: 20014784

www.geopartner.dk