

Lovpligtig redegørelse for samfundsansvar jævnfør årsregnskabslovens §99a

Hedeselskabet hviler på nogle stærke traditioner og har historisk set altid opereret ud fra en forretningsmodel, hvor kernen har været at skabe værdi ved at imødekomme og løse de aktuelle samfundsmæssige behov. Hvor det tidligere blandt andet var akutte fødevarekriser, der satte retningen for Hedeselskabets arbejde, så er der i dag samfundsmæssigt fokus på at modvirke klimaforandringer samt øge recirkulering og biodiversitet. Da det ligeledes er i direkte overensstemmelse med Hedeselskabets kernekompetencer, er det derfor naturligt, at det er det, Hedeselskabet tager udgangspunkt i.

Hedeselskabets ambitiøse og grønne 2025-strategi 'Naturlig Vækst', der blev lanceret i 2020, er en forretningsstrategi baseret på bæredygtighed. Hedeselskabet har altid lagt vægt på sit samfundsansvar, men med den nye strategi bliver det yderligere betonet, at bæredygtighed er et fundament for Hedeselskabet – og derfor noget der gennemsyrrer alle dele af virksomheden.

Hedeselskabets tilgang til samfundsansvar er baseret på en ambition om at benytte vores kernekompetencer til at realisere vores vision: "Vi bygger en bæredygtig fremtid - med naturen som partner". Den grønne og bæredygtige dagsorden er således det centrale omdrejningspunkt for Hedeselskabets forretningsmodel, og derfor er koblingen til den CSR-mæssige effekt både åbenlys og naturlig. CSR er et begreb, der afspejles i hverdagen - både gennem de forretningsmæssige aktiviteter, men også gennem arbejdet som forening og erhvervsdrivende fond.

Som en fælles ramme for en bæredygtig udvikling er FN's 17 verdensmål ambitiøse, men ikke urealistiske. I Hedeselskabet arbejder vi med dem og tror på, at vi i et globalt fællesskab kan bidrage aktivt til dem og nå langt i forhold til at løse de udfordringer, målene peger ind i. De 17 mål er gensidigt afhængige, så når vi arbejder på at løse ét mål, nærmer vi os de andre. Med udgangspunkt i vores forretningsområder og strategiske ambitioner kan vi særligt bidrage i forhold til Ansvarligt forbrug og produktion (12), Bekæmpe klimaforandringer (13), Livet i havet (14) og Livet på land (15) og Partnerskaber for handling (17).

Politik for samfundsansvar

Hedeselskabets arbejde med samfundsansvar bliver udviklet på baggrund af drøftelser med repræsentantskabet på henholdsvis årsmøde og det årlige dialogmøde samt i tæt dialog mellem bestyrelsen, direktionen, ledelsen og medarbejdere. Hedeselskabets CSR-politik er senest behandlet og opdateret af bestyrelsen i oktober 2020. Tilsvarende bliver CSR-politikken løbende implementeret og anvendt i Hedeselskabet og dets datterselskaber gennem konkrete politikker og handlinger. Der pågår en kontinuerlig opfølgning, udvikling og eventuel tilpasning af politikkerne samt de igangsatte handlinger.

I det følgende vil der blive redegjort for Hedeselskabets arbejde med samfundsansvar ud fra FN Global Compact's principper og hovedområderne:

1. Miljø- og klimaaftryk
2. Arbejdstagerrettigheder, menneskerettigheder og ansvarlig leverandørstyring
3. Sociale forhold og medarbejderansvar
4. Antikorruption og transparens

1. Miljø- og klimaaftryk

Den grønne og bæredygtige dagsorden er det centrale omdrejningspunkt for Hedeselskabets forretningsmodel, og respekt for naturværdier og -ressourcer er grundelementer i vores værdigrundlag og formålsparagraf. Den respekt skal alle medarbejdere arbejde med såvel eksternt i kunde- og samarbejdsrelationer som i interne arbejdsprocesser. De klima- og miljømæssige CSR-tiltag er en integreret

del af forretningen og dermed i arbejdsbeskrivelser, planlægning, projektgennemførelse, kvalitetssikring og opfølgning. Tiltagene er også en integreret del af vores kommunikation og formidling både internt og eksternt. Som en del af Hedeselskabet 2025-strategi og virksomhedens arbejde med samfundsansvar og social ansvarlighed vil vi fremover inddrage elementer fra en ESG - Environmental, Social og Governance-strategi, der vil fungere som et værktøj, vi anvender til at monitorere udviklingen samt til at måle og dokumentere vores bæredygtighedsindsats. Der er gennemført baselinemålinger for 2020 og vil fremover blive foretaget som minimum en årlig måling. Dermed får vi et system, der sikrer, at vi får omsat vores politikker for samfundsansvar til yderligere handling samt sikrer, at vi udviser rettidig omhu.

Hedeselskabet har fokus på at benytte naturressourcer bæredygtigt for blandt andet at bekæmpe og afbøde klimaforandringer til gavn for både biodiversitet og samfund. Vi vurderer ikke, at der er væsentlig risiko for negativ påvirkning på miljøet eller klimaet i direkte forlængelse af vores forretningsområder. Vores klimaaftryk skyldes den udledning, vi forårsager i driftsaktiviteter ved eksempelvis transport og brændstof. Med et system til intelligent ruteplanlægning har vi en målsætning om at reducere antallet af kørte km i 2021 med 10%. Derudover påbegynder vi en gradvis udskiftning af firmabiler, maskiner og - værktøj til mere bæredygtige brændstofalternativer og har en målsætning om, at 50% af biler til arbejdskørsel, maskiner og værktøj i 2025 er udskiftet til mere bæredygtige alternativer.

Hedeselskabet afsætter et negativt klimaaftryk fra vores energiforbrug i bygninger. Med udskiftning af belysningsanlæg på Hedeselskabets hovedkontor på Klostermarken i 2021 forventes en årlig CO₂-reduktion på 54 ton. For at kompensere yderligere for det negative klimaaftryk fra energiforbruget bliver muligheden for at skifte til grøn strøm og opnå andre CO₂-besparelser undersøgt.

I vores opgaveløsning for kunder kan der være en risiko for negativ påvirkning på miljøet eller klimaet, hvilken vi tilstræber at reducere – og dermed kan vi bidrage til at reducere vores kunders negative klimaaftryk. I stigende grad vil vi tilbyde vores kunder mulighed for at vælge en grøn løsning, fx pleje med værktøj og maskiner baseret på bæredygtige brændstofalternativer, pleje uden pesticider og ud fra biodiversitetshensyn. Netop biodiversitet vil Hedeselskabet medvirke til at øge ved at transformere grønne og veltrimmede områder hos både private og offentlige kunder til vild natur i plejede rammer og dermed skabe arealer med mere liv, flere insekter, sommerfugle og bier. Der bliver også tænkt biodiversitet ind som en naturlig del af skovforvaltning, hvor Hedeselskabet arbejder på at sikre bevarelse, genoprettelse og bæredygtig brug af økosystemer.

En af Hedeselskabets største aktiviteter i forhold til at reducere det negative klimaaftryk er skovforvaltning. Træ er verdens mest miljøvenlige råstof. Fældede træer lagrer CO₂ over længere tid, da de benyttes i byggeri, møbelindustrien mv. Biomasse fra træ substitueres desuden fossile brændstoffer og øvrigt CO₂-belastende materiale. Hedeselskabet optager og lagrer CO₂ i sine skove, der tæller ca. 11.000 hektar i ind- og udland. Alle skovene er PEFC- og FSC-certificeret. Samlet i de knap 5.000 hektar skov Hedeselskabet ejer i Danmark blev der i 2020 via tilvæksten optaget 31.000 ton CO₂, og i alt er der lagret 749.000 ton CO₂. En skønsmæssig vurdering af Hedeselskabets skovejerskab i Baltikum er, at der i 2020 via tilvæksten ligeledes er optaget 31.000 ton CO₂, og at der er lagret 635.000 ton CO₂. 1 ton CO₂ svarer til udslippet fra 420 liter benzin. Foruden skovejerskabet har Hedeselskabet via HedeDanmark faste rådgivnings- og skovforvaltningsaftaler for 90.000 hektar skov i Danmark og via HD Forest ca. 61.000 hektar i Baltikum.

Gennem vores koncept 'Klimaskov – for fællesskabet' ønsker vi at rejse mere skov i Danmark og dermed medvirke til at sætte et endnu større positivt klimaaftryk. I 2020 indgik Hedeselskabet og Coop et partnerskab om klimaskov og vil hen over de næste ti år plante ti nye folkeskove. Også Hedeselskabet og VandcenterSyd indgik i 2020 en ny aftale om skovrejsning, der skal beskytte fynboernes grundvand mod pesticider og Odense Fjord mod kvælstof. Der skal rejses 300 hektar skov uden brug af pesticider – og dermed bliver grundvandet sikret mange generationer frem mod nedsivning af gødning og sprøjtemidler.

Inden for flere af vores forretningsområder har vi ligeledes en række bæredygtige initiativer. Hedeselskabet er blandt de førende i Danmark inden for håndtering og genanvendelse af restprodukter til gødning, foder og brændstof. Vi arbejder med muslingeopdræt som et effektivt virkemiddel til afhjælpning af kvælstofudledning i danske fjorde og som et bæredygtigt protein til konsum og foder. Blå Biomasse havde ved udgangen af 2020 i alt 100 ha muslingeopdræt og forventer fra 2021 en årlig produktion på op til 7.000 tons muslinger. Én stor blåmusling filtrerer cirka 5-7 liter vand i timen og fjerner dermed kvælstof og fosfor. En årlig produktion på 7.000 tons muslinger forventes årligt at fjerne ca. 100 tons kvælstof og ca. 8 tons fosfor.

Hedeselskabet kan ikke løse miljø-, klima- eller andre samfundsmæssige udfordringer alene. Vi kan kun bygge en bæredygtig fremtid ved at gøre det i samarbejde med andre – og til fælles glæde og gavn. De gode ideer, nye muligheder og stærke løsninger udvikles i alliancer med kunder, medarbejdere, andre virksomheder, den offentlige sektor, forskere og sammen med medlemmerne af Hedeselskabet.

Det er Hedeselskabets opfattelse, at vores positive klimaaftryk kompenserer for vores negative klimaaftryk, og at de gennemførte tiltag, udførte handlinger og opfølgninger i 2020 samlet set har bidraget positivt til at reducere effekten af klimaforandringer og miljøpåvirkninger til gavn for naturen og miljøet. Ikke desto mindre vil vi også i 2021 og fremover arbejde målrettet efter at udvikle nye ressourceeffektive, cirkulære løsninger til at opnå CO₂-reduktioner, CO₂-binding og reduktion af kvælstofudledning. Vi forventer allerede fra 2021 at kunne realisere en markant reduktion i CO₂-udledning fra brændstof, der for 2020 er opgjort til 2.534 ton. Samtidig forventer vi at øge vores CO₂-binding og -lagring gennem skovrejsning. Derudover forventer vi på længere sigt at kunne bidrage til at mindske landbrugets klimabelastning med kulstoflagring i landbrugsjord. Der vil blive gennemført årlige opgørelser på såvel det negative og det positive klimaaftryk.

2. Arbejdstagerrettigheder, menneskerettigheder og ansvarlig leverandørstyring

Hedeselskabet støtter og respekterer beskyttelsen af internationalt erklærede menneskerettigheder og fundamentale arbejdstagerrettigheder, herunder "OECD Guidelines for Multinational Enterprises", principperne i FN's Global Compact, FN's "Guiding Principles on Business and Human Rights", ILO-konventioner om børnearbejde (C138, C182), tvangsarbejde (C029, C105), ligeløn og diskrimination (C100, C111) og organisationsfrihed (C087, C098). Internt sker det gennem medarbejderpolitikker og codes of conduct. Eksternt i forhold til underleverandører og samarbejdspartnere sker det via ansvarlig leverandørstyring og et samarbejdskodeks.

I forhold til arbejdstagerrettigheder har medarbejderne i Hedeselskabet og vores datterselskaber frihed til at organisere sig og ret til kollektive forhandlinger i overensstemmelse med gældende love. Med respekt for de mange forskellige nationaliteter blandt de ansatte, og at Hedeselskabet har aktiviteter i lande med forskellige kulturer og arbejdsforhold, er de internationalt anerkendte menneskerettigheder integreret i forrettningens medarbejderpolitikker. Hedeselskabets medarbejderpolitikker og codes of conduct favner blandt andet trivsel, fravær, arbejdsmiljøcertificering og arbejdstagerrettigheder. Der sker løbende tilpasning og opfølgning på politikkerne, så de dels følger den til enhver tid gældende lovgivning samt Hedeselskabets politikker på området. Diskrimination eller krænkende adfærd af nogen art, på baggrund af køn, race, etnicitet, religiøs eller politisk orientering mv., accepteres ikke. Handlinger og opfølgning på arbejdstagerrettigheder samt menneskerettigheder sker blandt andet i forbindelse med ansættelsessamtaler og ved løbende dialog med medarbejderne.

Ansvarlig leverandørstyring

Gennem vores politik for ansvarlig leverandørstyring og et defineret samarbejdskodeks kan Hedeselskabet kontinuerligt sikre, at underleverandører og samarbejdspartnere overholder internationale retningslinjer om såvel arbejdstagerrettigheder og menneskerettigheder,

Ved udgangen af 2020 var flere end 1.000 af de danske samarbejdspartnere oprettet på vores CSR-portal og havde tilsluttet sig samarbejdskodekset. Hedeselskabet har en ambition om, at alle samarbejdspartnere både i og uden for Danmark skal tilslutte sig samarbejdskodekset, så vi derved kan sikre os, at gældende internationale og lokale love i det pågældende land overholdes. Ved seneste gennemførte stikprøvekontroller af løn- og arbejdsvilkår hos danske samarbejdspartnerne i de danske forretningsaktiviteter blev der ikke fundet indikationer på, at medarbejderne i de kontrollerede virksomheder ikke skulle have ordnede løn- og arbejdsvilkår. Kontrollen blev gennemført af en ekstern og uvildig auditør.

Der blev i 2020 indledt et forarbejde til optimering af arbejdet med ansvarlig leverandørstyring og det nuværende samarbejdskodeks. I 2021 vil der ske en revidering af det indholdsmæssige, så konceptet udvides til ud over løn- og arbejdsvilkår i forhold til såvel internationale og lokale retningslinjer og regler også vil indeholde krav og forventninger til underleverandørers klimaftryk og arbejde med bæredygtighed. Derudover vil der internt pågå et arbejde for at sikre et fortsat kendskab til og anvendelse af ansvarlig leverandørstyringskonceptet samt samarbejdskodekset.

3. Sociale forhold og medarbejderansvar

Hedeselskabet agerer socialt og samfundsmæssigt ansvarligt ved at tage hensyn til bl.a. udsatte grupper, arbejdsforhold og sociale vilkår i øvrigt.

Hedeselskabet er en værdibaseret arbejdsplads, og der bliver kontinuerligt arbejdet med at styrke forholdet mellem arbejdsgiver og arbejdstager gennem forskellige initiativer. Hedeselskabet stræber efter at skabe optimale rammer og tilrettelægge arbejdet, således der bliver taget hensyn til alle ansatte; herunder også ansatte, som ikke er fuldt arbejdsdygtige, permanent eller midlertidigt. I 2020 var 22 personer ansat under §56, i fleksjob, i løntilskud eller via en mentorordning.

Hedeselskabet samarbejder desuden med Forsvaret og Interforce om at forbedre forholdene for de medarbejdere, som har både en militær og civil erhvervs-mæssig forpligtelse.

Fokus på at efteruddanne og opkvalificere medarbejdere, så de fastholder et højt kompetenceniveau er prioriteret i Hedeselskabet. I forretningsområderne gennemføres systematisk uddannelsesplanlægning med henblik på styrkelse af faglige kompetencer såvel som et generelt kompetenceløft, som skal afspejle udviklingen og aktuelle samt forventede behov. Vi påtager os et medansvar for at sikre, at vi og andre virksomheder også kan rekruttere faglært arbejdskraft i fremtiden. Ved udgangen af 2020 havde vi 34 elever, lærlinge og praktikanter.

Inden for de rammer og muligheder, som COVID-19 har givet, har Hedeselskabet også i 2020 samarbejdet med såvel lønmodtagerorganisationer som jobcentre om at udvikle og gennemføre uddannelsesforløb for virksomhedens timelønnede medarbejdere med henblik på styrkelse af faglige kompetencer såvel som et generelt kompetenceløft.

Der vil i 2021 blive arbejdet på at få skabt et fælles overblik over, hvilke områder der strategisk skal arbejdes med fremover, og hvad det vil kræve af medarbejdere, ikke enkeltstående, men således der kan

gives et løft af en eller flere grupper på nogle særlige kompetencer i overensstemmelse med strategien og den fremtidige retning.

Mangfoldighed

Kompetencer er til enhver tid det afgørende parameter i ansættelser og ved forfremmelser. Hedeselskabet er en mangfoldig arbejdsplads, hvor diversitet er en styrke. Det betyder, at alle medarbejdere uanset køn, alder, hudfarve, politisk og religiøs anskuelse, seksuel orientering, national, social og etnisk oprindelse skal have lige muligheder. Ved medarbejdersamtaler samt ved ansættelser og forfremmelser i 2020 er det blevet sikret, at politikkerne på området er efterlevet, og at ingen er fravalgt på baggrund af deres køn eller andre forhold, som strider mod ønsket om at være en mangfoldig arbejdsplads. I 2021 vil Hedeselskabet udvikle og implementere en diversitetspolitik, der omfatter såvel alder, erfaring, nationalitet, etnicitet og køn. Politikken vil have fokus på forhold, som styrker ledelsens kvalifikationer og kompetencer og understøtter Hedeselskabets fremtidige udvikling. Bestyrelsen vil årligt drøfte selskabets aktiviteter for at sikre en relevant diversitet i selskabet og vil godkende diversitetspolitikken, som vil være tilgængelig på selskabets hjemmeside.

Medarbejdertilfredshed

Opgørelser fra 2020 viser, at gennemsnitsancienniteten i Hedeselskabet var over 11 år, og at 22% af de ansatte har været i virksomheden i over 10 år. Den seneste trivselsmåling på både funktionær- og timelønsniveau blev gennemført i HedeDanmark i 2018. Her viste det samlede resultat, at mere end fire ud af fem medarbejdere er meget tilfredse med deres arbejde – og dette dækker over både højt engagement, men også over den almene tilfredshed med arbejdet og nærmeste leder. Samlet vurderes analyseresultatet som meget tilfredsstillende. Analysen blev gennemført elektronisk, og den samlede svarprocent var på 73%. Trivselsmålingen gentages i 2021, denne gang i det samlede Hedeselskabet. Der foretages herudover løbende lokale trivselsmålinger og initiativer med det formål at sikre tilfredsstillende arbejdsklima.

Under COVID-19, hvor en stor del af medarbejderne har måttet arbejdet hjemmefra og dermed adskilt fra kolleger, har der været ekstraordinære ledelsesmæssige tiltag med sociale events online for derigennem at opretholde den sociale kontakt mellem kolleger.

Medarbejdersikkerhed

Hedeselskabet og arbejdsmiljøudvalget har stort fokus på arbejdssikkerhed samt ikke mindst på at udvikle en bedre kultur omkring arbejdssikkerhed. Blandt andet derfor bliver der løbende investeret yderligere i sikkerhedsorganisationen og arbejdet proaktivt med arbejdsmiljø. Der pågår løbende træning, kurser og kulturpåvirkning.

I løbet af 2020 er der arbejdet struktureret efter ISO 45001, og vi forventer en certificering efter standarden i efteråret 2021. Baggrunden for certificering er en overbevisning om, at et arbejdsmiljøledelsessystem, der følger ISO standarden, kan bidrage til et mere sikkert og sundt arbejdsmiljø i virksomheden, og at ekstern sparring og kontrol kan bidrage til yderligere forbedringer.

Arbejdet har i 2020 blandt andet resulteret i:

- Struktureret tilgang til det formelle arbejdsmiljøarbejde, særligt med fokus på analyse og læring af hændelser
- Forbedret sikkerhedskultur gennem uddannelse og dialog
- Halvering af antallet af alvorlige ulykker (over 3 ugers fravær)
- Faldende ulykkesfrekvens på 27% i forhold til 2019
- Tilpasning af arbejdsmiljøorganisationen, så den er i tråd med vores virksomhedsstrategi og samtidig bliver styrket på ledelsessiden og med arbejdsmiljøfaglig viden

Sygefraværet er faldet for funktionærer og er på niveau for timelønnede i 2020 sammenholdt med 2019. Der har været et fald i ulykkesfravær, dog uden vi har nået vores målsætning. COVID-19 har forsinket en del af de processer, som skal bidrage til målsætningen, blandt andet blev ændret arbejdsmiljøorganisering og uddannelse af medarbejdere rykket til slutningen af året, hvorfor effekten af disse tiltag har ringe indflydelse på årets ulykkesfravær. Nedenstående viser fraværsoverblik for 2019 og 2020.

Fokus	Målepunkt	Gruppe	Målsætning	Realiseret	Målsætning	Realiseret
			2019	2019	2020	2020
Nedbringelse af Sygefravær	Sygetimer for hhv.	Timelønnede	4,50 %	5,50 %	4,50 %	5,56 %
		Funktionærer	2,00 %	1,85 %	1,85 %	1,57 %
Nedbringelse af Ulykkesfravær	Ulykkesfraværstimer	Timelønnede	0,20 %	0,50 %	0,20 %	0,33 %

Udregnet på baggrund af normtimer

4. Antikorruption og transparens

Hedeselskabet har en antikorrupsionspolitik, som tager udgangspunkt i nultolerance over for bestikkelse, facilitation payment (betalinger der har til formål at sikre eller fremskynde en handling, som betaleren lovmæssigt eller på anden måde er berettiget til), returkommission og karteldannelse, og som indeholder råd og vejledninger i håndtering af interessekonflikter.

I 2018 etablerede Hedeselskabet en whistleblower-ordning, hvor ansatte, samarbejdspartnere og andre eksterne personer kan anmelde mistanke om uregelmæssigheder i alle dele af Hedeselskabet og inden for regnskabsmæssig manipulation, misbrug af aktiver samt svig, bestikkelse og korruption. Der har i 2020 ikke været indberetninger via ordningen eller været sager, der er i strid med antikorrupsionspolitikken. I 2021 vil Hedeselskabet gennemgå og sikre, at antikorrupsionspolitikken fra 2016 er up to date.

En del af arbejdet i 2025-strategien er udvikling af en ESG-strategi. Fremover vil Hedeselskabet i sit arbejde med samfundsansvar have fokus på elementer herfra. ESG vil blive anvendt som et værktøj til at måle, dokumentere og kommunikere Hedeselskabets påvirkning på henholdsvis E, S og G.

I forhold til G – governance vil Hedeselskabet fortsat være transparent om ledelsesstil og mere moralske og etiske spørgsmål. I tråd med 2025-strategien og ambitionen om at agere som én virksomhed vil der være et endnu mere transparent lederskab. Det har konkret udmøntet sig ved afvikling af en række 'town hall'- og dialogmøder mellem ledelsen og medarbejdere. Der har været fokus på at opretholde og udvikle samarbejdet mellem ledelse og ansatte, blandt andet formaliseret med hhv. en topledergruppe og en gruppe med 50 ledere, som hen over året mødes efter en fast procedure.

I forhold til indsatsen om governance er det ambitionen at opnå en endnu højere grad af gennemsækelighed om ledelsens intentioner, virksomhedens målsætninger samt åbenhed i forhold til at dele relevante oplysninger både internt og eksternt. Det er målet, at der vil blive opretholdt en høj grad af gennemsigtighed og åbenhed i afrapporteringen fra Hedeselskabets ledelse, herunder også om forhold som sammensætningen af bestyrelsen, kønssammensætning og aflønninger samt virksomhedens faktiske ageren med hensyn til korruption, bestikkelse mv.

Hedeselskabets forening og CSR

Hedeselskabets forening er et stærkt, fagligt interessefællesskab, som består af en bred kreds af fagfolk, beslutningstagere, studerende og andre med interesse for natur, klima, bæredygtighed og biodiversitet. De centrale omdrejningspunkter for foreningen er faglig formidling, videndeling og dialog.

I overensstemmelse med vores formålsparagraf og mål om at bidrage aktivt med at forbedre bo og levevilkårene primært i landområderne og med at udnytte naturressourcer til gavn for samfundet gennem forskning, udvikling og formidling inden for natur, miljø og energi, investerer vi midler, viden og ressourcer til forskellige formål. Dermed er Hedeselskabets forening således et stort aktiv i forhold til arbejdet med CSR og rammer desuden ind i flere af verdensmålene, herunder bl.a.: Mål 4: Kvalitetsuddannelse, Mål 11: Bæredygtige byer og lokalsamfund, Mål 13: Klimaindsats og Mål 15: Livet på land.

Hedeselskabets medlemmer er med til at gøre en forskel og er en vigtig brik i formidlingen af vores arbejde og strategi samt i vores arbejde med at udvikle og støtte løsninger, der med naturen som partner også beskytter den og sikrer en bæredygtig fremtid. Medlemmerne er engagerede i og har en stor viden om, hvad der foregår af lokale initiativer rundt om i landet. Den viden anvender vi, så vi sikrer os, at Hedeselskabet investerer sine midler i de projekter, som understøtter vores grønne strategi og visionen om at bygge en bæredygtig fremtid i samarbejde med naturen. Via medlemspuljen uddelte Hedeselskabet i 2020 i alt 250.000 kr. til 10 gode, lokale projekter.

Ud over uddelinger via medlemspuljen har Hedeselskabet tradition for at støtte større initiativer og relevante udviklingsprojekter, som ligger inden for formålsparagraffen. Projekterne skal skabe værdi for samfundet og med naturen som omdrejningspunkt bidrage til at modvirke og afbøde klimaforandringer samt styrke biodiversiteten. I 2020 uddelte Hedeselskabet, ud over medlemspuljen, godt 1,8 mio. kr. til innovative projekter og initiativer over hele landet.

I forbindelse med Hedeselskabets 150års jubilæum i 2016 begyndte vi at uddele legater til studerendes ophold i udlandet for at hjemtage viden og erfaring inden for naturpleje, klimatilpasning og bæredygtighed. I 2020 modtog 12 studerende hver 18.000 kr. til studieophold i udlandet.

I 2020 uddelte Hedeselskabet samlet set 2,3 mio. kr. til lokale projekter, grønne initiativer og legater. Forventningerne til 2021 er, at uddelingerne vil fortsætte på tilsvarende niveau.