

Redegørelse for samfundsansvar 2024/25

1. Forretningsmodel og strategi

Selskabets hovedaktiviteter er fordelt på rentebærende værdipapirer og ejendomme, hvor der arbejdes med en fleksibel investeringsstrategi inden for en række konkrete investeringsrammer.

Selskabets overordnede målsætning er at skabe det bedst mulige langsigtede afkast til aktionærerne gennem anlægsinvesteringer for egen- og fremmedkapital inden for de fastlagte rammer for risiko.

Som følge af Selskabets strategi, størrelse og aktivsammensætning, der primært omfatter investering i pantebreve med tinglyst pant i fast ejendom i Danmark og investering i og udlejning af investeringsejendomme i Danmark, har bestyrelsen besluttet, at der alene vedtages en særskilt politik for sociale forhold og medarbejderforhold.

Der har ikke været forhold, der gør, at ledelsen har fundet det påkrævet at indføre særskilte politikker for øvrige områder, jf. nedenstående.

Det vurderes løbende, hvorvidt der er behov for at vedtage politikker på de enkelte områder.

2. Miljø- og klimapåvirkning

Med udgangspunkt i selskabets størrelse og forretningsaktiviteter, der primært omfatter investering i pantebreve med tinglyst pant i fast ejendom i Danmark og investeringsejendomme beliggende i Danmark, har bestyrelsen besluttet ikke at vedtage politikker for miljø- og klimapåvirkninger. Dette som følge af at en række væsentlige forhold omkring miljø- og klimapåvirkning i forvejen er reguleret ved lov samt en vurdering af, at miljø- og klimapåvirkning ikke udgør en væsentlig risiko.

Internt i Selskabet arbejdes der ikke med ikke-finansielle nøgletal for miljø- og klimapåvirkning.

Redegørelse for manglende hensyntagen til investeringsbeslutningers negative indvirkning på bæredygtighedsfaktorer, jf. Artikel 6 for alternative investeringsfonde i henhold til Europa-Parlamentets og Råds Forordningen om bæredygtighedsrelaterede oplysninger, kan læses på <http://www.luxor.dk/om-luxor-as/baere-dygtighedsfaktorer-ved-investering/>.

3. Sociale forhold og medarbejderforhold

Medarbejderne er en af koncernens vigtigste ressourcer og afgørende for værdiskabelsen, idet koncernens fremtidige udvikling er afhængig af, at den også fremover kan fastholde og tiltrække den nødvendige, kvalificerede arbejdskraft til varetagelse af koncernens hovedaktiviteter.

Selskabets vederlagspolitik er offentliggjort på Selskabets hjemmeside sammen med vederlagsrapporten.

3.1. Politik for sociale forhold og medarbejderforhold

Politikkens grundlæggende principper

Investeringselskabet Luxor A/S opfatter sig selv som et ansvarligt Selskab, også i relation til dets medarbejdere.

Investeringselskabet Luxor A/S

Den enkelte medarbejder betragtes som deltager i en fælles opgaveløsning, hvor der er indbyrdes afhængighed af de enkeltes kompetencer for at opnå et succesfuldt resultat.

Personalepolitikens formål er at skabe trivsel på arbejdspladsen samt at give de enkelte medarbejdere de bedst mulige grundbetingelser for en fagligt kompetent og effektiv løsning af de enkelte opgaver.

Personalepolitikken er et udtryk for de grundlæggende principper for Selskabet som arbejdsplads.

Grundtanken for det daglige arbejdsliv hos Investeringselskabet Luxor er, at:

- der skal bidrages til god ledelse og gode kollegiale relationer i hverdagen
- opgaver skal løses med omhu og rettidighed
- der skal bidrages til en sammenhængende og samarbejdende organisation
- der skal udvises gensidig respekt og ordentlighed
- der skal bidrages til at skabe åbenhed, tillid og rettidig kommunikation
- personlig og faglig udvikling skal prioriteres
- mangfoldighed blandt kolleger skal værdsættes

Delpolitikker

3.1.1 Rekruttering og ansættelse

Det er Selskabets mål, at der rekrutteres fagligt kompetente personer, som opfylder grundtanken for det daglige arbejdsliv, er kompetente og professionelle samt kan indgå i et godt samarbejde med kollegerne.

I rekrutteringsprocessen skal det gøres synligt for ansøgerne, at:

- der er tale om en arbejdsplads, der stiller høje krav til faglighed og professionalisme
- det er en arbejdsplads, der lægger vægt på fleksibilitet og samarbejdsevner samt at give medarbejderne mulighed for faglig udvikling indenfor løsning af de enkelte opgavetyper.

Ved stillingsopslag skal den enkelte stillings formelle, faglige og personlige kvalifikationskrav beskrives på en måde, som fremmer et bredt ansøgerfelt.

3.1.2 Introduktion af nye medarbejdere

Selskabet lægger vægt på at give nye medarbejdere en god start i den nye stilling. Det er derfor et fælles ansvar at tage sig godt af nye kolleger. Der påhviler den medarbejder, der har ansvar for introduktion af en ny medarbejder, et særligt ansvar for at informere enhver ny medarbejder om stillingens indhold, mål og rammer samt give et generelt indblik i de formelle og uformelle regler, traditioner og rutiner.

Alle kolleger skal bidrage til, at nye medarbejdere hurtigt bliver fortrolige med Selskabets organisation og får en forståelse af den indbyrdes afhængighed af de enkeltes kompetencer for at opnå et succesfuldt resultat, så den nye medarbejder bliver i stand til at løse arbejdsopgaverne.

3.1.3 Løn

Det er Selskabets mål, at medarbejdernes løn afspejler deres funktion, ansvar, indsats og relevante kompetencer.

Selskabet ønsker at:

- fremme medarbejdernes motivation og trivsel ved blandt andet at skabe sammenhæng mellem medarbejdernes løn, funktion, ansvar og indsats.

Investeringselskabet Luxor A/S

- lægge vægt på ligebehandling, idet medarbejdere med sammenlignelige funktioner og kvalifikationer mv. som udgangspunkt skal kunne opnå samme lønniveau.
- tiltrække og fastholde særligt kvalificerede medarbejdere.

Lønforhold:

Drøftelse af lønforhold foregår én gang årligt og baserer sig på en dialog mellem ledelsen og den enkelte medarbejder.

3.1.4 Kompetence- og karriereudvikling

Det er Selskabets ønske, at medarbejderne løbende udvikler egne kompetencer med henblik på at kunne løse deres opgaver.

Selskabet har ikke et egentligt uddannelsesprogram, men medarbejderne har efter aftale/godkendelse med ledelsen mulighed for relevant kompetenceudvikling.

Kompetenceudvikling

Det er vigtigt, at alle medarbejdere i Selskabet har de nødvendige og relevante kompetencer til at løse de aktuelle og fremtidige opgaver. Det er ledernes ansvar at sikre, at disse kompetencer er til stede, men det er et fælles anliggende for ledelse og medarbejdere at sikre den interne kompetenceudvikling, der imødekommer såvel Selskabets behov og medarbejdernes individuelle og faglige udvikling.

Kompetenceudvikling kan foregå både internt og eksternt med tilknytning til Selskabets opgaver eller gennem særligt tilrettelagte aktiviteter og kurser.

Afklaring og planlægning af kompetenceudvikling skal drøftes og aftales med Selskabets ledelse, typisk i forbindelse med medarbejderudviklingssamtaler, hvor der er mulighed for at drøfte, hvilke individuelle kompetencer der kunne være behov for at udvikle.

Sammen med drøftelse af lønforhold gennemføres der mellem ledelsen og den enkelte medarbejder årlige medarbejderudviklingssamtaler, hvor der er en dialog om udvikling, feedback og forventningsafstemning.

3.1.5 Bibeskæftigelse

Selskabet accepterer eventuel bibeskæftigelse, forudsat at denne ikke medfører:

- konkurrenceforvridning i forhold til Selskabet eller datterselskabet DI-Ejendoms Invest A/S eller andre af Selskabets samarbejdspartnere
- interessekonflikter, habilitetsproblemer eller konflikter i forhold til Selskabet.

Ved tvivlstilfælde om, hvorvidt en bibeskæftigelse er forenelig med ansættelse i Selskabet, skal det drøftes med ledelsen.

3.2 Rapportering for politik for sociale forhold og medarbejderforhold

Koncernen er en arbejdsplads med få ansatte, hvor de enkelte medarbejdere deltager i en fælles opgaveløsning, hvor der er indbyrdes afhængighed af de enkelte medarbejders kompetencer for at opnå et succesfuldt resultat.

År	2024/25	2023/24	2022/23	2021/22	2020/21
Gennemsnitligt antal ansatte i koncernen	10	10	10	11	13

Målepunkter

3.2.1 Rekruttering og ansættelse samt introduktion af nye medarbejdere

Der er ikke ansat nyt personale i regnskabsåret, hvorfor nærværende ikke indeholder forhold omkring rekruttering og ansættelse og introduktion af nye medarbejdere.

3.2.2 Arbejds miljø

Medarbejderne arbejder primært på Selskabets kontor, hvilket giver et godt flow i løsningen af arbejdsopgaver og vidensdeling mellem medarbejderne. Der er ikke planer om at forøge antallet af hjemmearbejdsdage.

De enkelte medarbejders arbejdspladser er så vidt muligt indrettet individuelt efter den enkelte medarbejders ønsker og behov.

Den enkelte medarbejder har i regnskabsåret haft individuel mulighed for at udvikle sine kompetencer og karriereønsker gennem intern vidensdeling samt interne og eksterne kurser efter behov.

Der er i januar 2025 afholdt medarbejderudviklingssamtaler, herunder dialog om udvikling, feedback og forventningsafstemning med den enkelte medarbejder. Der er i den efterfølgende periode arbejdet med at implementere det, der er drøftet med den enkelte medarbejder.

I forbindelse med medarbejderudviklingssamtalerne er de øvrige elementer i Politik for sociale forhold og medarbejderforhold, punkt 6 arbejdsmiljø, drøftet med den enkelte medarbejder. Samtalerne har ikke givet anledning til væsentlige problemstillinger eller behov for ændringer i implementeringen af politikken.

År	2024/25	2023/24	2022/23	2021/22	2020/21
Sygefravær ¹	2,25%	1,04%	1,26%	1,91%	0,98%

Sygefraværet ligger over målet på 1%, hvilket dog som følge af antallet af medarbejdere kan svinge fra år til år. Målet for sygefravær i niveauet 1% er også gældende for det kommende regnskabsår.

Alle medarbejdere er tilknyttet en sundhedsforsikring og bliver tilbudt vaccinationer. Alle medarbejdere har mulighed for i arbejdstiden at konsultere egen læge, tandlæge og hospital m.v., hvis der er behov herfor.

Der har i regnskabsåret været afholdt en række sociale arrangementer med stor tilslutning, hvor medarbejderne har mulighed for at mødes i andre sammenhænge end det arbejdsmæssige.

3.2.3 Ligestilling og mangfoldighed

År	2024/25	2023/24	2022/23	2021/22	2020/21
Kønsdiversitet blandt alle ansatte ²	43%	40%	40%	36%	31%

Kønsdiversiteten ligger på niveau med det fastsatte mål, der også er gældende for det kommende regnskabsår.

¹ Formelt sygefravær = (antal sygetimer/antal mulige arbejdstimer) x 100

² Formel kønsdiversitet = (Fuldtidsarbejdsstyrke/antal fuldtidsansatte) x 100

4 Menneskerettigheder

Ledelsen har vurderet, at der ikke er behov for at vedtage en særskilt politik for overholdelse af menneskerettigheder, idet Investeringselskabet Luxor A/S alene er repræsenteret i Danmark, hvor risikoen for manglende overholdelse af menneskerettigheder er begrænset, og da Selskabet i øvrigt følger gældende love og regler i Danmark.

Internt i Selskabet arbejdes der ikke med ikke-finansielle nøgletal for menneskerettigheder.

5 Antikorruption og bestikkelse

Investeringselskabet Luxor A/S har ikke vedtaget en politik for antikorruption og bestikkelse, idet koncernen alene er repræsenteret i Danmark, hvor risikoen for korruption og bestikkelse er begrænset, og idet Selskabet i øvrigt følger gældende love og regler.

Internt i Selskabet arbejdes der ikke med ikke-finansielle nøgletal for antikorruption og bestikkelse.