



CSR-RAPPORT 2024 for VKST f.m.b.a.

Rapporten udgør virksomhedens lovpligtige redegørelse for samfundsansvar, jf. § 99 a, b og d i Årsregnskabsloven.

Redegørelsen dækker årsrapportens regnskabsperiode fra den 1. januar til den 31. december 2024.



Samfundsansvar

Lovpligtig redegørelse for samfundsansvar jf. regnskabslovens § 99 a

VKST er en medlemsejet forening med de styrker og muligheder, det skaber; en forening og en virksomhed, der arbejder sammen om at skabe gode vilkår for fødevareproducenterne.

I VKST ser vi os selv som mere og andet end landbrugsrådgivere. Vi er en del af en sektor, der bidrager med sunde og tidssvarende fødevarer, men også med løsninger på fremtidens udfordringer inden for energi, klima, miljø og biodiversitet.

VKST anerkender og er bevidst om sit ansvar overfor foreningens interessenter, herunder samfundet i sin helhed. Foreningens aktiviteter og holdninger har betydning for ikke blot kunder, medlemmer og medarbejdere, men også for udviklingen i landbruget, erhverv relateret til fødevareklyngen, samarbejdspartnere samt relevante myndigheder, organisationer m.fl. Det er vores ansvar at bidrage til løsninger på nogle af de udfordringer, verden står overfor.

Foreningen betragter indsatserne vedrørende ansvarlighed som gavnlig for foreningen og dens medlemmer på såvel kort som langt sigt. Den ansvarlige tilgang til foreningens aktiviteter og landbrugsbranchens udfordringer er med til at styrke foreningens relevans og værdiskabelse i et samfundsansvarligt perspektiv.

Foreningens forretningsmodel består i al væsentlighed af rådgivningsydelser og på den baggrund identificeres der ud fra et dobbelt væsentlighedsprincip risici indenfor sociale- og personaleforhold samt antikorruption, som er beskrevet under henholdsvis afsnittet "Arbejds miljø og medarbejderindflydelse" og "Whistleblowerordning". Der identificeres ikke væsentlige risici indenfor hverken miljø og klima eller menneskerettigheder.

I denne redegørelse gives der et billede af foreningens arbejde med samfundsansvar.

VKST har ikke defineret ikke-finansielle KPI'er (Key Performance Indicator) inden for samfundsansvar.

Forretningsmodel

Foreningen er en erhvervspolitisk organisation, hvis formål er at fremme medlemmernes faglige og økonomiske interesser gennem erhvervsdrift. Foreningen foretager rådgivningen i det meste af landet ud fra de fysiske placeringer i Sorø, Nykøbing Falster, Ringsted, Holeby, Vejle og Aakirkeby. De rådgivende forretningsenheder består af:



Økonomi

Rådgivningen omfatter fx at give et økonomisk overblik gennem gennemgang af årsrapporter, budgetudarbejdelse, benchmarking, analyser m.m. Rådgivningen er specialiseret indenfor forskellige fagområder som for eksempel økonomi, ledelse, strategi, generationsskifte og finansiering, der er rettet mod alle driftsgrene inden for landbruget.



Regnskab

Omfatter alt indenfor fx bogføring, udarbejdelse af regnskaber, momsregnskab, indberetninger til SKAT og rådgivning i forbindelse med digitalisering.



Skat

Skatterådgivning omfatter fx skatteregnskaber, ejendomsavance, skattemæssig håndtering af dødsboer, langsigtet overskudsdisponering, moms samt skatteoptimering i forbindelse med generationsskifter.



Planteavl

Rådgivningen omfatter fx rådgivning om markplaner, jordprøver, jordbearbejdning, præcisionslandbrug, klima m.m. samt assistance og rådgivning ved ansøgning om tilskud/støtte. En helhedsorienteret rådgivning med fokus på at forbedre produktionsresultatet (udbytter og ressourceforbrug).



Forsøgscenter Field Trials

De 3 forsøgsafdelinger afprøver nye ideer inden for planteavl i småskala, inden det skal udbredes i storskala hos kunderne. Afdelingerne driver forsøg på p.t. 170 ha jord, og forsøgene udgør ca. 17 årsværk.



Økologi

Rådgivning inden for omlægning, udvikling og optimering af en bæredygtig økologisk produktion i såvel mark som i stald. Der fokuseres på en bæredygtig produktion 'hele vejen rundt' inkl. økonomien i bedriften.



Gris

Rådgivningen omfatter alle facetter inden for griseproduktionen bl.a. optimering af fremstillingspris, foderstrategi, kapacitetstjek, dyrevelfærd m.m. Der fokuseres på at finde potentialerne for en bedre bundlinje på økonomi og klima.



Kvæg

Rådgivningen omfatter specifikke fagområder inden for kvægbruget; fx optimering af mælkeydelse, foderstrategi m.m. En helhedsorienteret rådgivning hele vejen rundt om bedriften inkl. økonomi, ledelse, dyrevelfærd og klima.



Maskinrådgivning

Rådgivning om kundens maskinstrategi med fokus på kapacitetsudnyttelsen i planteavlsbedrifterne. Erfaringerne fra forsøgscentrene giver tillige en vigtig viden i rådgivningen om valget af de rigtige maskintyper.



Klima og bæredygtighed

Rådgivning om Bæredygtighed, ESG og Klima i landbruget er bygget op om de tre bæredygtighedsbundlinjer; Miljø (E), Social (S) og Økonomisk (G). Der beregnes CO₂-aftryk og vejledes i bæredygtighedstiltag, så emnet bliver håndgribeligt.



Miljø og natur

Miljørådgivninginden for fx husdyrgodkendelse, miljøledelse, tilskuds- og teknologiansøgninger. Derudover ydes der rådgivning om naturpleje, jagt- og naturplaner, minivådområder, omlægning af lavbundsjord m.v. med særligt fokus på den Grønne Trepert, der blev vedtaget i efteråret 2024.



Byggerådgivning

Totalrådgivning i forbindelse med projektering og byggerier i landbruget. Der rådgives tillige om fx udnyttelse af eksisterende bygninger og forsikringsskadesager.



Ejendomshandel og jura

Rådgivning i forbindelse med køb og salg af ejendomme. Der ydes tillige juridisk rådgivning om fx testamenter, ægtepagter, fremtidsfuldmagter, dødsboer, ekspropriationer.



Politik og medlemskab

VKST er en landbrugspolitisk forening, der arbejder for at varetage medlemmernes erhvervspolitiske interesser og landbrugets udviklingsmuligheder i fremtiden. Foreningen er en synlig og konstruktiv aktør, der bidrager med viden og løsninger lokalt, regionalt og på landsplan.

VKST har fokus på den tværfaglige rådgivning af medlemmer og kunder, så vi hver gang giver den mest optimale løsning.

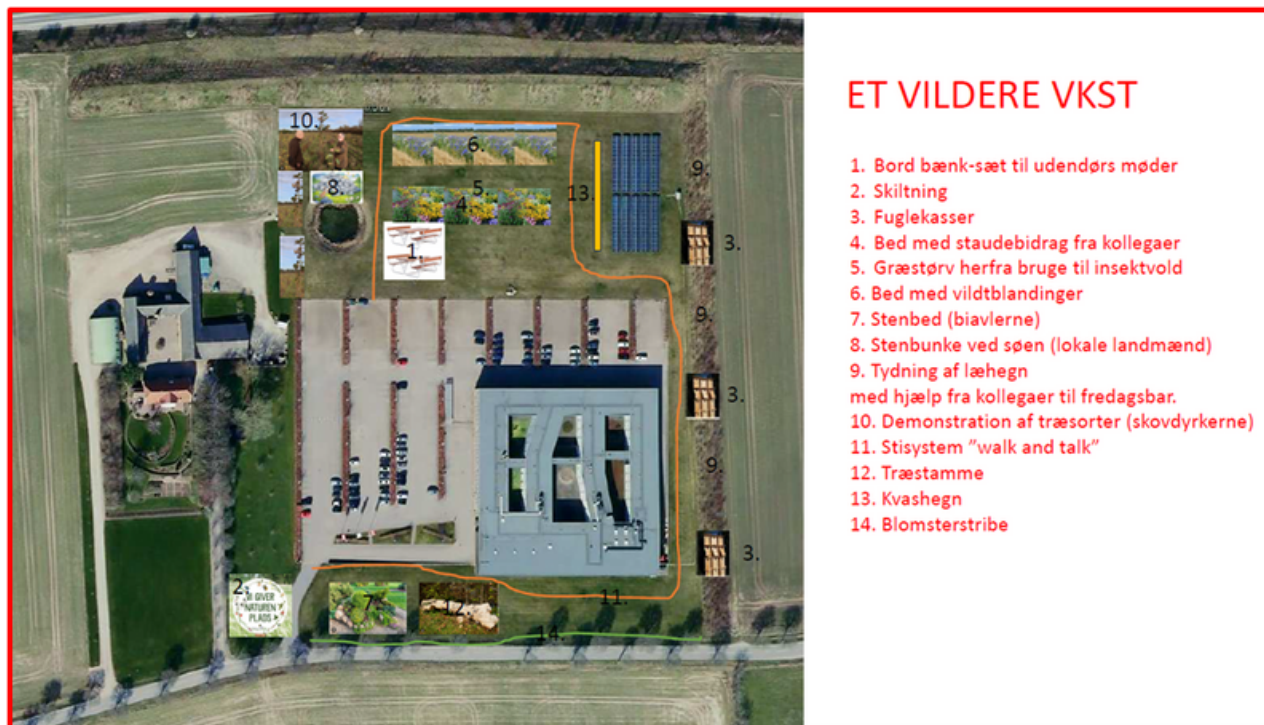


Vores arbejde med klima og miljø

VKST har fokus på at værne om klima og miljø. Både i forhold til at reducere eget ressourceforbrug og gennem en innovativ rådgivning af vores medlemmer og kunder. VKST gennemfører løbende flere initiativer, og nedenstående tiltag kan give et indblik i, hvordan VKST i 2024 og fremadrettet arbejder med klima og miljø.

Et vildere VKST

Der blev i 2024 etableret "Vild med vilje" på Fulbyvej til gavn for natur og miljø.



I projektet blev der plantet 42 hjemmehørende danske træsorter, ligesom græsset ikke længere bliver slået ugentligt, men kun 2-3 gange årligt. "Vild med vilje" har en multifunktionel anvendelse idet området udover at gavne biodiversiteten også benyttes såvel som demonstrationsareal i rådgivningen som rekreativt for medarbejderne med et stisystem og rum for samtale ("walk and talk").



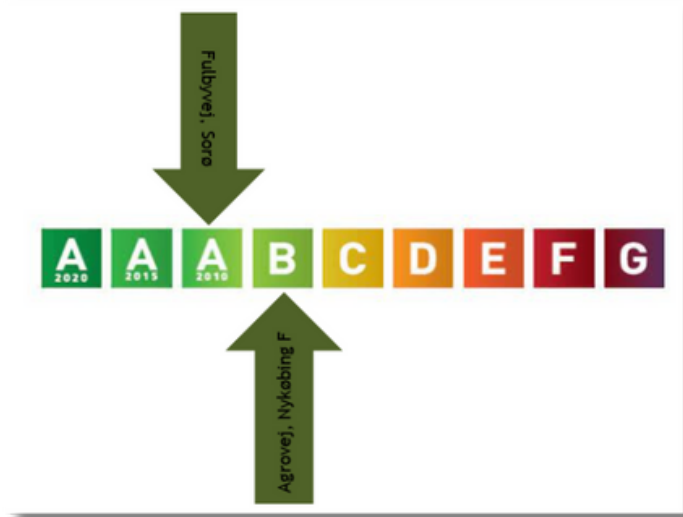
Udskiftning til LED-lys og etablering af ladestandere

Der er de seneste år sket udskiftning af lamper til LED-lys og etableret ladestandere til elbiler. Denne udvikling fortsætter, og der er i 2025 planlagt yderligere udskiftning af lamper til LED-lys.

I lejemålet vedr. "Kannikegård" i Aakirkeby planlægges der i 2025 etablering af ladestandere, skift til LED-lys samt etablering af en affaldssortering. Driften af ejendommen overtages pr. 1. januar 2025.

Energimærkning af kontorejendomme

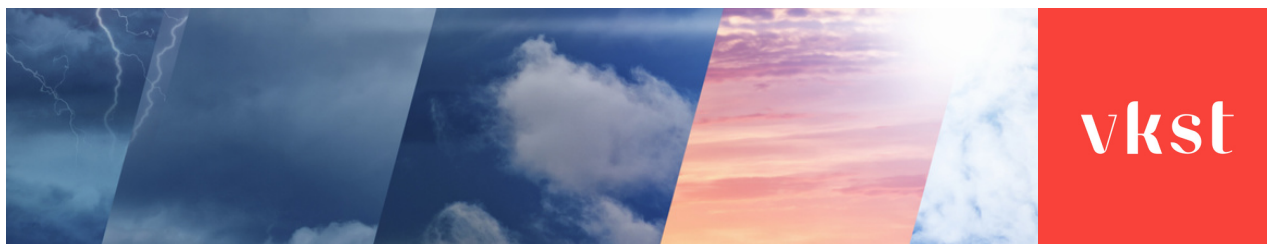
Energimærkningen synliggør bygningernes energiforbrug og er en form for varedeklaration. Energimærket, der er en indikator for bygningens energimæssige kvalitet, viser bygningens placering på energimærkeskalaen fra A til G, hvor A er den bedste placering. Ordningen blev indført i 1998 og har siden fået tre nye A'er.



VKST har energimærke på kontorejendommene i henholdsvis Nykøbing Falster og Sorø. Ejendommen i Nykøbing Falster er opført 1972 og blev væsentlig renoveret i 2002. Ejendommen har energimærke B, der var bedst ved indførslen i 1998. Ejendommen i Sorø har energimærket A2010, der var bedst umiddelbart efter opførslen i 2009.

Der foretages en løbende vurdering af energiforbedrende tiltag.

VKST er et rådgivningshus, hvor klima- og miljøpåvirkningen er begrænset. Der identificeres ikke væsentlige risici i forhold til, at foreningens aktiviteter påvirker samfundet negativt, og i forhold til hvordan samfundet kan påvirke foreningen eller dens aktivitet negativt.



VKST opbygger viden og kompetencer, der anvendes i rådgivning om klima og miljømæssige tiltag hos kunderne. Der foregår mange forskellige rådgivningstiltag i forretningsenhederne, der handler om en forbedring af klimaet og miljøet. En del af dette arbejde kan illustreres således:

Klimaforbedrende projekter

Forsøgsafdelingerne i VKST deltager i forskellige klimaforbedrende projekter, der understøtter en klimaoptimeret rådgivning i forretningsenheden Planteavl & Økologi – fx disse projekter:

”Bedre fosfor-udnyttelse ved positionsbestemt tilførsel og anvendelse af Biochar (PiBalance)”. Dette projekt udføres i samarbejde med øvrige rådgivningsvirksomheder i Danmark under projektperioden 2023-2026. Mere udbredt brug af Biochar kan være med til at oplagre CO₂ i landbrugsjorden.

Forsøgsafdelingerne arbejder generelt med at få det bedste udbytte i forhold til brugen af hjælpestoffer. Markforsøgene er med til at minimere klimabelastningen hos vores planteavls-kunder. Antallet af lattergasforsøg er øget i 2024. Lattergas N₂O er ca. 300 gange mere miljø-belastende end CO₂. Lattergasmålingerne danner grundlag for de fremtidige anbefalinger til reduktion af klimabelastningen i landbruget.

Rådgivning

Som det fremgår af de udadvendte forretningsenheder, er der et stort fokus på at optimere kundens produktion for at opnå en positiveffekt på alle tre bundlinjer – den miljømæssige, sociale og økonomiske bundlinje. Der rådgives i et ansvarligt forbrug og produktion.

I 2025 er udtagningen af N-min-prøver forøget til 100-200 marker, hvor der måles tilgængeligt kvælstof, før markerne gødes. Der er fokus på at optimere den mængde af nitrat- og ammoniumkvælstof, der tilføres marken for at optimere udbyttet og mindske påvirkningen af de omkringliggende omgivelser.

Der er på baggrund af drone- og tildelingskort lavet spotsprøjtningsskemaer på over 1.000 ha for 30-40 kunder. Spotsprøjtningen er med til at reducere pesticidforbruget ved udvalgte behandlinger med op til 95 %. Den teknologiske udvikling kan reducere ressourceforbruget til gavn for såvel klima som økonomi.



Igennem teknologistøtteordningerne er vi med at sikre en bedre ressourceudnyttelse ved anvendelse af den nyeste præcisionsteknologi hos vores kunder. Derudover ydes der rådgivning om naturpleje, jagt- og naturplaner, minivådområder, omlægning af lavbundsjord m.v.

VKST's rolle som rådgiver i den Grønne Trepert

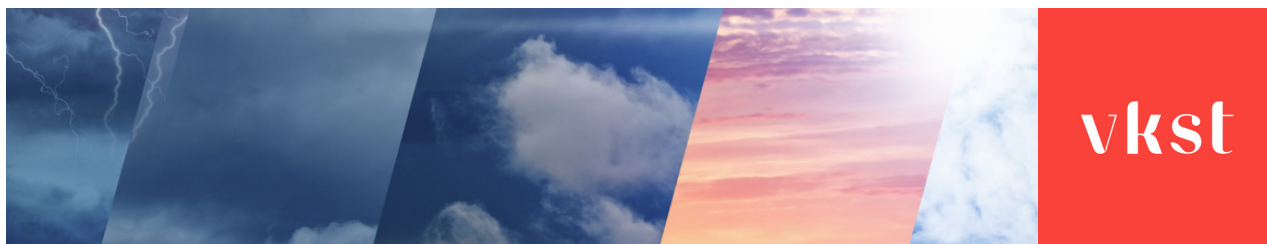
Trepartsaftalen har til formål at bidrage til Danmarks klimamål for 2030 samt forbedre forholdene for natur, biodiversitet, vandmiljø og drikkevand. Den skal også skabe rammerne for en mere bæredygtig, højteknologisk og arealeffektiv landbrugsproduktion. Dette skal blandt andet opnås gennem arealomlægning og en CO₂-afgift på husdyr, der indføres fra 2030. I 2025 skal der i de lokale treparter udarbejdes omlægningsplaner, som viser vejen mod:

- Reducering af kvælstofudledning med 13.780 ton
- Udtagning af 140.000 hektar kulstofrige lavbundslande inkl. randarealer
- Etablering af 250.000 hektar skov
- Identifikation af arealer indenfor omlægningsindsatsen med potentiale til at bidrage til mere sammenhængende og beskyttet natur.

VKST har en aktiv rolle gennem deltagelse i de lokale treparter, hvor vi arbejder for en stabil og fremtidssikret fødevareproduktion. Som talerør for erhvervet arbejder vi for, at indsatserne kommer væk fra dyrkningsfladen og den multifunktionelle tilgang håndhæves. Vi har etableret netværksgrupper af lokale landmænd, som kan understøtte deltagerne i de lokale treparter med lokal viden og muligheder. VKST's udtagningskonsulenter deltager også i de såkaldte teknikergreupper i de lokale treparter og spiller en stor rolle i dialogen med den enkelte landmand om mulighederne på deres ejendom. Dette gælder for eksempel i forbindelse med ansøgninger om minivådområder, hvor der allerede i 2024 – før den politiske vedtagelse af den grønne trepart – har været rekordstor interesse og mange indsendte ansøgninger. Minivådområderne reducerer effektivt kvælstof-udledningen til vores fjorde og kyster.

Efter vedtagelsen af den grønne trepart i november 2024 har vi fokuseret på at informere medlemmer og kunder om aftalens indhold gennem store fællesmøder, mindre kaffemøder, individuelle dialoger, sociale medier og nyhedsbreve. Internt i VKST har vi arbejdet med at organisere os og klæde medarbejderne på til at tage dialogen med den enkelte landmand om deres muligheder og udfordringer.

Reduceringen af kvælstof er en af hovedudfordringerne, som skal løses gennem den grønne trepart, og derfor vil dette fylde meget ved udarbejdelsen af de lokale omlægningsplaner på kommuneniveau, men også for den enkelte landmand.



Grundlaget for kvælstofreduktionerne er fastlagt i vandområdeplaner, som nu er i offentlig høring frem til 20. juni 2025. VKST har en aktiv rolle i kvalitetssikringen af grundlaget for vandområdeplanerne, hvor vi tidligere har identificeret fejl med stor lokal betydning. Uanset lokale fejl fokuserer VKST på at bidrage til, at jordejerne gennemfører og deltager i de kollektive virkemidler til reduktion af kvælstof.

For husdyrproducenter med kvæg og grise kommer der fra 2030 en afgift, som dog kan reduceres eller helt undgås ved aktive valg, der kan reducere CO₂-udledningen fra husdyrproduktionen. Det er vi klar til at drøfte med husdyrproducenterne, hvor mange allerede i forvejen har udarbejdet klimaregnskaber gennem VKST og dermed er godt rustet til dialogen om indsatser.

Konsekvenserne af den grønne trepart er ikke kun tal, økonomi, kvælstof og CO₂. Det er også stærke følelser for de jordejere, landmænd og virksomhedsejere, som måske skal ændre deres drømme og visioner for fremtiden. Det er vi bevidste om i VKST og tager også hånd om den del af rådgivningsopgaven sammen med vores kunder og medlemmer.

VKST forventer at udvikle indsatsen i den grønne trepart og bidrage som en ledende aktør inden for bæredygtig landbrugsrådgivning. Med fokus på innovation, samarbejde og uddannelse er VKST i en god position til at imødegå fremtidens udfordringer i landbruget og bidrage til en bæredygtig udvikling.

VKST's engagement i den grønne trepart viser vejen frem for en landbrugssektor, der er i harmoni med naturen og samtidig økonomisk levedygtig.

VKST har som politisk forening og rådgivningshus en vigtig rolle i faciliteringen af Den Grønne Trepert.

VKST er et rådgivningshus fyldt med viden og kompetencer, der understøtter landbruget i dets beslutninger samt vejleder i overholdelse af love og regler.



Sociale forhold og personaleforhold

Det er medarbejdernes indsats, kompetencer og dedikation, der gør det muligt at levere den højeste kvalitet og bedste service til vores kunder og samarbejdspartnere.

I VKST arbejder vi løbende på at skabe en attraktiv og velfungerende arbejdsplads, der giver medarbejderne lyst og mulighed for yde det optimale. Vi stræber efter at have en arbejdsplads, hvor vi taler med hinanden og ikke om hinanden, dvs. at "har du noget på hjerte - så sig det". Det er et fælles ansvar, at VKST er et rart at være ansat.

Vi tilstræber en kultur præget af ordentlighed, gensidig respekt og en god omgangstone.

Attraktiv arbejdsplads

Motiverede og dygtige medarbejdere er fundamentet for virksomhedskulturen i VKST. Det er vigtigt at kunne tilknytte eksisterende medarbejdere og tiltrække de rette mennesker til organisationen.

Der holdes løbende medarbejderarrangementer for at fremme samarbejdet på tværs og øge kendskabet til hinanden. Personaleforeningen understøtter også dette ved løbende at lave arrangementer både i og uden for arbejdstiden. Samlet set styrker det vores samarbejdsrelationer og øger arbejdsglæden.

Gennemsnitlig anciennitet:
14 år

Der er aktiviteter, der fx støtter medarbejdernes sundhed, kompetenceudvikling, seniorliv og arbejdsmiljø.



Socialt ansvar

Virksomheden vægter det sociale ansvar højt blandt andet med fokus på at få langtidssygemeldte medarbejdere godt tilbage på arbejde. I 2024 vendte 19 ansatte tilbage på arbejde efter en langtidssygemelding (mere end 30 dage).

VKST havde i 2024 5 ansatte i fleksjobordning og 3 ansatte på en §56-aftale. Vores overordnede målsætning er at være en rummelig arbejdsplads, og vi stiller os derfor fortsat åbne over for ansættelser på såvel fleksjobordning såvel som §56-aftale.

Kompetenceudvikling

Alle medarbejdere skal i forbindelse med den årlige medarbejderudviklingssamtale have en udviklingsplan for at sikre, at alle medarbejdere oplever, at de besidder de nødvendige kompetencer og løbende udvikler sig.

I 2024 har vi gennemført en intern undervisning for alle rådgivere, assistenter og andre med kundekontakt for at styrke deres kompetencer og øge samarbejdet mellem medarbejdere på tværs af afdelingerne.

**Gennemsnitlig alder er
50 år**

Livsfasepolitik

I 2024 har vi implementeret en Livsfasepolitik, som tager højde for forskellige behov gennem hele arbejdslivet. Det betyder, at ledelsen stiller sig åbne overfor medarbejderes ønsker om at indrette arbejdslivet anderledes. Det kan for eksempel være ekstra fleksibilitet i forbindelse med pasning af syge forældre/andre nærtstående, ønsker om nedsat tid i perioder med små børn eller gradvis nedtrapning af arbejdstid frem mod pensionering.

VKST har fokus på at tilknytte medarbejderne ved at have en attraktiv arbejdsplads med en kultur præget af ordentlighed, gensidig respekt og en god omgangstone.

"Vi taler med hinanden og ikke om hinanden"



vkst

Sundhed

Alle medarbejdere bliver ved ansættelsen tilknyttet en sundhedsforsikring, hvor der er mulighed for at få behandlinger ved bl.a. fysioterapeut, kiropraktor og psykolog.

På de lokationer, hvor der forefindes kantiner, serveres der et varieret udbud af frokost.

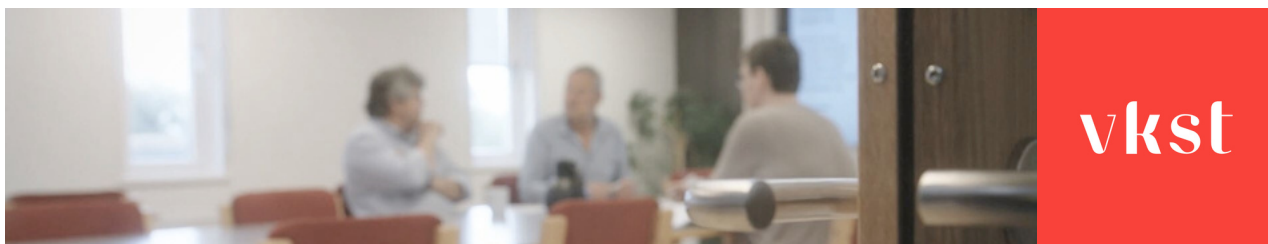
VKST støtter medarbejdernes deltagelse i forskellige motionsarrangementer, ligesom der er et motionsrum til rådighed i Sorø.



Hvert år tilbyder VKST en årlig motionsdag, hvilket er med til at styrke fællesskabet på tværs af afdelingerne.

Sunde valg

- Motionsarrangementer
- Motionsrum (på Fulbyvej)
- Sund og varieret mad i kantiner
- Frugtordning
- Sundhedsforsikring



Arbejdsmiljø og medarbejderindflydelse

VKST opfordrer til, at der udvises gensidig respekt mellem kolleger, medarbejdere og ledelse trods forskelligheder. Krænkende adfærd accepteres ikke.

I personalepolitikken opfordres der til at indberette krænkende adfærd (mobning, sexchikane, trusler og vold) til ledelsen, arbejdsmiljørepræsentanten eller HR. Der er i 2024 blevet indberettet 1 sag.

AMO er medarbejdernes talerør til ledelsen omkring fysisk og psykisk arbejdsmiljø.

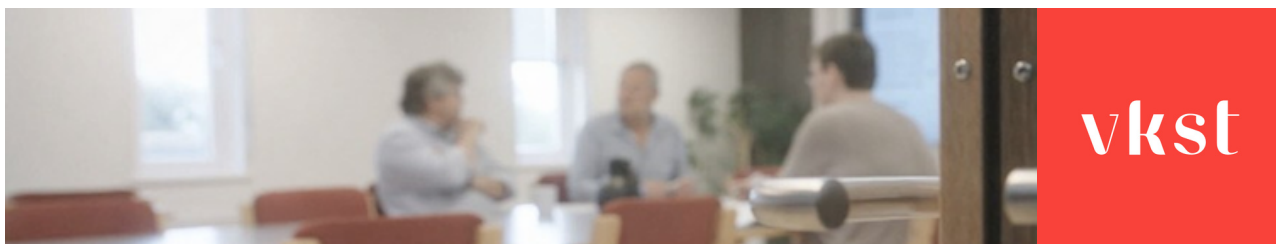
Trivsel

Der gennemføres en årlig trivselsundersøgelse, som i 2024 havde en svarprocent på 91%. For andet år blev der anvendt en trivselsplatform, som samtidig fungerer som et dynamisk ledelsesværktøj, der kan understøtte ledernes muligheder for at arbejde aktivt med trivslen. Resultatet af målingen i VKST sammenlignes med God Arbejdslyst Index, som er en generel norm for Danmark.

Den samlede arbejdslyst fortæller, i hvilken grad medarbejderen er glad for sit job, føler sig motiveret til arbejdet og har en positiv opfattelse af sin arbejdsplads.

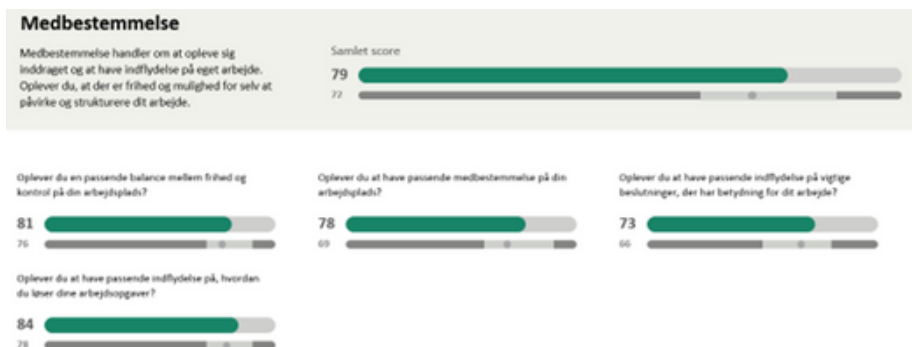
Arbejdslyst i 2024 scorer 80 i trivselsundersøgelsen, hvilket er over benchmark på 72 og en forbedring i forhold til 2023, hvor scoren var 77.





I trivselsundersøgelsen scorer "Medbestemmelse" 79 mod benchmark på 72.

Medbestemmelse handler om at opleve sig inddraget og have indflydelse på eget arbejde, samt at der er frihed og mulighed for selv at påvirke og strukturere arbejdet.



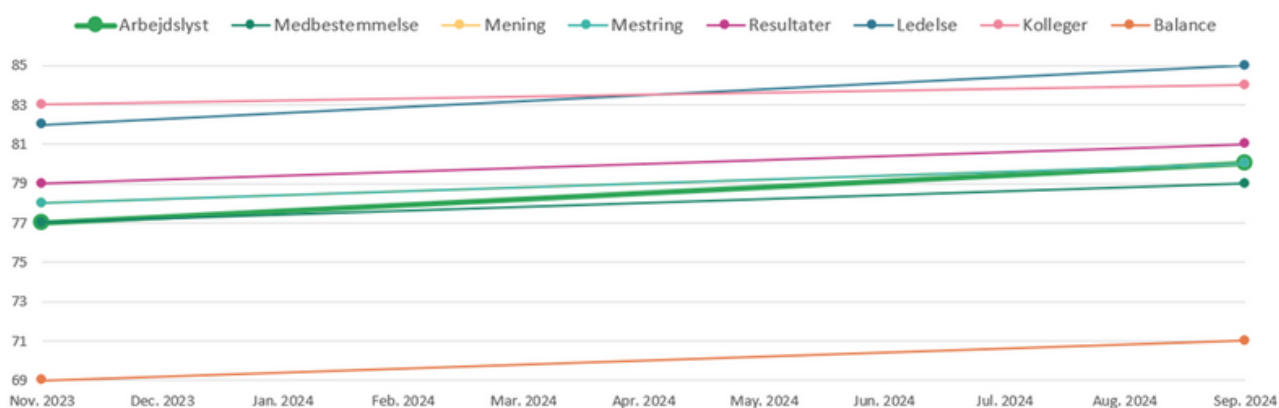
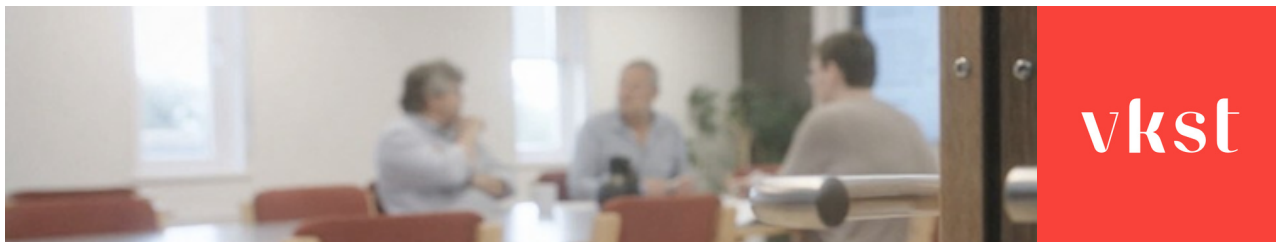
Den største risiko inden for de sociale forhold og personaleforhold vurderes at være indenfor arbejdsmiljøet med hensyn til et stort arbejdspres.

I nogle forretningsområder er det vanskeligt at rekruttere kvalificeret arbejdskraft, hvilket øger behovet for overarbejde med risiko for ubalance i den enkelte medarbejders liv, hvilket kan føre til overbelastning. Den enkeltes arbejdsmæssige kapacitet og balancen mellem arbejde og fritid har et særligt ledelsesmæssigt fokus i VKST.

I trivselsundersøgelsen scorer "Balance" (balancen mellem opgaver og tid og mellem arbejdsliv og privatliv) lidt over benchmark. Vi forventer, at vi i 2025 kan fastholde niveauet på begge ovenstående faktorer, så vi ligger på eller over benchmark.



Siden introduktionen af trivselsplatformen i 2023 har der været en positiv udvikling på samtlige faktorer set for VKST som helhed.



Resultaterne fra trivselsundersøgelsen er efterfølgende behandlet på AMU og i afdelingerne.

Vi vil fortsat gennemføre den store trivselsmåling en gang årligt, typisk i efteråret, og forventer til næste år at fastholde den samme høje svarprocent og en tilsvarende Arbejdslystscore på 80.

I 2025 supplerer vi desuden med en mini-trivselsmåling i foråret, hvor vi har allermest travlt.

Politikker i VKST

- Personalepolitik
- Arbejdsmiljø- og sikkerhedspolitik
- Sygefraværspolitik
- Livsfasepolitik
- IT-politik
- Telefonpolitik
- Persondatapolitik
- Privatlivspolitik
- Politik for dataetik
- Etisk regelsæt

Ledelsen vurderer, at foreningen har en væsentlig risiko, hvis der ikke kan opnås acceptabel balance mellem opgaver og tid og mellem arbejdsliv og privatliv. Ubalance kan medføre manglende tilknytelse og rekruttering af medarbejdere med risiko for at rådgivningsopgaverne ikke kan effektueres.



Respekt for menneskerettigheder

VKST respekterer det enkelte menneske og accepterer ikke, at medarbejdere, kunder eller andre eksterne partnere udsættes for diskrimination. Vi ser mangfoldigheden som en styrke, som bidrager til at skabe den gode arbejdsplads, og vi lægger vægt på, at der er lige muligheder for alle. Med mangfoldighed menes der i forhold til køn, alder, religion, etnisk oprindelse og seksualitet og i forhold til uddannelse, erhvervserfaring, holdninger og interesser.

Vi anerkender og respekterer retten til forsamling og retten til kollektiv forhandling.

*Stor aldersspredning
fra 19 – 80 år*

VKST rekrutterer nye medarbejdere uafhængigt af køn, alder, religion, etnisk oprindelse, seksualitet m.v., og ønsker til enhver tid at fokusere på viden, kompetencer og erfaring, når nye stillinger skal besættes.

VKST vurderer, at ledelsen har det nødvendige fokus på overholdelse af emnerne inden for menneskerettighederne. Vi mener ikke at have væsentlige risici i forbindelse med overtrædelse af menneskerettighederne som følge af, at vores aktiviteter primært er lokaliseret i Danmark, som bygger på demokratiske værdier og lighed. Medarbejderne er orienteret om mulighederne for at foretage anonyme anmeldelser ved mistanke om eller overtrædelse af menneskerettighederne.

VKST holder løbende kurser for kunder om kulturforståelse i ledelsen af internationale medarbejdere.

Der har ikke været menneskerettighedssager i VKST. Der vil til stadighed være et fokus på overholdelsen af menneskerettighederne, og det er vores mål, at der ligeledes i 2025 ikke er nogle sager, hvad angår menneskerettigheder.

Det enkelte menneskes rettigheder respekteres, og der accepteres ikke nogen former for diskrimination.

Antikorrruption og bekæmpelse af bestikkelse

VKST tager afstand fra alle typer af korruption, herunder bestikkelse, organiseret kriminalitet, finansiering af terror og hvidvask af penge. Det er afgørende, at der aldrig kan drages tvivl om vores troværdighed og integritet.

Der har været sager, hvor VKST har anmeldt mistanke om hvidvask hos kunder. Grundet indsigten i kundernes økonomiske forhold vurderes det, at der er en højere risiko for at få kendskab til hvidvask og at stå i et moralsk dilemma. Medarbejderne opfordres derfor løbende til at være opmærksom på problemstillingerne, og hvordan de håndteres.

Medarbejdere, som arbejder med økonomisk rådgivning, gennemfører årligt undervisning og test i antikorrruption og instruktion i at opdage hvidvask. Undervisning og test gennemføres af en ekstern samarbejdspartner (GoLearn).

VKST har et etisk regelsæt, der kan fungere som en guide, hvis medarbejderen står i en vanskelig situation, der ofte har karakter af moralske dilemmaer.

Ledelsen står altid til rådighed for at vejlede medarbejderen, men der er også mulighed for at foretage en anonym indberetning om mistanke eller overtrædelse. Der har ikke været indberetninger i 2024.

Der er nultolerance i forhold til korruption og bestikkelse.



WHISTLE
BLOWER

vkst

Whistleblowerordning

Det er væsentligt for VKST's eksistensberettigelse og omdømme, at vi driver vores virksomhed på en etisk ansvarlig måde. VKST understøtter en åben kultur, hvor alle medarbejdere, eksterne samarbejdspartnere, direktion og medlemmer af bestyrelsen anonymt kan indberette overtrædelser eller potentielle overtrædelser af hvidvaskloven, manglende overholdelse af menneskerettighederne eller ytre sig om krænkende adfærd m.v.

På virksomhedens intranet finder medarbejderne både vejledning og adgang til indberetning via en whistleblowerordning, der håndteres af en ekstern samarbejdspartner (Howart Compliance), hvilket også sikrer anonymiteten. Whistleblowerordningen dækker alle ansatte i VKST f.m.b.a. og VKST Revision.

Der er ingen indberetninger til whistleblowerordningen i 2024.

Ledelsen vurderer, at foreningen har en væsentlig risiko, hvis foreningen rammes af sager, der kan skade foreningens omdømme. Omdømmetab kan føre til lavere tillid fra samarbejdspartnere og tab af kunder, hvilket kan have negativ økonomisk effekt.



Ligestilling

Redegørelse for kønsmæssig sammensætning af ledelsen jf. regnskabslovens § 99 b

VKST er overbeviste om, at diversitet i alle virksomhedslag bidrager til en mere velfungerende organisation, hvorfor vi i ansættelsesprocesser altid forsøger at sikre, at der både er kvalificerede kvinder og mænd repræsenteret blandt kandidaterne. VKST ansætter altid den bedste kandidat uanset køn, alder, religion og nationalitet og giver alle mulighed for at udnytte deres kompetencer og opnå ledelsesansvar på lige fod med øvrige kolleger.

I rekrutteringen til både det øverste ledelsesorgan og de øvrige ledelsesniveauer opfordres det underrepræsenterede køn at søge. Der har i medarbejdernes udviklingsplaner for 2024 være fokus på, at det underrepræsenterede køn søger stillinger med ledelsesansvar, ligesom der er rekrutteret flere fra andre brancher end normalt.

Den kønsmæssige fordeling VKST pr. 31. december 2024 er uændret i forhold til 2023: 57% kvinder og 43% mænd. Fordelingen af medarbejdere med personaleansvar ("øvrige ledelsesniveauer") er pr. 31. december 2024: 46% kvinder og 54% mænd.

Målsætningen for underrepræsenterede køn i "øvrige ledelsesniveauer" var sat til minimum 40% senest i 2027. Det er allerede opnået i 2024. Der er ikke længere et underrepræsenteret køn i ledelsesniveauet.

Målet om ligestilling i ledelsen
med personaleansvar er
opnået i 2024

Bestyrelsen består af 13 bestyrelsesmedlemmer (ekskl. medarbejdervalgte observatører) fordelt på 11 mænd (85%) og 2 kvinder (15%). I forbindelse med en sammenlægning af rådgivningen med Bornholms Landbrug & Fødevarer blev bestyrelsen udvidet i 2024, hvorved andelen af det underrepræsenterede køn faldt.

Det er målsætningen, at det underrepræsenterede køn i bestyrelsen ("øverste ledelsesorgan") skal hæves til 30% senest i 2027, hvis det er muligt at finde kvalificerede, valgbare kandidater.

Den aktuelle sammensætning af bestyrelsen afspejler, at der er en overvægt af mænd indenfor landbruget.

Det er generalforsamlingen, der vælger bestyrelsen. VKST har fokus på at opfordre kvalificerede kvindelige aktive medlemmer til at stille op som kandidater til bestyrelsen.

Der arbejdes på at tiltrække
flere kvindelige medlemmer til
bestyrelsen

Der er fokus på ligestilling på alle pladser, og det underrepræsenterede køn opfordres til at søge ledige stillinger.

Der er i den daglige ledelse (øvrige ledelsesniveauer) ikke et underrepræsenteret køn.



Personfølsomme data

Redegørelse for politik for dataetik jf. regnskabslovens § 99 d

VKST værner om og passer godt på personfølsomme data, hvorfor vi både har en privatlivspolitik og en persondatapolitik. Vi indsamler, anvender og deler data i overensstemmelse med gældende lovgivning og med et legitimt forretningsmæssigt formål.

VKST ønsker at arbejde med dataetik på en ansvarlig måde og anerkender, at dataetik udvikler sig sideløbende med værdierne i det omkringliggende samfund. Derfor skal principperne løbende vurderes og revideres for at undgå en adfærd, der ikke er i overensstemmelse med dataetiske principper. Vores politik for dataetik er ikke begrænset til behandling af personoplysninger, men vil som udgangspunkt være dækkende for alle typer af data, der behandles.

De vejledende principper, der bliver adresseret i vores politik for dataetik, sætter den etiske standard for brugen af data i virksomheden og er baseret på Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder.

Principper for dataetik

- Menneskelig selvbestemmelse
- Privatliv
- Menneskelig værdighed
- Ansvarlighed og sikkerhed



For yderligere redegørelse for dataetik henviser vi til: [VKST's Politik-for-dataetik](#)

Alle medarbejdere har pligt til at læse og overholde virksomhedens politikker herunder Privatlivspolitik, Persondatapolitik og Politik for dataetik, der er offentliggjort på virksomhedens hjemmeside og tilgængelige på virksomhedens intranet. Alle nyansatte bliver i introduktionsforløbet bedt om at læse virksomhedens politikker og fremover at holde sig opdateret på ændringerne i politikkerne.

Alle medarbejdere gennemfører årligt undervisning og test i reglerne omkring databeskyttelsesloven (GDPR). Undervisning og test gennemføres af en ekstern samarbejdspartner (GoLearn).

Datasikkerhed

Datasikkerheden overvåges løbende og kontrolleres øjeblikkeligt ved eventuel mistanke om angreb. Eventuelle brud på datasikkerheden eller lækage af persondata rapporteres til Datatilsynet. Data opbevares systematisk i et beskyttet datamiljø med backup og sikring mod cyberangreb. Der har i 2024 ikke været sager om forkert eller mangelfuld håndtering af persondata.

Datasikkerhed er afgørende for foreningens virke.