GEOPARTNER

SÅDAN LIGGER LANDET



ESG-rapport 2025

FREMTIDENS LANDINSPEKTØRVIRKSOMHED

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 2025

16 E – Environment

21 S – Social

29 G – Governance

33 ESG-nøgletal

35 Klimaregnskab

44 Anvendt regnskabspraksis

Forord

Kære kunder, kolleger og samarbejdspartnere

Denne ESG-rapport samler de indsatser, mål og resultater, vi har nået i 2025. Det er tredje år i træk, at vi leverer en ESG-rapport, og vi er dermed nået til at have en relevant historik for de forskellige indsatser.

Der sker løbende mange ting i vores hverdag, som ikke nødvendigvis fremgår direkte af rapporteringen, men som alligevel bidrager væsentligt til vores arbejde med klima, sociale forhold og governance. Det kan være i vores kultur, i de små beslutninger, i samarbejdet på tværs og i den måde, vi udvikler vores organisation og praksis på. Vi ser derfor rapporten som et udtryk for den retning, vi arbejder i som virksomhed, og er bevidste om, at arbejdet på ESG-området ikke kan indsnævres til alene at fokusere på målepunkterne.

Vores tilgang til ESG tager afsæt i vores værdier: ansvar, fællesskab, ordentlighed og faglighed. Værdierne er fundamentet for de beslutninger, vi træffer, den måde, vi samarbejder på, og den måde, vi ønsker at drive vores virksomhed på. De forpligter os til at tage ansvar for vores påvirkning, styrke relationer og samarbejde, handle med integritet og basere vores indsatser på viden og kvalitet.

Vi er bevidste om, at ikke alle de opstillede målepunkter har udviklet sig som ønsket. Med denne rapport ønsker vi at skabe transparens om, hvor vi står i dag, og samtidig fastholde vores ambition om at udvikle os ansvarligt og ordentligt – med høj faglighed og i et stærkt fællesskab. ESG-arbejdet i Geopartner er en løbende øvelse i at være dem, vi ønsker at være.

God læselyst.

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)

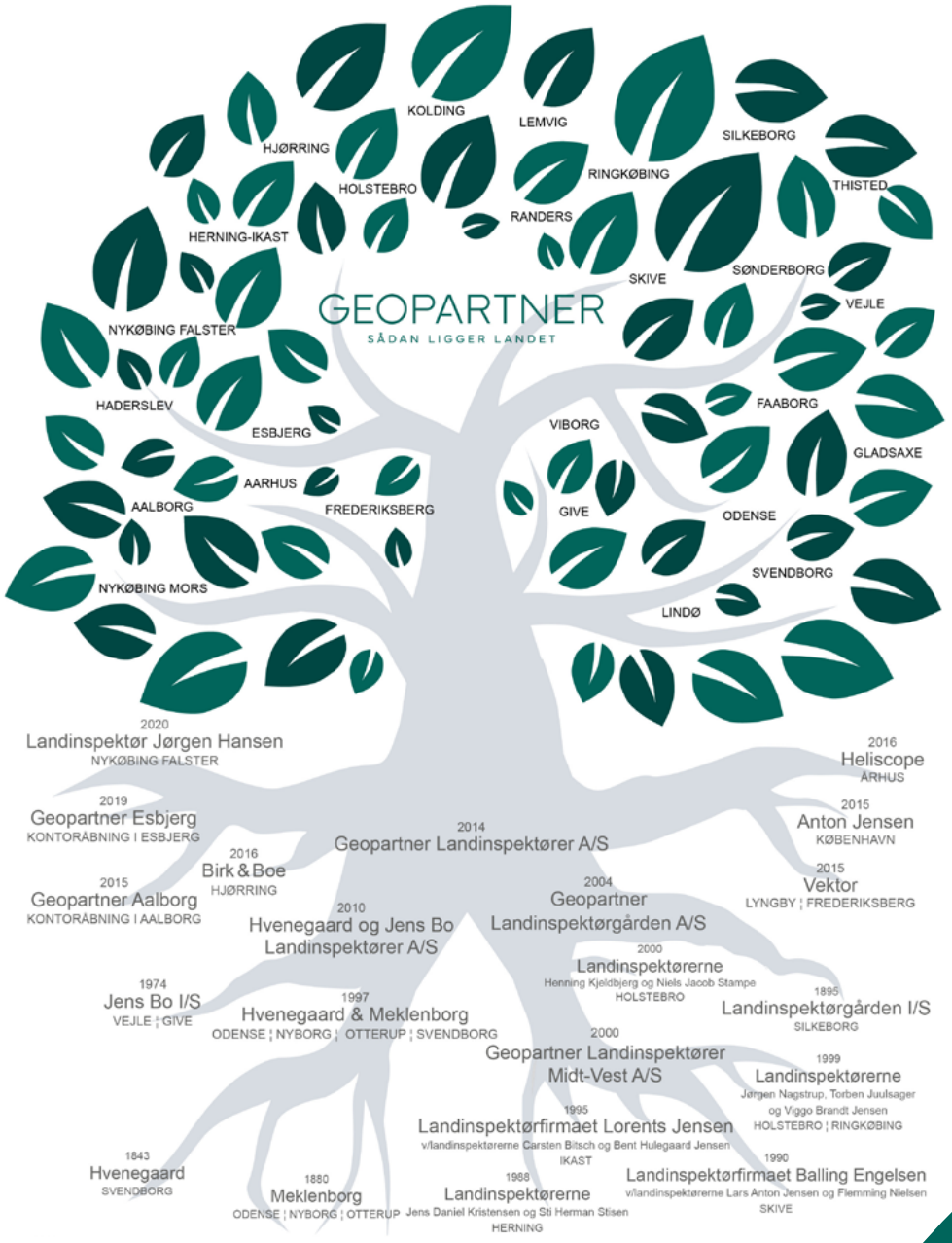
Ejerskab
Partnerejet

Antal medarbejdere
232 (2025)

Antal kontorer
24 (2025)

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 2025 var vi i gennemsnit 232 medarbejdere fordelt på 24 kontorer over hele Danmark.

Selvom vi i dag er en større organisation, lægger vi stadig vægt på at være den lokale landinspektør.

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.

Hvis man vil vide, hvordan landet ligger, skal man ringe til Geopartner. Vi giver de svar, man skal bruge. Korrekte svar. Præcise svar. Svar, man kan være helt tryg ved. Også, når det ikke er lige ud ad landevejen.

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.

Læs 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



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 kontrolopmåling 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 konsulentydelser 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 drone-kortlægning 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.

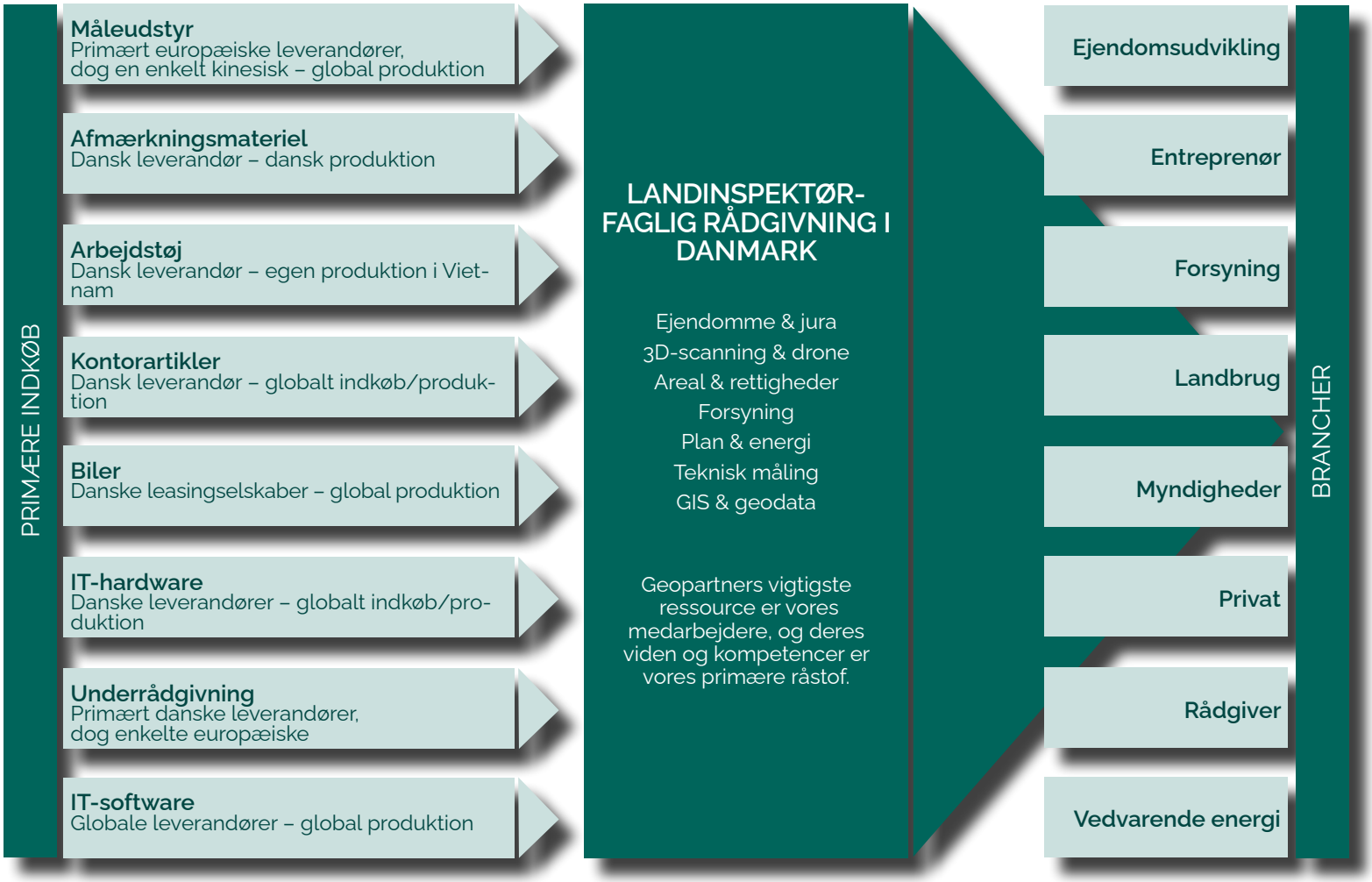
Vi leverer geodata samt konsulentydelser og kundetilpassede løsninger inden for CAD-software og GIS – Geografic Information System til behandling af geografisk refererede data.

Primære 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 kundeflow nedenfor.



ESG i Geopartner Landinspektører



ESG i Geopartner Landinspektører

2023 var et skelsættende år i vores tilgang til ESG, da vi i løbet af året traf 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 siden 2023 har vi arbejdet mere målrettet og formelt med et ESG-udvalg og arbejdsgrupper. Vi har desuden sparret med eksterne ESG-rådgivere fra Viegand Maagøe om at sætte rammerne for vores ESG-arbejde, ligesom de hvert år udarbejder vores klimaregnskab.

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 udvalgte vi på baggrund af en væsentlighedsanalyse de ESG-fokusområder, der er vigtige for vores primære interessenter og vores forretning. I forbindelse med væsentlighedsanalysen og den efterfølgende proces havde vi i såvel ESG-udvalget og de konkrete arbejdsgrupper mange spændende og givtige drøftelser af, hvad de forskellige fokusområder indeholder, og hvad de betyder i en Geopartner-sammenhæng. Vi diskuterede muligheder og trusler og traf beslutninger om, hvad vi vil som virksomhed.

Alle vores gode snakke og overvejelser førte til, at vi definerede målepunkter og fastlagde mål på både mellemlang (2027) og lang sigt (2030) inden for hvert enkelt af vores udvalgte fokusområder. Dermed kan vi følge udviklingen og resultaterne af vores indsatser på struktureret vis, ligesom vi kan 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 udgive en årlig ESG-rapport.

2023 er således baseline for vores ESG-arbejde, og 2023-rapporten markerede en milepæl, hvor vi for første gang rapporterede åbent og samlet på vores fokusområder, status og ambitioner.

2025 – Et stærkere fundament

Denne rapport for 2025 er således nummer tre i rækken, og vi kan nu så småt følge udviklingen i vores målepunkter.

2025 har været et år, hvor vi har haft et særligt fokus på at tilpasse vores forbrug og omkostninger til markedssituationen. Vi har styrket vores forretning, hvilket har indvirket på vores forbrug. Det afspejler sig i årets ESG-resultater, hvor vi ser både fremskridt og tilbagegang på tværs af vores nøgletal.

Samlet set har årets indsats styrket vores fundament, og vi står i dag med en sundere og mere robust forretning, der er godt rustet til fremtidig udvikling og vækst – også når det gælder vores ESG-indsats.

Væsentlighedsanalyse

Væsentlighedsanalysen er grundlæggende for vores arbejde med ESG i Geopartner. Den er kompasset, der sætter 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?

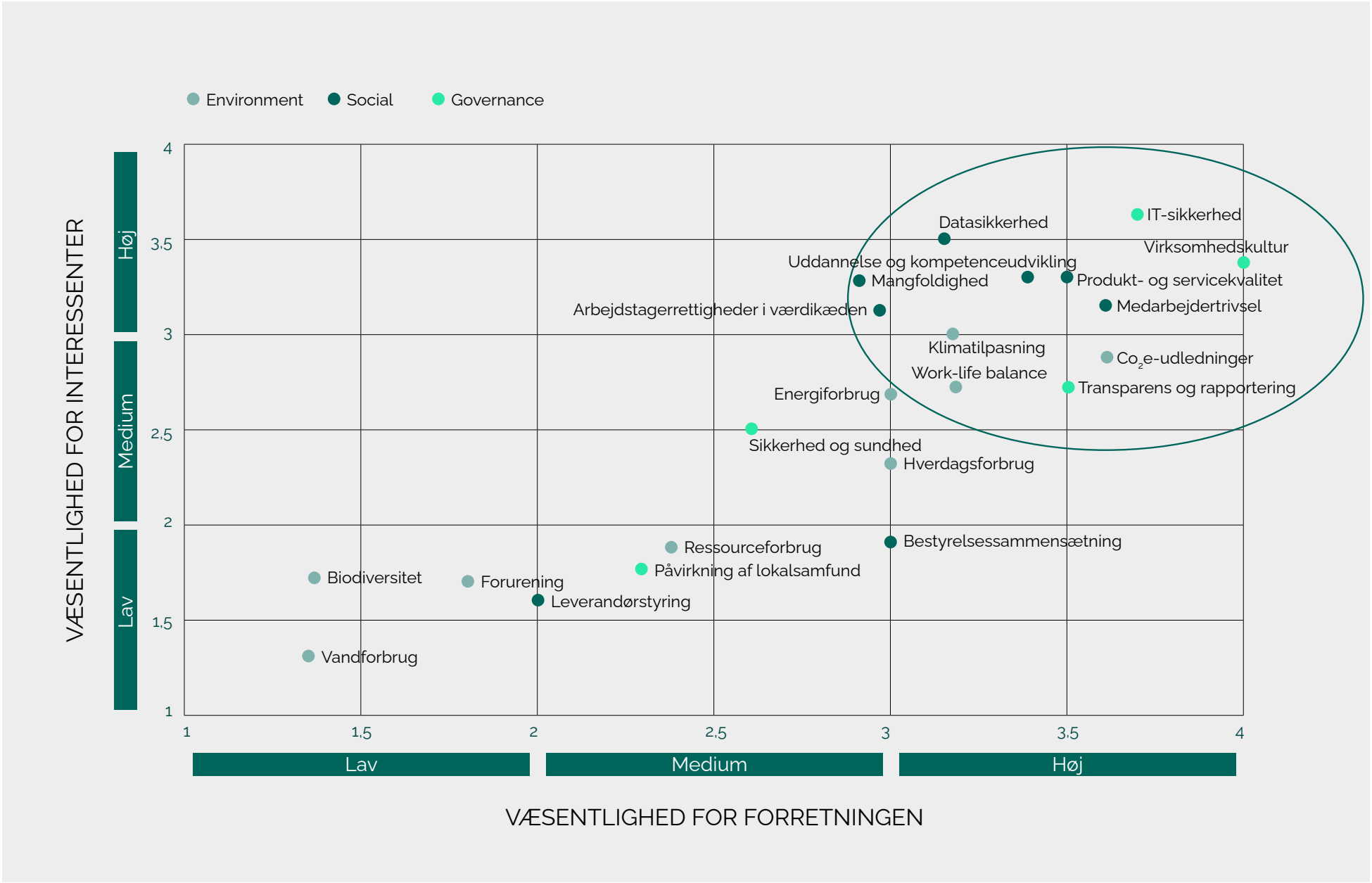
Resultatet af væsentlighedsanalysen ser du på side 14.
På baggrund af vores analyse har vi vurderet, at de følgende 12 områder er vigtige for os at fokusere på i Geopartner: CO_2e-udledninger, klimatilpasning, uddannelse og kompetenceudvikling, medarbejdertrivsel, work-life balance, produkt- og servicekvalitet, 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 længe haft stort fokus i Geopartner, men gennem vores ESG-arbejde sætter vi det 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


Environment
Social
Governance
VÆSENTLIGHED FOR INTERESSENTER
Høj
Medium
Lav
4
3,5
3
2,5
2
1,5
1
Datasikkerhed
IT-sikkerhed
Virksomhedskultur
Uddannelse og kompetenceudvikling
Mangfoldighed
Produkt- og servicekvalitet
Arbejdstagerrettigheder i værdikæden
Medarbejdertrivsel
Klimatilpasning
Co2e-udledninger
Work-life balance
Transparens og rapportering
Energiforbrug
Sikkerhed og sundhed
Hverdagsforbrug
Ressourceforbrug
Bestyrelsessammensætning
Påvirkning af lokalsamfund
Biodiversitet
Forurening
Leverandørstyring
Vandforbrug
1
1,5
2
2,5
3
3,5
4
Lav
Medium
Høj
VÆSENTLIGHED FOR FORRETNINGEN

ESG-status for 2025

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 2025 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 33-34.



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 2045.

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 kunne følge resultaterne af vores reduktionstiltag har vi i samarbejde med vores eksterne rådgivere fra Viegand Maagøe udarbejdet Geopartners klimaregnskab for årene 2023-2025. 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 CO_2 ved hjælp af begrebet CO_2-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 for 2023 gav os værdifuld viden om vores udledningskilder, og vi etablerede dermed baseline for vores fremtidige arbejde. Geopartners samlede udledninger i 2025 var 1.984 tCO_2e, hvilket er lavere end året før og en reduktion fra 2.765 tCO_2e i vores baseline-år 2023.

Science Based Targets initiative (SBTi)

I 2025 har vi tilsluttet os Science Based Targets initiative (SBTi), hvilket vi er meget stolte over. Det er en ambitiøs beslutning og et vigtigt skridt på vores rejse mod et grønnere Geopartner.



SBTi er en internationalt anerkendt standard for, hvordan virksomheder sætter videnskabsbaserede klimamål, der understøtter Parisaftalens målsætninger. Med vores tilslutning forpligter vi os til at sætte ambitiøse reduktionsmål for vores CO_2e-udledning – og vi bliver holdt op på dem.

Som medlem af SBTi har vi nu forpligtet os til at reducere vores CO_2e-udledninger i scope 1 og 2 med 42% mellem 2023 og 2030 samt at måle og reducere vores scope 3. Og vi er allerede godt på vej – i 2025 har vi reduceret scope 1 og 2 med 32,8% og scope 3 med 17,4% i forhold til 2023.

Vi er de første – og indtil videre de eneste – landinspektører i Danmark, der har tilsluttet sig SBTi. Vi ser det som et stærkt signal til både kunder, samarbejdspartnere og medarbejdere om, at vi aktivt bidrager til den grønne omstilling.

Reduktioner siden 2023

Scope 1 og 2: **32,8%**

Scope 3: **17,4%**

Som medlem af SBTi har vi forpligtet os til at reducere vores CO_2e-udledninger i scope 1 og 2 med 42% mellem 2023 og 2030 samt at måle og reducere vores scope 3.

Scope 1

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

I 2025 udledte vi i denne kategori 238 t CO_2e, hvilket svarer til 12% af vores samlede udledninger. Det er en reduktion fra 308 tCO_2e i 2024.

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 reduktionspotentiale.

Vi har derfor iværksat overgangen til el-biler, og i 2025 har vi udskiftet en stor del af vores bilflåde, hvilket allerede har haft en tydelig effekt på vores udledninger. Udskiftningen vil fortsætte løbende i takt med, at vores nuværende firmabiler skal udskiftes, da det er mest bæredygtigt. Samtidig analyserer vi løbende mulighederne omkring el-varebiler 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 fra forbrug af elektricitet og fjernvarme (lokationsbaseret).

Vores samlede scope 2-udledninger var i 2025 42 tCO_2e (2%), fordelt på 25% fra elforbrug, 68% fra fjernvarme og 7% fra elbiler. Det er en lille reduktion fra 2024, som skyldes lavere emissionsfaktorer i 2025.

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

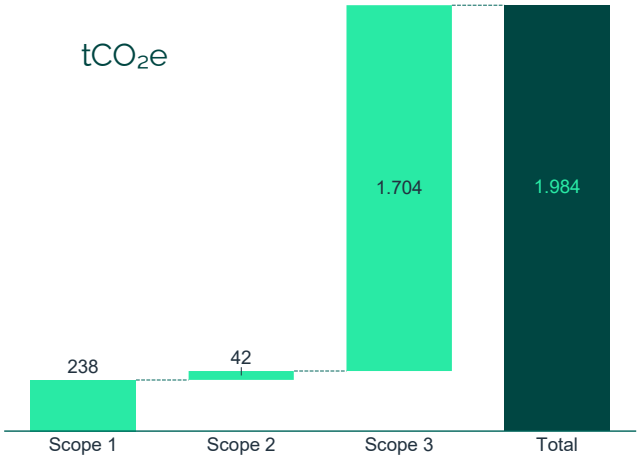
Scope 3 omhandler indirekte udledninger fra virksomhedens værdikæde, både opstrøms og nedstrøms. Scope 3 opdeles i 15 forskellige kategorier, hvoraf de 6 er vurderet relevante for Geopartners klimaregnskab.

I 2025 udgjorde vores scope 3-udledninger 1.704 tCO_2e (86%). De stammer primært fra køb af varer og tjenester, som stod for 70% af vores scope 3.

Scope 3 er samlet set faldet fra 1.846 tCO_2e i 2024, og reduktionen kommer især fra køb af varer og tjenester. Her spiller det tydeligt ind, at vi i 2025 havde særligt fokus på at reducere vores omkostninger og dermed også indkøb. Vi må derfor forvente, at billedet vil se anderledes ud i de kommende år.

Reduktionerne er bredt fordelt, men især lavere forbrug af forplejning og eksterne konsulenter samt færre investeringer i nyt måle- og elektronikudstyr skiller sig ud. Vi har eksempelvis arbejdet med at forlænge levetiden af vores måleudstyr og reelt vurdere vores behov fremfor altid at gå efter de nyeste features.

Se vores klimaregnskab side 38.



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, kommuneplantillæg, 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 fosfor-udledningen 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 lodsejerdialog, jordfordeling/jordkøb og matrikulær berigtigelse. Vi udarbejder også ejendomsmæssige



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.

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. fremtidssikres.

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 sammentænkes 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 forsyningsselskaber 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 har landinspektørbranchen været præget af meget lav arbejdsløshed gennem en årrække – 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 75,6% er dækket af kollektive overenskomster.

Uddannelse og kompetenceudvikling

Én 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 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. Eksempelvis var vores nye kontorledere i 2025 på et uddannelsesforløb målrettet netop deres hverdag i Geopartner. Derudover samler vi alle kontorledere tre gange om året til en dag med fokus på både udvikling og drift. Og på den årlige Geopartnerdag mødes alle medarbejdere fra hele landet til faglige oplæg og tilførsel af ny viden.

Vi har sat et mål om 37 uddannelsestimer pr. medarbejder pr. år, ens for både mænd og kvinder. Og med henholdsvis 31,5 timer for mænd og 23,3 timer for kvinder i 2025 ligger vi for begge køn lavere end i 2024 – og noget under målet. 2025 var præget



af et særligt fokus på omkostninger i Geopartner, hvilket slog tydeligt igennem på uddannelsesområdet, hvor vi skruede ned for kursusaktiviteten, herunder også udbuddet af interne kurser. Vi opgør uddannelsestimer særskilt for mænd og kvinder for at synliggøre kønnenes lige uddannelsesaktiviteter, og i 2025 var forskellen mindre end året før – det skyldes dog, at aktiviteten faldt mest for mænd, og kvinderne er stadig længst fra målet. Det er vores forventning, at uddannelsesaktiviteten generelt vil stige i 2026, og vi vil derfor følge udviklingen over en periode før vi drager konklusioner.

Én 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.
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 arbejdsgang. Planen var at udarbejde årshjulet i 2024, men det er nu udskudt til 2026.

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 2025 gennemførte 77,8% af de nyuddannede minimum 25% af deres uddannelsesplan inden for det første år, hvilket er et fald fra 83,3% i 2024 men dog stadig bedre end vores 2027-mål på 75%. Vi har således allerede mere end indfriet vores 2027-mål – nu handler det om at fortsætte indsatsen frem mod 2030-målet på 90%. I 2024 satte vi særligt fokus på uddannelsesplanerne over for både de nyuddannede og deres personaleledere, og vi må konstatere, at det kræver løbende opmærksomhed at øge gennemførelsesgraden.

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 2025 havde vi 8 arbejdsulykker, hvilket giver en ulykkesfrekvens på 24,9 arbejdsulykker pr. million arbejdstimer mod 23,7 i 2024. Alle ulykkerne var



af mindre alvorlig karakter. Seks medarbejdere havde intet sygefravær, mens to medarbejdere havde op til 6 sygedage.

Ulykkerne var primært relateret til arbejde i marken, hvor ujævnt eller glat underlag, fald og vrid i knæ og ankler udgør en risiko. Uopmærksomhed og travlhed har også været medvirkende faktorer. To af ulykkerne har givet anledning til en revurdering af vores sikkerhedsprocedurer ved opmåling i åben grav og brønde i vanskeligt tilgængeligt terræn.

I 2025 havde vi desuden besøg af Arbejdstilsynet, som gav et strakspåbud vedrørende arbejde i højden. Det har skærpet vores fokus på tydelige sikkerhedsprocedurer, instruktion og risikovurdering.

Vores målsætning er fortsat 0 arbejdsulykker. Sikkerhed er et fælles ansvar, hvor alle skal kunne udføre deres arbejde sikkert og komme sikkert hjem.

Vores arbejdsmiljøorganisation (AMO) arbejder målrettet med at forebygge ulykker, særligt ved arbejde i marken. Fokus er på bedre instruktionsmateriale, sikkerhed ved overdragelse af opgaver og at klæde projektlederne bedre på til at tænke sikkerhed ind i hele opgavens forløb, fra tilbudsgivning til udførelse.

Vi har desuden gjort det lettere at indberette nærvedulykker via QR-koder i alle målebilerne. I 2025 blev 4 hændelser indberettet som nærvedulykker, men da de medførte personskade, indgår de i de 8 registrerede arbejdsulykker.

Vi ønsker en sikkerhedskultur, hvor vi tager ansvar, deler erfaringer og reagerer på risici i tide. For os handler sikkerhed om at passe på os selv og hinanden, så alle kommer sikkert hjem.

Studentermedhjælpere, praktikanter og elever

Der er mangel på arbejdskraft i landinspektørbranchen, og der bliver år efter år uddannet 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 praktikophold, og vi har iværksat en målrettet indsats for at optimere deres ophold.

I 2025 havde vi i alt 24 studentermedhjælpere og praktikanter, hvilket svarer til 11,4% i forhold til vores arbejdsstyrke (FTE). Det er en stigning fra 9,6% i 2024.

Vores mål for 2027 er 13%, og vi må erkende, at det er en udfordring at tiltrække praktikanter og studerende til de ydre egne af Danmark, hvor vores mindre kontorer ligger. Vi arbejder kontinuerligt på at gøre det attraktivt for de studerende at være på de kontorer, men har også erfaret, at deres tilknytning til yderområderne har en effekt på tiltrækningen.

Vi er desuden gået sammen med vores konkurrenter i branchen om at finansiere en ph.d.-studerende inden for landinspektørfaget på Aalborg Universitet. Og vi stiller flere undervisere til rådighed på landinspektøruddannelsen.



Udvikling

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

Vi opnåede i 2025 en score på 82 (index 100), hvilket er en stigning i forhold til 2024 og ligger på niveau med et dansk benchmark.

Det er vi stolte af, da vi nu har nået vores mål for 2027 – et mål, som afspejler vores vilje til at skabe et miljø, hvor medarbejderne føler, at de har de bedste muligheder for personlig og faglig udvikling. Og vi er glade for at opnå den flotte score på trods af, at 2025 var et år med færre uddannelsesaktiviteter. Det viser, at udvikling i Geopartner er meget mere end blot kurser, men også integreret i vores hverdag og faglige miljø.



Vi har desuden en række indsatser for at sikre faglig udvikling i Geopartner, 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.

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 2025 havde vores fuldtidsansatte i gennemsnit 7,5 sygedage, hvilket er lavere end vores 2027-mål på 8 sygedage, men omkring samme niveau som andre private virksomheder jf. Danmarks Statistiks 2024-tal.

Vi har arbejdet målrettet med sygefravær og har en rigtig god opfølgning på syge medarbejdere. HR har nu en BI-rapport over sygefravær, så de kan være på forkant og række ud til personaleledere, hvis noget skiller sig ud. Derudover træner vi kontinuerligt vores ledere til at blive endnu bedre til at håndtere og følge op på sygefravær.

Vi har stadig fokus på et sundt og støttende arbejdsmiljø med et godt kollegaskab, og arbejder med bl.a. APV-undersøgelser, handlingsplaner udarbejdet efter trivselsmålingens resultater, 1-1-samtaler samt tilbagevendingsplaner ved langtidssyge. Vores medarbejdere har desuden adgang til en sundhedsordning, som både indeholder en række forebyggende tilbud, men som også hjælper med at bringe sygemeldte medarbejdere tilbage i arbejde med stor succes via bl.a. psykologhjælp og andre støttende tiltag.

Medarbejderomsætning

Medarbejderomsætningen er ligeledes en indikator for trivsel. I 2025 forlod 16,6% af vores medarbejdere os, og vi ønsker at nedbringe dette til 12% i 2027. Vi gennemfører løbende organisatoriske justeringer som led i en naturlig tilpasning til markedsudviklingen, og i 2025 var medarbejderomsætningen højere end målet, da det har været nødvendigt at tilpasse kompetencerne i Geopartner til de nuværende opgaver og fremtidens krav.
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 2025 har vi fejret 5 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 2025 på 85 (index 100). Det er en stigning fra 2024 og et flot tal på niveau med vores 2027-mål, hvilket viser, at vi har dedikerede medarbejdere. I forhold til handlekraft ligger scoren på 71, hvilket er en stigning, som bringer os tæt på målet – 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 vores 2030-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 heller ikke var nogen indberetninger i 2025.

Vores mål for 2027 er klart: Vi fortsætter med en målsætning om 0 hændelser. 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 2025 opnåede vi en score på 79 (index 100), når det gælder work-life balance. Med en lille stigning er dette et solidt fundament, der ligger over vores mål på 77 i 2027. Dette 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, arbejde på andre kontorer, nedsat tid og orlov, seniorordning samt 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 2025 var vi erstatningsansvarlige i 9 sager, hvilket er 3 færre end i 2024. Alle tvister og fejl er beklagelige, men set i lyset af, at vi i 2025 udførte flere end 10.000 sager, anser vi det for acceptabelt, at vi var erstatningsansvarlige i 0,088% af vores sager. Vi arbejder dog kontinuerligt på at minimere vores fejl, og målet er fortsat 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 2025 havde vi 1 brud på persondatasikkerheden – en phishinghændelse med kompromittering af en medarbejderkonto. Vores beredskabsplan blev fulgt, hændelsen blev anmeldt til Datatilsynet og sagen blev afsluttet uden yderligere tiltag. 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. Efter den ene hændelse i 2025 har vi desuden yderligere intensiveret vores indsats mod phishing.

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. Vi gennemfører desuden ugentlige sårbarhedsscanninger, hvilket giver os et endnu bedre og helt opdateret billede.

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-awarenesstræning som selvstændig e-læring, hvor vi i 2025



havde en gennemførelse på 100% af medarbejderne, der håndterer data. Det er en væsentlig forbedring fra 86% året før som resultat af en intensiveret indsats og større fokus fra topledelsen. Vores mål er, at 100% gennemfører awarenesstræning – 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 2025 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 2025 var andelen af kvinder i virksomheden 32,1%, 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 2025 var andelen af kvindelige ledere med direkte reference til direktionen 25%, altså noget lavere end generelt i virksomheden og et stort fald fra 34,2% i 2024. Dette ledelseslag har tidligere ikke været domineret af landinspektører, men i stedet besat af forskellige faglige profiler, hvor kvinder er bedre repræsenteret. Vi har derfor sat målet til 40% i 2027. I 2025 har vi imidlertid haft behov for at udvide dette lag med nye faglige profiler, og de nytilkomne ledere med de rette kompetencer var tilfældigvis mandlige landinspektører.

Kønsdiversitet i øvrige ledelseslag, alle

Blandt alle vores personaleledere (ekskl. direktion) var der 21,7% kvinder i 2025, hvilket også er færre end i 2024. 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 2025 var bruttolønnen for vores mandlige medarbejdere i gennemsnit 10,8% 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.

75,6% af vores medarbejdere er ansat under kollektive overenskomster, hvilket i vid udstrækning fastlægger deres løn. Og her spiller anciennitet ind, da en lønforskel på 6,9% blandt vores medarbejdere på landinspektøroverenskomst delvist kan forklares med kønnenes anciennitet. Størstedelen af vores kvindelige landinspektører har i tidligere år haft kort anciennitet, men i 2025 har vi noteret et stort fald i lønforskellen fra 16,9% året før, da anciennitet blandt vores kvindelige landinspektører er steget markant, mens den er faldet for de mandlige.

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 2025 havde vi flest medarbejdere i aldersgruppen 30-50 år, her befandt 47,7% af vores medarbejdere sig. Samtidig udgjorde medarbejdere under 30 år 12,1%, mens 40,2% var over 50 år. I forhold til året før var der i 2025 lidt flere medarbejdere i den midterste aldersgruppe, men færre i den yngste gruppe. Udviklingen skyldes bl.a., at vi i 2025 har ansat lidt færre nyuddannede landinspektører.

Aldersfordelingen 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 fortsat 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, gennemsigtighed 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, minimerer risici og sikrer, at vi lever op til vores forpligtelser over for alle interessenter. Med en fornuftig 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 2025 blev der afholdt 7 bestyrelsesmøder med fremmøde på 95,2% blandt bestyrelsesmedlemmerne – det lidt lavere fremmøde end tidligere år skyldes fravær på to møder på grund af barsel. Det høje fremmøde er vigtigt for os, fordi det sikrer, at alle beslutninger træffes med fuld deltagelse og engagement fra bestyrelsen. Det understreger også, at vores bestyrelsesarbejde tages seriøst og har stor betydning for vores bestyrelsesmedlemmer.

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

Kønsdiversitet i direktionen

I 2025 bestod Geopartners direktion af to personer, begge mandlige landinspektører med beskikkelse. Den kvindelige andel er således på 0%. 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 henover hele 2025 var 38,8%, men efter årets generalforsamling steg andelen til



50% – vi har dermed mere end indfriet vores mål på 40%.

Geopartners bestyrelse er valgt på generalforsamlingen og består partnere og eksterne medlemmer.

I henhold til landinspektørloven skal flertallet i bestyrelsen være landinspektører med beskikkelse.

I overensstemmelse med Erhvervsstyrelsens gældende Anbefalinger for god Selskabsledelse bidrager eksterne medlemmer med kompetencer og mangfoldighed indenfor uddannelse og erhvervsmæssig baggrund.



Kønsdiversitet i partnerkredsen

Partnerkredsen bestod i 2025 af 9,5% kvinder, hvilket er en mindre fremgang fra 2024. 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.

Sponsorater og medlemskaber

Vores tilgang til sponsorater og medlemskaber er strategisk og målrettet.

Som en privatpraktiserende landinspektørvirksomhed er vi medlem af brancheforeningen Praktiserende Landinspektørers Forening og i forlængelse heraf af Dansk Erhverv. Derudover er vi med i Bygge- og boligpolitisk netværk, Rådet for Bæredygtigt Byggeri samt Klimatorium – Danmarks internationale klimacenter, men ellers sponsorerer vi ikke politiske organisationer.

I stedet fokuserer vi på sponsorater og netværk, der skaber og styrker kunderelationer, samt skaber nye forretningsmuligheder. Vores sponsorater er primært mindre sponsorater af medarbejderes sportsklubber. Vores netværksaktiviteter er i faglige netværk inden for byggebranchen, hvor vi kan udvide vores kompetencer og opbygge stærke partnerskaber, der gavner vores forretning.

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 2025 var resultatet 81 (index 100), hvilket er en flot fremgang fra året før og bedre end vores mål på 79.

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, faglige 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. Det er vigtigt for os, at vores partnere 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 onboardingsystem 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 97% i 2025 har vi allerede indfriet målet. Vi er glade for resultatet og arbejder fortsat på at gøre vores onboarding endnu bedre.

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 2025 har vi desuden besluttet at stoppe med at give julegaver til vores kunder, ligesom vi ikke længere selv ønsker at modtage gaver fra vores leverandører. Det gør vi, fordi tiden – og etiketten – har ændret sig. Til gengæld har vi valgt at donere et beløb til Danske Hospitalsklovne.

I 2025 er der rapporteret 0 hændelser med korruption eller bestikkelse. 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 Geopartners omdømme. Vi vil naturligvis altid behandle indberetningen fortroligt, og alle, der indberetter forhold, er beskyttet mod enhver form for repressalier.

Der har i 2025 været 0 indberetninger til vores whistleblowerordning. Vi har desuden hverken modtaget bøder, sanktioner eller udbetalt kompensation for lovovertrædelser, brud på menneskerettigheder 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 2025 har vi haft 1 informationssikkerhedshændelse i form af phishing med kompromittering af en medarbejderkonto – den samme som oplyst under Databrud. Målet fremover er naturligvis stadig nul hændelser, og vi har nu styrket vores indsats mod phishing yderligere.

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.

83% af medarbejderne, der håndterer data, har gennemført træningen i 2025, hvilket er en vigtig forbedring fra 67% året før. Set i lyset af det voksende fokus på digital sikkerhed har vi desuden besluttet at hæve vores mål fra 90% til 100% gennemførelse.



ESG-nøgletal

	Enhed	2023	2024	2025	Mål 2027	Mål 2030
MEDARBEJDERDATA						
FTE	Antal	222	218	211		
FTAS	Antal	227,3	223,7	215,3		
Gns. antal ansatte i 2024	Antal	256,5	238,7	232,2		
- Mænd	Antal	170	160,3	153,3		
- Kvinder	Antal	86,5	78,4	78,9		
ENVIRONMENTAL - MILJØDATA						
CO_2e-udledninger	ton Co_2e	2.765	2.200	1.984		
Scope 1	ton Co_2e	346	308	238		
Scope 2	ton Co_2e	71	47	42		
- Elforbrug	ton Co_2e	18	14	11		
- Elforbrug biler	ton Co_2e	0	2	7		
- Varmeforbrug	ton Co_2e	53	32	28		
Scope 3	ton Co_2e	2.348	1.846	1.704		
- Køb af varer og tjenester	ton Co_2e	1.513	1.319	1.188		
- Brændstof- og energirelaterede aktiviteter	ton Co_2e	346	76	82		
- Upstream transport og distribution	ton Co_2e	2	2	2		
- Affald	ton Co_2e	2	2	3		
- Forretningsrejser	ton Co_2e	117	97	81		
- Medarbejderpendling	ton Co_2e	368	349	347		
SOCIAL - SOCIALE DATA						
Overenskomstansatte	%	66,6	74,3	75,6		
Uddannelse og kompetenceudvikling						
Uddannelsestimer, i alt	Antal gns.	34,6	36,6	28,7	37	37
- Uddannelsestimer, mænd	Antal gns.	35,4	39,9	31,5	37	37
- Uddannelsestimer, kvinder	Antal gns.	33,0	29,9	23,3	37	37
Uddannelsesplaner for nyuddannede	%	36,4	83,3	77,8	75	90
Arbejdsulykker	Antal	10	8	8	0	0
- Ulykkesfrekvens	Antal	28,8	23,7	24,9	0	0
Studentermedhjælpere, praktikanter og elever	%	11,7	9,6	11,4	13	15
Udvikling	Index	79	80	82	82	84
Medarbejdertrivsel						
Sygefravær	Dage	8,5	6,8	7,5	8,0	7,5
Medarbejderomsætning	%	15,3	13,3	16,6	12	10
Medarbejdertilfredshed						
- Engagement	Index	82	83	85	85	86
- Handlekraft	Index	70	68	71	72	73
Krænkende adfærd	Antal	0	0	0	0	0



	Enhed	2023	2024	2025	Mål 2027	Mål 2030
Work-life balance						
Balance	Index	77	78	79	77	77
Produkt- og servicekvalitet						
Erstatningssager	Antal	16	12	9	< 16	< 16
- Erstatningssager i forhold til samlede antal sager	%	0,195	0,117	0,088	< 0,195	< 0,195
Datasikkerhed - GDPR						
Databrud	Antal	0	0	1	0	0
GDPR-træning	%	86	86	100	100	100
Arbejdstagerrettigheder i værdikæden						
Rapporteret hændelser	Antal	0	0	0	0	0
Mangfoldighed						
Kønsdiversitet i virksomheden	% kvinder	31,2	32,7	32,1	35	35
Kønsdiversitet i øvrige ledelseslag, 2. ledelsesniveau	% kvinder	36,4	34,2	25,0	40	40
Kønsdiversitet i øvrige ledelseslag, alle	% kvinder	24,9	26,9	21,7	30	35
Lønforskel mellem køn	%	7,7	7,6	10,8	5	5
Aldersfordeling						
- Under 30 år	%	13,6	15	12,1		
- 30-50år	%	48,2	44,6	47,7		
- Over 50 år	%	38,2	40,4	40,3		
GOVERNANCE - LEDELSESDATA						
Transparens og rapportering						
Fremmøde til bestyrelsesmøder	%	100	100	95,2	100	100
Kønsdiversitet i direktionen	% kvinder	33,3	11,1	0	33,3	33,3
Kønsdiversitet i bestyrelsen	% kvinder	20	20	38,8	40	40
Kønsdiversitet i partnerkredsen	% kvinder	6,9	9,1	9,5	10	12
Virksomhedskultur						
Efterlevelse af værdier	Index	78	78	81	79	81
Onboarding	%	93	100	97	95	95
Korruption og bestikkelse, hændelser	Antal	0	0	0	0	0
Whistleblower						
- Indberetninger	Antal	0	0	0		
- Bøder, sanktioner eller kompensation	Antal	0	0	0		
IT-sikkerhed						
Informationssikkerhedshændelse	Antal	0	0	1	0	0
Hackerstop	%	55	67	83	100	100



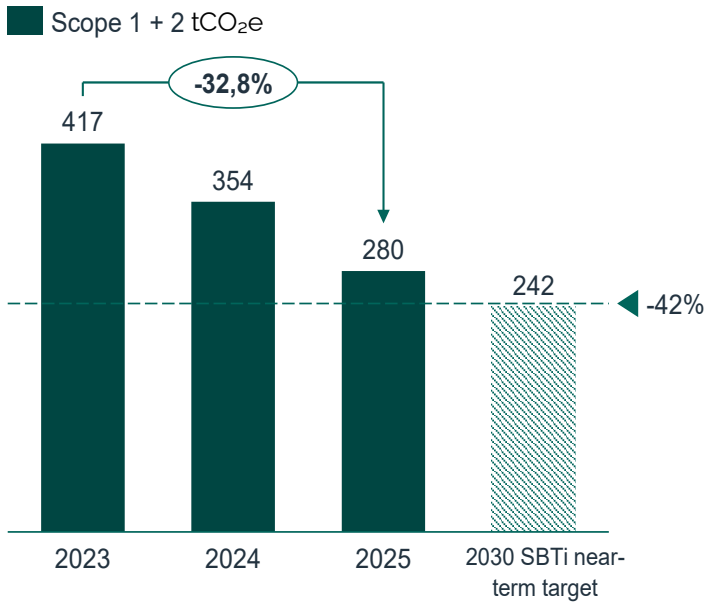
Klimaregnskab

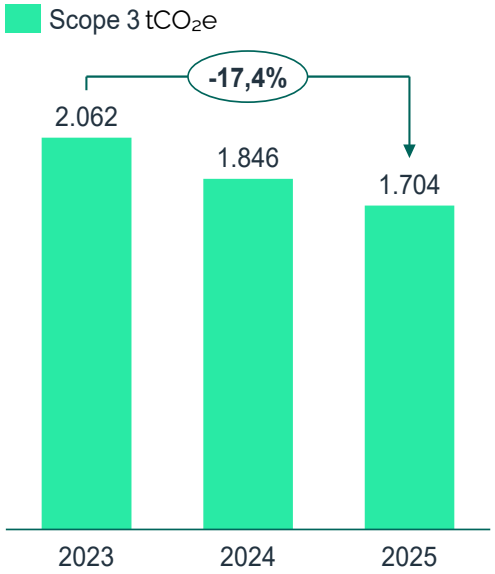
I 2025 tilsluttede vi os **Science Based Targets initiatives** (SBTi).

Vi har nu opnået en reduktion på **32,8% i scope 1 og 2** og **17,4% i scope 3** i forhold til 2023.

SCIENCE BASED TARGETS

DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION



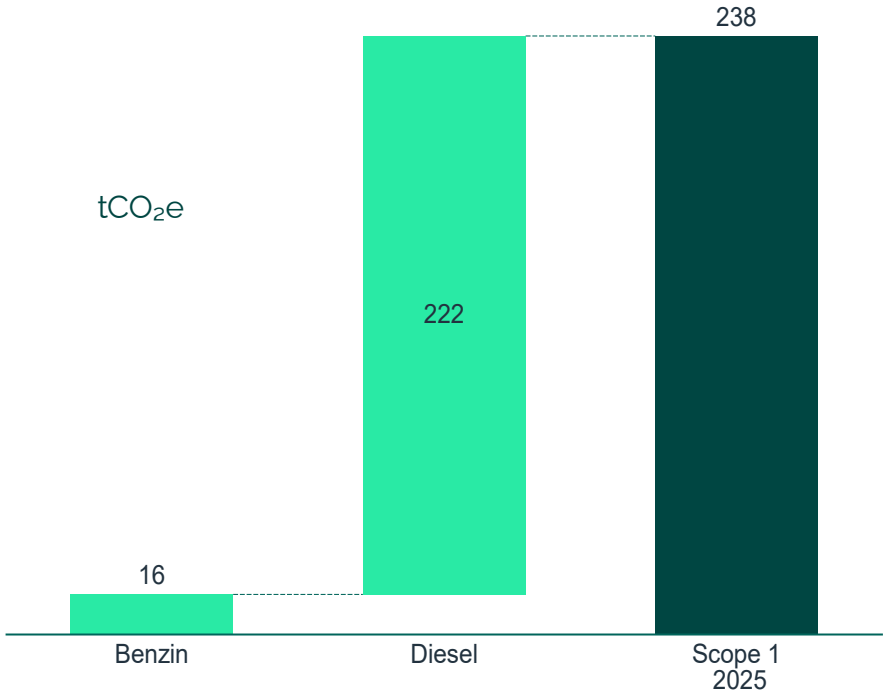


Scope 1

Scope 1 udledninger består udelukkende fra afbrændingen af brændstof i vores leasede transportmidler.

Vi skelner mellem hhv. benzin og diesel til vores leasede biler, og herudover benzin til diverse maskiner, vi bruger i felten (primært ATV'er og pælebankere).

Alle udledninger i scope 1 er beregnet med udgangspunkt i økonomiske tal, der er brugt til at opgøre litermængder.



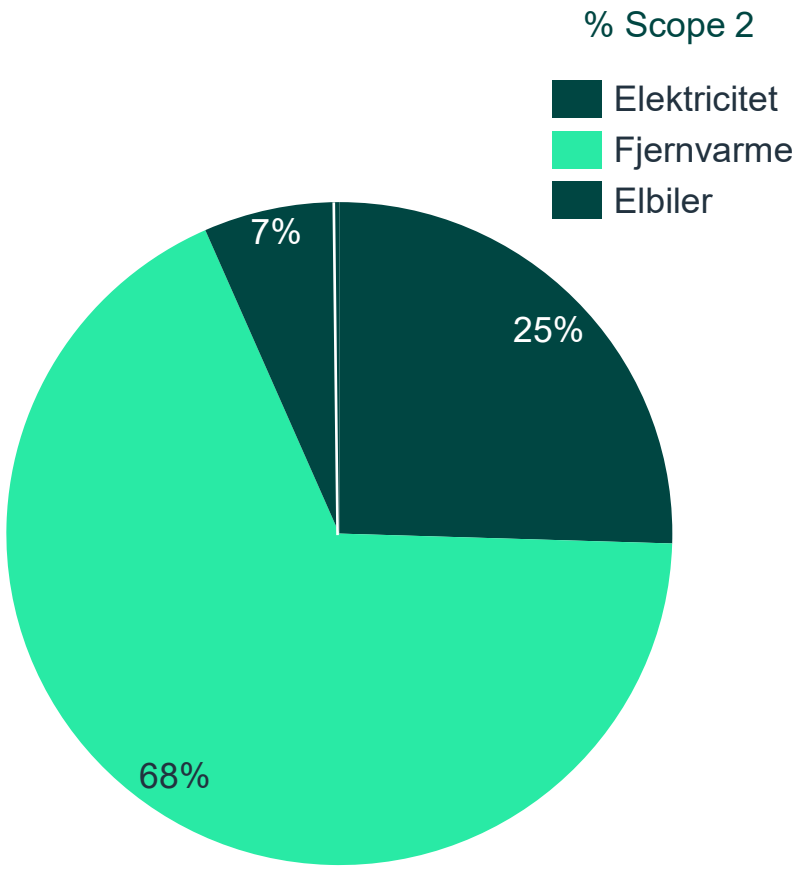
Scope 2

Udledningerne i scope 2 udgør samlet 42 tCO_2e.

68% af udledningerne (28 tCO_2e) stammer fra forbrug af fjernvarme. De specifikke emissionsfaktorer er identificeret på baggrund af dataopgørelser for hver fjernvarme leverandør på tværs af Geopartners kontorlokationer.
25% (11 tCO_2e) stammer fra elforbruget. Derudover kommer 7% (3 tCO_2e) fra elforbrug i vores biler.

Det har ikke været muligt at indsamle tilstrækkelige forbrugsdata for energiforbruget på lokationerne (el,- og fjernvarme) for 2025, og beregningerne er derfor baseret på samme forbrugsdata som i 2023. El-forbruget er dog korrigeret med udviklingen i FTE'er. Faldet i udledningen for elforbrug og fjernvarme på lokationerne skyldes en lavere emissionsfaktorer i 2025.

Vi køber ikke grønne certifikater, og vi opgør derfor vores klimaregnskab og følger fremgang mod vores reduktionsmål med den lokationsbaserede tilgang.
Vores udledninger efter markedsbaseret metode er 143 tCO_2e.



Scope 2

Udledninger i scope 2 er beregnet med lokations-bestemte emissionsfaktorer.

Aalborg
Aarhus*
Esbjerg
Hjørring
Lemvig*
Holstebro*
Viborg
Randers*
Ringkøbing
Haderslev
Thisted**
Vejle*
Herning*
Svendborg
Silkeborg
Skive*
Faaborg
Odense
Lindø**
Kolding*
Sønderborg
København
Frederiksberg*
Falster*

*Beregnet med proxy-data (baseret på udledning pr gns. antal medarbejdere eller m2.) 33% er baseret på proxy (målt pr. antal medarbejdere).
**Ikke relevant.



Scope 3

CHG protokollen opdeler scope 3 i 15 kategorier.

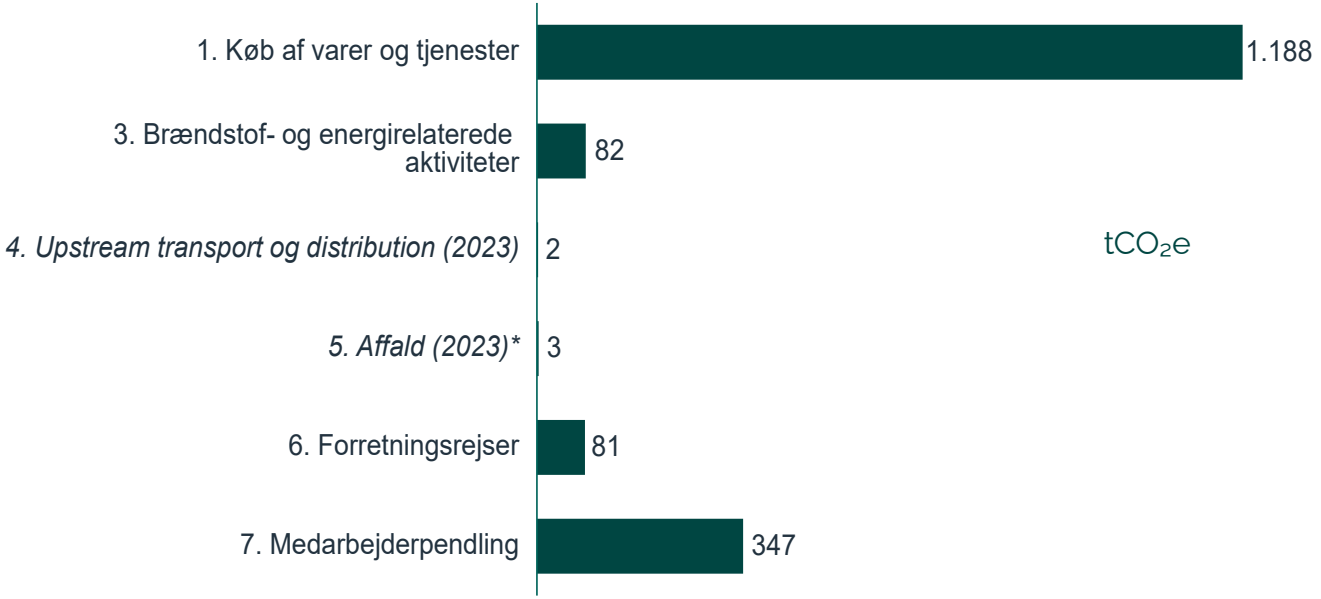
1. Køb af varer og tjenester
2. Kapitalgoder
3. Brændstof- og energirelaterede aktiviteter
4. Upstream transport og distribution
5. Affald
6. Forretningsrejser
7. Medarbejderpendling
8. Upstream leasede aktiver
9. Downstream transport og distribution
10. Processering af solgte produkter
11. Brug af solgte produkter
12. Slutbehandling af solgte produkter
13. Downstream leasede aktiver
14. Franchising
15. Investeringer

Scope 3

Heraf har Geopartner aktiviteter i 6 af de 15 kategorier.

1 **Køb af varer og tjenester**	6 **Forretningsrejser**	11 Brug af solgte produkter
2 Kapitalgoder	7 **Medarbejderpendling**	12 Slutbehandling af solgte produkter
3 **Brændstof- og energirelaterede aktiviteter**	8 Upstream leasede aktiver	13 Downstream leasede aktiver
4 **Upstream transport og distribution**	9 Downstream transport og distribution	14 Franchising
5 **Affald**	10 Processering af solgte produkter	15 Investeringer

Scope 3
Indkøb udgør størstedelen af udledningerne



Der er ikke indsamlet data eller udført beregninger for 2025 vedrørende kategori 4 og 5 grundet manglende data. Kategorierne udgør dog kun en mindre del af den samlede scope 3-udledning. Estimeringerne for 2023 er medtaget i ovenstående graf, korrigeret med tidssvarende emissionsfaktorer. Mange fragtaktiviteter er indirekte indeholdt i beregningen af kategori 1, da omkostningerne for mange fragtaktiviteter er indeholdt i prisen på produkter.

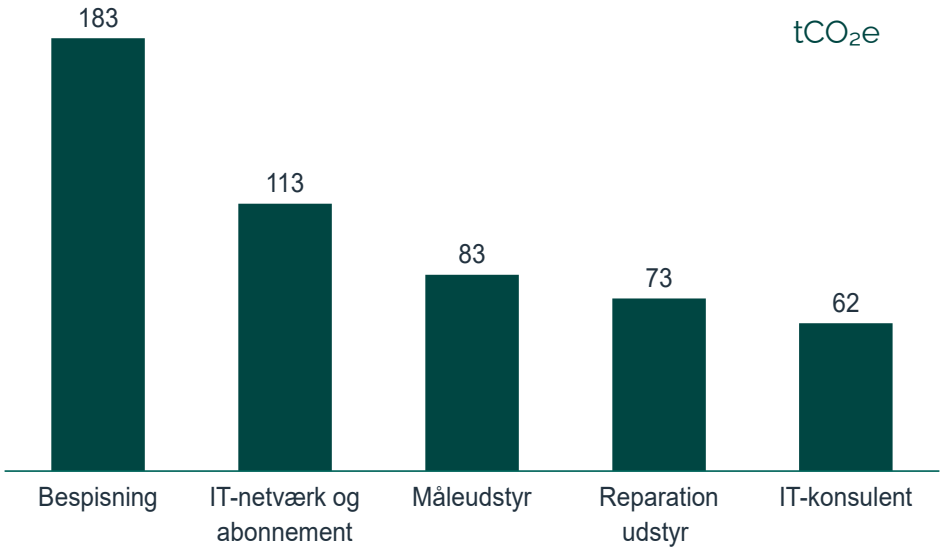
*Affald er beregnet ud fra recycled content method jf. 'technical guidance for calculating scope 3 emissions', GHG-protocol (s. 77-80)

Scope 3

Indkøb udgør 70% af de samlede scope 3 udledninger. Derfor zoomer vi ind på indkøb.

Her er den største post bespisning og dækker over frokost på farten, mad på kontoret og bespisning ifm. møder. Herudover fylder især aktiviteter inden for IT (diverse licenser og software) samt IT-konsulenter en del. Derudover fylder omkostninger til vores udstyr – både indkøb, reparation og vedligehold.

Største individuelle posteringer inden for indkøb



Scope 3

Vi har forsøgt at kortlægge egen, specifik data til beregning af medarbejderpendling. Da en sådan udregning nødvendiggør en række antagelser, som vil gøre beregning usikker, er det i stedet besluttet at bruge gennemsnitstal.

Til dette anvender vi Erhvervsstyrelsens Klimakompasset, som opgør medarbejderpendling pr. ansat. Denne emissionsfaktor er baseret på den gennemsnitlige pendlingsafstand (DST, 2024) og Bestanden af personbiler (DST, 2023).

Til udregning af udledning fra medarbejderpendling, bruger vi et andet tal end vores officielle medarbejdertal. Vi har nemlig en del ansatte, som kører i firmabiler direkte hjemmefra og ud til opgaver. Der ville således være tale om en dobbeltælling, hvis disse også blev medregnet i tal for medarbejderpendling.

Pendling er baseret på statistik



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 CO_2-udledninger skal kvantificeres og rapporteres som CO_2-ækvivalenter.

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	Procentvise 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	Procentvise 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.
Studentermedhjælpere, praktikanter og elever	Procentvise 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: ((Total antal frivillige+ufrivillige fratrædelser)/ Total FTE)*100. 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 forsikringsselskab + Antal sager forliget af Geopartner selv.
Erstatningssager ift. samlede antal sager	(Antal erstatningssager/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: (Kvindelige FTE/Total FTE)*100
Kønsdiversitet i øvrige ledelseslag, 2. ledelsesniveau	Procentvis andel af kvindelige ledere i 2. ledelsesniveau: (Kvindelige ledere i 2. ledelsesniveau omregnet til FTE/ Total ledere i 2. ledelsesniveau omregnet til FTE)*100. 2. ledelsesniveau indeholder ledere med personaleansvar, som referer direkte til direktionen.
Kønsdiversitet i øvrige ledelseslag, alle	Procentvis andel af kvindelige ledere i alle ledelsesniveauer: (Kvindelige ledere omregnet til FTE/Total ledere omregnet til FTE)*100. Indeholder alle ledere med personaleansvar, ekskl. direktionen.
Lønforskel mellem køn	Procentvis forskel mellem mænds og kvinders bruttoløn: ((Gennemsnitlig bruttoløn for alle mandlige ansatte-Gennemsnitlig bruttoløn for alle kvindelige ansatte)/Gennemsnitlig bruttoløn for alle mandlige ansatte)*100.
Aldersfordeling	Procentvis fordeling af FTE efter aldersgruppe: Under 30 år, 30-50 år og over 50 år.

GOVERNANCE - LEDELSESDATA	ANVENDT REGNSKABSPRAKSIS
Fremmøde til bestyrelsesmøder	((Antal bestyrelsesmøder, hvor medlemmet har været til stede) pr. bestyrelsesmedlem/(Antal bestyrelsesmøder*Antal bestyrelsesmedlemmer))*100.
Kønsdiversitet i direktionen	Procentvis andel af kvinder i direktionen: (Kvindelige direktionsmedlemmer omregnet til FTE/Total direktionsmedlemmer omregnet til FTE)*100.
Kønsdiversitet i bestyrelsen	Procentvis andel af kvinder i bestyrelsen: (Gennemsnitligt antal kvindelige bestyrelsesmedlemmer/Gennemsnitligt antal direktionsmedlemmer)*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: (Kvindelige partnere omregnet til FTE/Total partnere omregnet til FTE)*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
SÅDAN LIGGER LANDET

Geopartner Landinspektører A/S
Tlf: 7012 1011
CVR: 20014784
www.geopartner.dk