



**MT Højgaard-koncernen
CSR-rapport 2014**

Vi tager ansvar	3
Politik og indsats	5
Forretningsadfærd	5
Menneskerettigheder	7
Arbejdspladsen og arbejdsmarkedsforhold	7
Miljø	8
Indsats på nøgleområder	10
Forretningsadfærd	10
Risikoanalyse i forhold til korruption	10
Oplæring i politikker og procedurer mod korruption	10
Bekræftede tilfælde og iværksatte tiltag som reaktion på tilfælde af korruption	11
Konkurrenceforvridende adfærd, kartel og monopolvirksomhed	11
Manglende overholdelse af love og regler	11
Menneskerettigheder	12
Signifikante investeringsaftaler og kontrakter med menneskerettigheder	12
Diskrimination og tiltag	13
Screening af nye leverandører i forhold til menneskerettigheder	13
Arbejdspladsen og arbejdsmarkedsforhold	14
Nyansættelser og medarbejderomsætning	14
Arbejds miljø	15
Internationalt godkendt system for sundheds- og sikkerhedsstandarder	17
Antal uddannelsestimer pr. medarbejder	17
Kundetilfredshed	18
Miljø	19
Energiforbrug	19
Bygningers energiintensitet	21
Affaldstyper og bortskaffelsesmetode	22
Bøder og sanktioner for manglende overholdelse af miljølove og -regler	23
Bæredygtighedscertificering, -godkendelser og mærkningsordninger for bygninger	23
GRI-indeks	25
Om MT Højgaard-koncernen	27

Vi tager ansvar

G4-1

Efter i en årrække at have rapporteret om politik for CSR i årsrapporten ønsker vi i MT Højgaard-koncernen nu at styrke engagementet i bæredygtighed og samfundsansvar i takt med, at bæredygtighed bliver stadigt vigtigere for samfundet, vores interessenter og koncernen selv.

I 2013 igangsatte vi derfor et projekt, der skal udvikle koncernens samlede strategi inden for Corporate Social Responsibility (CSR). Projektet omfatter fem konkrete tiltag:

1. Formulering af et sæt strategiske pejlemærker for CSR
2. En opdatering af eksisterende CSR-politikker og udvikling af politikker på nye områder
3. Implementering af en række procedurer, instrumenter og aktiviteter for at realisere strategien, herunder en Code of conduct for medarbejdere og en opdatering af Code of conduct for leverandører
4. En gradvis implementering af en ny og væsentligt mere omfattende rapportering om mål og resultater i forhold til CSR-politikkerne
5. Tilslutning til FN's Global Compact

Som en ansvarlig aktør, med en central position i byggebranchen i Danmark og på en række udenlandske markeder, ønsker vi at bidrage til en bæredygtig udvikling i byggeriet og i forhold til det omgivende samfund.

Det, der bygges og anlægges, har en lang levetid. Bygningerne og anlæggene skal i sig selv have en høj kvalitet og holdbarhed og levere værdi for bygherrer og brugere mange år frem, men mere end det. Bygge- og anlægsprojekter i den målestok, som koncernen typisk udfører, kan påvirke mennesker og miljø både i byggefasesen, igennem årtiers brug, og når de en dag skal renoveres, udskiftes eller rives ned.

Når der bygges, tages der blandt andet hensyn til medarbejdernes sikkerhed, naboernes trivsel i byggeperioden og de mennesker, som skal benytte byggeriet. Hensyn der kræver fokus på og ansvar for arbejdsmiljø, støj og indeklime.

Vi tager også hensyn til, at miljøet ikke belastes med farligt affald, og at de færdige bygninger benytter mindst mulig energi. Her fokuserer vi på og tager ansvar for at begrænse og sortere affaldet ved kilden og hele tiden bruge vores viden og ekspertise til at gøre bygningerne så energivenlige som muligt.

Disse emner er blot et udsnit af, hvad koncernen arbejder med inden for CSR.

”Bæredygtighed” favner bredt. Det er både et hensyn, en forretningsprioritet og en udfordring, som ledsager mange forskellige dele af koncernens arbejde. Vi vil gerne løfte vores del af ansvaret for en mere bæredygtig nutid og fremtid.

Men koncernen er også afhængig af, at kunder, samarbejdspartnere og medarbejdere hjælper med at indfri ambitionerne. Når vi fx foreslår de miljømæssigt mest skånsomme byggematerialer og de højeste internationale miljøstandarder, afhænger resultatet også af bygherrens prioriteringer og økonomiske råderrum.

Koncernen har en dialog med leverandørkæden omkring bæredygtighed, hvor der både stilles krav til og følges op på de konkrete tiltag og hensigtserklæringer på grundlag af blandt andet koncernens Code of conduct. Det betyder ikke, at vi kan garantere alle hændelser i yderste led. Koncernen må stole på, at leverandørerne lever op til koncernens standarder. Vi søger at forebygge og kontrollere der, hvor der er størst risiko for, at standarderne ikke bliver fulgt og drager konsekvensen, hvis det sker.

Koncernens overordnede rapportering om CSR sker i henhold til § 99a i årsregnskabsloven. Som led i CSR-rapporteringen redegør vi også for fx overholdelse af nationale og internationale regler vedrørende antikorrup-tion, miljø, sundhed og sikkerhed (arbejdsmiljø).

Ud over at CSR bygger på love og regler, handler det for os primært om mennesker, værdier og holdning.

Fem strategiske pejlemærker

Vi har således fem strategiske pejlemærker for vores CSR-arbejde i de kommende fem år, hvor vi vil fokusere på og prioritere de indsats, hvor det har mest gavnlig effekt.

1. Forretningsadfærd

Sikre at der generelt sættes og holdes en høj standard i koncernens forretningsadfærd. Helt grundlæggende ønsker koncernen at optræde med integritet og fairness, fx i konkurrencen med andre entreprenører, og at bidrage til at minimere risikoen for svindel, korrup-tion, sort arbejde og karteldannelse

2. Menneskerettigheder

Øge opmærksomheden på beskyttelsen af menneskerettigheder. Både fordi, det er en fælles opgave at beskytte det enkelte menneskes rettigheder, idet koncernen arbejder med mennesker og for mennesker, og fordi globaliseringen kan øge risikoen for krænkelse

3. Arbejdspladsen og arbejdsmarkedsforhold

Sikre at medarbejdernes ansættelsesforhold lever op til de gældende krav, at koncernens byggepladser er arbejdsmiljømæssigt i orden, så medarbejderne undgår ulykker, og at medarbejderne konstant uddanner sig til gavn for sig selv, koncernen og branchen generelt

4. Miljø

Styrke fokus på bæredygtighed blandt andet ved at prioritere indsatsen inden for ressourceforbrug, energiforbrug, affald og CO₂-belastning

5. Guidance og rapportering

Sikre opmærksomheden omkring CSR, så koncernen kan gøre det endnu bedre:

- a. Politikker, adfærdsregler (Code of conduct) og konkrete instrumenter
- b. Datagrundlaget for koncernens viden om udvikling og fremskridt på CSR-området
- c. Rapporteringen – så den følger internationale standarder/benchmark, øger gennemsigtigheden og bliver et aktivt ledelsesværktøj på området

Ud over de formelle lovkrav har koncernen ved starten af 2015 valgt at tilslutte sig FN's Global Compact. Koncernens CSR-politik har siden 2011 integreret Global Compacts 10 principper og har bekræftet koncernens forpligtelse til at agere etisk i forhold til integritet, fairness og socialt ansvar i udførelsen af dens aktiviteter. På den baggrund har koncernen set det som et naturligt skridt at blive formelt tilsluttet Global Compact og påtage sig de forpligtelser, dette indebærer.

Torben Biilmann

Adm. koncerndirektør

Politik og indsats

Koncernen definerer samfundsansvar ud fra den gængse opfattelse af feltet som økonomisk, socialt og miljømæssigt ansvar. Fremover bruges derfor den engelske betegnelse "Corporate Social Responsibility" (CSR), da det både i dansk og international kontekst (herunder FN's Global Compact) er den gængse betegnelse for virksomheders samlede samfundsmæssige ansvar.

Koncernens CSR-strategi, -politikker og -rapportering gælder for alle medarbejdere i koncernen, herunder for virksomheden MT Højgaard og de helejede dattervirksomheder Enemærke & Petersen, Lindpro, Scandi Byg og Ajos. Koncernen er desuden delejer af Greenland Contractors (67%) og Seth (60%). CSR-strategi og -politikker gælder hele koncernen. Rapporteringen gælder dog i 2014 kun virksomheden MT Højgaard og helejede dattervirksomheder.

De enkelte virksomheder i koncernen har en række selvstændige CSR-politikker, som er udarbejdet i forhold til deres markeder, strategier og organisationer. De kan fx omfatte sociale projekter eller lokale donationer. Da koncernens virksomheder er meget forskellige i størrelse og opbygning, arbejder de selvstændigt med områderne ud fra, hvad der giver bedst mening for den enkelte virksomhed. Alt CSR-arbejde foregår imidlertid inden for rammerne af koncernens overordnede CSR-politikker og tilhørende retningslinjer.

Koncernen ønsker at videreudvikle arbejdet med samfundsansvar som et naturligt, væsentligt og integreret element i drift og aktiviteter.

Koncernen sikrer sig kontinuerligt, at forretningsgange og processer understøtter CSR-politikkerne, og at alle CSR-politikker og -standarder er integreret i de interne systemer.

Alle medarbejdere og leverandører bliver informeret om koncernens holdninger og retningslinjer på området.

I det følgende gennemgås koncernens politikker og indsats inden for:

- Forretningsadfærd
- Menneskerettigheder
- Arbejdspladsen og arbejdsmarkedsforhold
- Miljø

Forretningsadfærd

Koncernens CSR-politik understøtter forpligtelsen til at agere etisk forsvarligt, med fokus på integritet og fairness i alle vores aktiviteter. Dette starter med forretningsdriften.

Alle forretningsaktiviteter skal både overholde den til enhver tid gældende danske og internationale lovgivning og foregå på fair og lige konkurrencevilkår.

Koncernen har derfor en række politikker for både medarbejdere og leverandører. Politikkerne skal forhindre, at

koncernen og dens medarbejdere i varetagelsen af arbejde, bevidst eller ubevidst, medvirker til overtrædelser af lovgivning, formelle regler eller etiske retningslinjer. Fx deltager koncernen ikke i kartelvirksomhed eller gør brug af facilitation payments.

Koncernen vil kun indgå samarbejde med leverandører og forretningspartnere, som udviser forretningsintegritet i overensstemmelse med den relevante lovgivning og standarderne beskrevet i politikkerne.

Fair konkurrence

Koncernen ønsker at konkurrere på fair og lige vilkår og vil ikke medvirke til unfair og ulovlige aktiviteter så som skjulte prisaftaler, der skævvrider markedet og hæmmer den fri konkurrence.

Målsætningen er at opnå og fastholde markeder og kunder ved at drive koncernen i fri konkurrence med andre, det vil sige at tilbyde ydelser på konkurrencedygtige vilkår og efterleve de til enhver tid gældende konkurrenceregler. Derfor undervises alle ledende medarbejdere i koncernens konkurrenceregler, og reglerne bliver efterfølgende gennemgået løbende.

Retssager, bøder mv.

Det er vigtigt for koncernen, at overholde alle love og regulativer og at begrænse fejl, forsømmelser eller forkert adfærd, der kan stride mod love og regulativer.

Antikorruption

Antikorruption er et emne, koncernen prioriterer højt. Koncernen tager afstand fra alle former for korruption, inklusiv bestikkelse, afpresning og facilitation payments.

Koncernen kortlægger jævnligt og systematisk risici for bestikkelse og korruption i sin forretningsdrift og implementerer på den baggrund tilstrækkelige procedurer med det formål at forhindre bestikkelse og korruption.

Koncernen bidrager til at afskrække fra enhver form for korruption og støtter aktivt andres antikorruptions bestræbelser – både i forhold til myndigheder, samarbejdspartnere og øvrige private interessenter.

Koncernen tager overtrædelser af denne antikorruptionspolitik meget alvorligt. Alle overtrædelser vil få disciplinære konsekvenser for medarbejderne inklusive afskedigelse afhængigt af de konkrete omstændigheder. Samarbejdet med forretningspartnere, som overtræder politiken, kan også blive opsagt.

Ledelsen søger at tilvejebringe den nødvendige træning inden for antikorruption af alle nye medarbejdere samt som en jævnlig aktivitet for alle eksisterende medarbejdere, der vurderes at have mulighed for at modtage og/eller betale bestikkelse.

Formålet er at gøre medarbejderne opmærksomme på de forskellige typer korruption, risikoen og sanktionerne ved at medvirke til korruption, antikorruptionspolitikken, samt hvordan de kan indberette tilfælde af korruption.

Der skal ekstra træning til medarbejdere, der flytter til lande, som er kendt for korrupsion, især hvis de fx udstationeres til lande, hvor korrupsion ikke anses for et problem.

Due diligence i forbindelse med antikorrupsion

Før koncernen indtræder i forretningsrelationer, transaktioner eller projekter af betydelig værdi, skal de ansvarlige ledere udføre en due diligence i forhold til:

- det land, som projektet eller aktiviteten skal udføres i, hvis koncernen ikke har haft aktiviteter i landet før
- potentielle forretningspartnere i lande, hvor korrupsion er en kendt risiko
- det foreslåede projekt eller forretningstransaktion med henblik på så vidt muligt at kortlægge korrupsionsrisikoen

Koncernen vil løbende udføre due diligence i løbet af projektperioden, så ændringer og ny information kan vurderes tilstrækkeligt.

Hvis koncernen gennemfører bygge- og anlægsprojekter sammen med offentlige myndigheder og agenter/konsulenter, der tilbyder facilitation services til etablering af nye aktiviteter eller forretning i nye lande, vil disse projekter få særlig opmærksomhed i due diligence-procedurerne.

Facilitation payments

Facilitation payments ("smørelse") er typisk ekstra betaling som en myndighed eller en repræsentant kunne finde på at opkræve for en rutinemæssig myndighedsydelse, som den pågældende myndighed i forvejen er forpligtet til at yde fx inden for fastsatte tidsfrister.

Koncernen accepterer ikke brug af facilitation payments i nogen aktiviteter eller virksomheder, hverken foretaget af koncernen selv eller af andre parter, der agerer på koncernens vegne.

Donationer, sponsorater og arrangementer

Koncernen optræder kun som sponsor og bidrager til velgørende formål fx i lokalsamfundet, hvis aktiviteten understøtter koncernens værdier, vision og strategiramme og understøtter forretningen.

Koncernen følger følgende retningslinjer for donationer og sponsorater:

- skal overholde koncernens antikorrupsionspolitik
- må kun gives i god tro og aldrig, når der er eller kan være en potentiel interessekonflikt for, at pengene kan bruges som påskud til bestikkelse
- må aldrig gives i kontanter eller indbetales til en privat konto på en navngiven person, men kun til kontoen for den institution, som pengene er tiltænkt
- må ikke gives via tredjeparter fx kunder eller leverandører

- må ikke være bundne eller give indtryk af, at de er bundet til udførelse af en forretningstransaktion eller en myndighedshandling
- skal dokumenteres, kvitteres og registreres i pågældende virksomheds/forretningsområdes regnskaber

Koncernen inviterer ikke offentligt ansatte og politikere til sportsarrangementer og lignende, hvor koncernen er vært, medmindre vedkommende selv betaler for deltagelsen. Ligeledes skal der foreligge en skriftlig agenda med et fagligt indhold, når koncernen inviterer denne målgruppe til faglige arrangementer, kurser, events, frokoster eller middage.

Retningslinjer for gaver

Koncernens retningslinjer for gaver sætter rammer for, hvordan medarbejderne kan give eller modtage gaver af begrænset økonomisk og primært symbolsk værdi, i repræsentativt øjemed og som udtryk for høflighed og almindelig kutyme.

Uanset om beskedne gaver og repræsentation kan tjene til at styrke et forretningsforhold, giver og modtager koncernens medarbejdere ikke gaver eller tjenester, hvis modtageren derved bliver eller synes at blive forpligtet til at gengælde tjenesten.

Koncernens medarbejdere må aldrig give eller modtage pengegaver eller andre let omsættelige aktiver uanset beløbsstørrelse. Koncernens politik udtrykker, at koncernens medarbejdere bør undgå at give eller modtage gaver med mindre gaverne gives/modtages:

- i åbenhed fx i forbindelse med et officielt arrangement, hvor fx alle inviterede medbringer gaver
- gensidigt med den anden part – som et udtryk for høflighed og i overensstemmelse med almen forretningsetik
- i forbindelse med mærkedage, fejring, prismodtagelser, udnævnelser, jubilæer, indvielser, afskedsreceptiver mv.
- i forbindelse med særlige anledninger i et bygge- eller anlægsprojekt fx rejsegilde, officiel overdragelse og lign.

Whistleblower-ordning

Koncernen indførte i 2014 en formel whistleblower-ordning. Den giver medarbejderne og samarbejdspartnerne mulighed for anonymt at indberette misforhold eller ulovligheder som fx svig, bestikkelse eller korrupsion. Medarbejderes eller samarbejdspartneres indberetninger om misforhold eller regelbrud sker til en uafhængig advokatvirksomhed, som grundigt vurderer sagens fakta og dokumentation, før ledelsen træffer beslutning om eventuelle konsekvenser.

Koncernen rapporterer om forhold vedrørende forretningsadfærd blandt andet via GRI-indikatorerne SO3, SO4, SO5, SO7 og SO8.

Menneskerettigheder

Koncernen ønsker at leve op til FN's og OECD's vejledende principper om menneskerettigheder. Dette sker blandt andet ved at stille krav om, at leverandører og andre samarbejdspartnere overholder menneskerettighederne.

Tvangsarbejde og børnearbejde

Koncernen accepterer ikke tvangsarbejde eller børnearbejde (Global Compact princip 4 og 5) i egne virksomheder eller hos underleverandører.

Risikoen for tvangsarbejde er lav i Danmark sammenlignet med andre lande, men det kan forekomme fx i forhold til migrantarbejdere, der skal deponere identitetspapirer hos arbejdsgiveren og dermed får begrænset deres ret til at bevæge sig frit. Til gengæld kan risikoen være større i andre dele af verden, hvor koncernen har aktiviteter.

Fagforeningsfrihed

Koncernens medarbejderes ret til foreningsfrihed (Global Compact princip 3) og til at forhandle kollektivt er et helt grundlæggende princip, som koncernen både respekterer og værdsætter.

Mangfoldighed og ligebehandling

Koncernen accepterer ikke diskrimination. Dette gælder også i relation til arbejds- og ansættelsesforhold og til kvinder i ledelse.

Koncernen forholder sig således ikke til køn, race, religion mv. ved ansættelse, uddannelse eller forfremmelse af medarbejdere.

I 2013 indførte koncernen en politik for ligestilling. Fokus i politikken er på, at alle skal have lige muligheder, at koncernen respekterer forskelligheder og at fremme en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder på alle niveauer.

Koncernen rapporterer forhold vedrørende menneskerettigheder blandt andet via GRI-indikatorerne HR1, HR3 og HR10.

Arbejdspladsen og arbejdsmarkedsforhold

Som en førende bygge- og anlægskoncern i Danmark har koncernen indflydelse på flere forhold, der knytter sig bredt til arbejdsmarkedet. Det gælder også i andre lande i forskellige verdensdele, hvor koncernen udfører bygge- og anlægsprojekter.

Indflydelsen og ansvaret knytter sig mere specifikt til de mange forskellige arbejdspladser, som koncernen skaber, især på byggepladser. Med tusindvis af medarbejdere i en række forskellige virksomheder, er arbejdsmarkedsforhold et centralt fokusområde.

På den baggrund forholder CSR-strategien sig også til arbejdsmarkedsrelaterede emner som overenskomster, uddannelse og arbejdsmiljø.

Overenskomster

Koncernen ønsker og har et konstruktivt og velfungerende samarbejde med lønmodtagerorganisationer og andre repræsentanter for medarbejderne (Global Compact princip 3).

Koncernen overholder alle relevante overenskomster i de lande, hvor koncernen driver virksomhed. Koncernen stiller også krav om, at underentreprenører overholder alle relevante overenskomster og kan dokumentere dette.

Koncernen overvåger løbende, at overenskomster overholdes på byggepladserne og stiller krav til underentreprenører om at rette op på forholdene i tilfælde af overenskomstbrud. Hvis dette ikke sker, ophæves samarbejdet. For at sikre overholdelsen af overenskomsterne, har koncernen blandt andet også udarbejdet en praktisk vejledning til alle byggepladser om kontrol af koncernens underentreprenører.

Når koncernen anvender udenlandske underentreprenører på et projekt, er der i underentreprenørkontrakten indsat en særlig betingelse om, at de skal overholde gældende lovgivning vedrørende registrering i Register for Udenlandsk Tjenesteydelser (RUT).

Alle arbejdsledere i koncernen skal igennem en intern arbejdslederuddannelse. På uddannelsen lærer lederne om indholdet af branchens overenskomster, så de ude på projekterne kan sikre, at de bliver overholdt – af både koncernen og underentreprenører. Ved eventuelle tvivlsspørgsmål kan arbejdslederen fx kontakte koncernens HR-afdeling eller Dansk Industri.

Uddannelse/lærlinge/praktikanter

Koncernen mener, at veluddannet arbejdskraft og løbende opkvalificering er vigtigt for branchen og en forudsætning for at levere byggeri og anlæg af høj standard.

Bygge- og anlægsbranchen nyder godt af en løbende tilgang af kvalificeret arbejdskraft blandt andet indenfor en række forskellige håndværksfag. Virksomhederne i byggebranchen kan - og bør - selv medvirke til at ud-danne denne arbejdskraft, da uddannelsesforløbet som regel indebærer perioder med praktikophold, hvor studerende kan afprøve teorier og færdigheder på konkrete arbejdsopgaver fx på en byggeplads.

Det er også vigtigt for koncernen at sikre kvalificeret arbejdskraft til fremtidige bygge- og anlægsprojekter, og koncernen ønsker desuden at bidrage til, at unge mennesker kan få en uddannelse og en karriere inden for branchen. Derfor tilbyder koncernen lærepladser inden for forskellige håndværksfag og ansætter turnusingeniører og praktikanter.

Koncernen rapporterer blandt andet om uddannelse via GRI-indikatoren LA1 og LA9.

Arbejds miljø, ulykker, erhvervsrelateret sygdom

Aktiviteter indenfor byggeri og anlæg indebærer desværre risiko for arbejdsulykker og sygdomme, der kan medføre både lettere og alvorlige skader, kortere eller længere sygdomsforløb og i værste tilfælde dødsfald.

For koncernen er sikkerhed for medarbejdere, kunder, samarbejdspartnere og besøgende på byggepladsen en helt central parameter, der altid skal være i fokus. Koncernen arbejder kontinuerligt med at forbedre indsatsen på arbejdsmiljøområdet.

Koncernen forpligter sig til at forebygge skader og arbejdsrelateret sygdom ved at instruere og uddanne medarbejderne i at gennemføre deres arbejde sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.

Koncernen er certificeret efter den internationale arbejdsmiljøstandard DS/OHSAS18001:2008, og alle medarbejdere arbejder i overensstemmelse med kravene denne standard.

En stor del af indsatsen for at forebygge arbejdsulykker sker lokalt i de enkelte virksomheder tæt på de aktiviteter, hvor der kan være risiko for arbejdsulykker.

Koncernen har valgt at rapportere i forhold til arbejdsulykker med udgangspunkt i den opgørelsesmetode, der i almindelighed bruges i Danmark.

Koncernen har oprustet registreringen og kommunikationen af "tæt-på-hændelser", som under mindre gunstige omstændigheder let kunne have ført til en arbejdsulykke. Systematisk opsamling og registrering af viden om denne type hændelser giver bedre muligheder for at forebygge arbejdsulykker.

Forebyggelsen går blandt andet ud på at forstærke kommunikationen med medarbejderne om risici i forskellige arbejdssituationer.

Koncernen udarbejder også lokale handlingsplaner for at komme tættere på lokale problemstillinger og gøre arbejdsmiljøarbejdet mere nærværende i de enkelte virksomheder.

Koncernen rapporterer forhold vedrørende sundhed, sikkerhed og arbejdsmiljø blandt andet via GRI-indikatorerne LA6 og CRE6.

Miljø

Koncernen ønsker at drage omsorg for miljøet og klimaet. Bygningers konstruktion, valg af byggematerialer, byggeprocessen, byggeaffaldet såvel som driften af den færdige bygning påvirker i vidt omfang miljø og klima.

Grønnere bygningstyper

Men koncernen tager også initiativ til at opføre bygningstyper, der kan reducere belastningen på miljø og klima både i bygningens levetid og ved nedrivning. Den helejede dattervirksomhed Scandi Bygs industrielt fremstillede modulbyggerier sparer ressourcer i hele byggeprocessen, og brugen af træ som bærende konstruktion sparer

klimaet for store mængder CO₂. Scandi Byg fokuserer også på grønne indkøb fx FSC/PEFC-certificeret træ.

Rådgivning om bæredygtighed og certificeret byggeri

Virksomheden MT Højgaard rådgiver sine samarbejdspartnere om mulighederne for at bygge og renovere bæredygtigt og tilskynder til udvikling og spredning af teknologier, der fremmer miljømæssigt forsvarlige løsninger.

Virksomheden MT Højgaard arbejder efter principperne i bæredygtig projektering på det niveau, som er relevant for bygherrer, ligesom koncernen kan rådgive om og levere materiale i forbindelse med certificeringsordningerne BREEAM, LEED og DGNB.

Lindpro energioptimerer eksisterende bygninger og rådgiver om emnet i nye byggerier. Ajos rådgiver om bæredygtighedstiltag i forbindelse med indretning og etablering af byggepladser, om grønne budgetter og regnskaber samt tilbyder kunder at få målt energiforbruget for at reducere CO₂-udledningen.

Koncernen rapporterer om certificeringer i GRI-indikatoren CRE8.

Grønnere byggeprocesser og transport

Koncernen arbejder på at reducere miljø- og klimabelastningen i selve byggeprocesserne på byggepladserne og den daglige drift i øvrigt fx i forbindelse med medarbejdernes transport samt på kontorer og øvrige lokationer.

Affald

Byggebranchen producerer betydelige mængder byggeaffald fra jord- og gravearbejde, nedrivning (herunder renovering) samt nybyggeri. Koncernen producerer typisk affald inden for tre kategorier:

- genanvendelse/genvinding
- forbrænding
- deponering

Byggeaffald giver forskellige miljøpåvirkninger alt efter mængde, type, håndtering og bortskaffelsesmetode.

Koncernen kan reducere miljøbelastningen fra affald ved at være mere opmærksom på, hvad der smides ud, ved at sikre, at det affald, der produceres, giver færre miljøpåvirkninger. Det kan blandt andet ske gennem bedre affaldssortering og højere grad af genbrug af fx mursten og genanvendelse fx isoleringsmaterialer samt ved proaktivt at undgå byggematerialer med farligt indhold.

Deponering er den alvorligste af affaldskategoriene, og koncernen fokuserer på at begrænse den fx ved at samarbejde med materialeproducenter om at genanvende mineraluldsaffald.

Løbende opgørelser af affaldsmængder og -typer kan hjælpe til en bedre udnyttelse af byggematerialer.

Koncernen rapporterer om affaldstyper og -mængder via GRI-indikatoren EN23.

Energiforbrug og klimapåvirkning

Koncernen følger national og regional lovgivning på energiområdet.

Byggebranchen forbruger en del direkte energi, primært i form af fossile energikilder, på byggepladser og i forbindelse med transport. Fossile brændsler er en væsentlig kilde til udledning af drivhusgasser. Koncernens direkte energiforbrug består altovervejende af brændstofleverancer til byggepladser, biler og kørende materiel. Det indirekte energiforbrug er strøm og fjernvarme til byggepladser og kontorer.

Langt det meste af koncernens direkte energiforbrug kommer fra diesel. Det gælder både bulk-leverancer på byggepladser og især brændstofforbrug i biler.

Koncernen ønsker generelt at nedbringe brændstofforbruget og CO₂-udslippet fra koncernens bilpark og har indsat GPS'er i samtlige arbejdsvogne, der monitorerer bilernes tomgangskørsel, hastighed, brændstofforbrug og kørestil.

Koncernen rapporterer om energiforbrug blandt andet i GRI-indikatorerne EN3, EN29 og CRE1.

Lokalinvolvering og -påvirkning

Koncernen er bevidst om, at større bygge- og anlægsprojekter, som udgør hovedparten af opgaveporteføljen, kan påvirke de lokale omgivelser, herunder mange naboer. Støj fra byggeaktiviteter kan ud over almindelige gener også være sundhedsskadeligt, hvis man udsættes for støj på et vist decibelniveau eller over længere tid.

Det kan ikke undgås, at visse byggeaktiviteter støjer, medfører rystelser mv. I samarbejde med bygherrer, rådgivere, lokale myndigheder, underentreprenører og naboer bestræber koncernen sig på at tilrettelægge byggeprocessen så skånsomt som muligt for omgivelserne og på de vilkår, som koncernen har indflydelse på. Det indebærer blandt andet, at koncernen inddrager og informerer interessenter, især naboer, som skal leve med støj og andre potentielle gener under arbejdet.

Indeklima og sundhed

Et af de temaer, som får stigende betydning i moderne byggeri, er indeklima og beboernes og brugernes trivsel og sundhed i de færdige bygninger. Indeklima kan både handle om akustik og lydforhold i fx storrumskontorer, lys, varme og træk fra store glasfacader og "gamle" problemstillinger som afgangsgasser fra byggematerialer. Fokus på energioptimering og bygningers tæthed har fx skabt nye udfordringer i forhold til ventilation mv.

For koncernen hører et godt indeklima og fysisk arbejdsmiljø i de færdige bygninger med til et bæredygtigt byggeri.

Koncernen er desuden meget bevidst om, at medarbejderne til stadighed er uddannede til at gennemføre arbejdsopgaverne miljømæssigt forsvarligt

Koncernen sikrer sig kontinuerligt, at forretningsgange og processer understøtter CSR-politikkerne, og at alle CSR-politikker og -standarder er integreret i de interne systemer.

Alle medarbejdere og leverandører bliver informeret om koncernens holdninger og retningslinjer på området.

Koncernen ønsker at videreudvikle arbejdet med samfundsansvar som et naturligt, væsentligt og integreret element i drift og aktiviteter.

Indsats på nøgleområder

I det følgende rapporterer koncernen på de udvalgte GRI-indikatorer for 2014.

Rapporteringen følger samme struktur for hver GRI-indikator, men i praksis vil der være forskelle på indholdet under de enkelte indikatorer, idet de måler meget forskellige områder:

<p>Titel</p> <ul style="list-style-type: none"> – Beskrivelse af indikatorens relevans – Argumentation for hvorfor koncernen rapporterer på denne indikator <p>Rapportering for 2014</p> <ul style="list-style-type: none"> – De konkrete resultater i 2014 <p>Mål</p> <ul style="list-style-type: none"> – De mål koncernen fastsætter for 2015 <p>Initiativer i 2015</p> <p>Opfyldelsesgrad</p> <ul style="list-style-type: none"> – En vurdering af i hvilket omfang indikatoren besvares i forhold til GRI-definitionen. Der skelnes mellem besvarelse "i dybden", det vil sige datagrundlagets detaljeringsgrundlag og "i bredden", det vil sige, hvor meget af koncernen, data omfatter <p>Afgrænsning og metode</p> <ul style="list-style-type: none"> – En beskrivelse af datagrundlaget, beregningsmetode og eventuelle metodiske udfordringer i rapporteringen for hver indikator

Forretningsadfærd

SO3

Risikoanalyse i forhold til korruption

Procentandel og totalt antal forretningsenheder, der har gennemgået risikoanalyse i forhold til korruption og de identificerede betydelige risici.

Koncernen tager afstand fra alle former for korruption, inklusive bestikkelse, afpresning og facilitation payments.

Ud over at koncernen finder det etisk forkert, kan deltagelse i bestikkelse og korruption få alvorlige juridiske konsekvenser. Det kan medføre personaleretlige skridt, inklusive afskedigelse og andre juridiske skridt som fx retsforfølgelse uden for koncernen og alvorlige sanktioner som bøde- eller fængselsstraf.

Derfor finder koncernen det vigtigt systematisk at gennemføre risikoanalyse i forhold til korruption i koncernen og på den måde sikre, at koncernen har det nødvendige beredskab til bekæmpelse af korruption.

Koncernens politik for samfundsansvar integrerer Global Compacts 10 principper, herunder om antikorrupktion. Koncernen har blandt andet regler mod facilitation payments, regler om gaver mv. Antikorrupktion er også et emne, som vil indgå i en kommende Code of conduct for medarbejdere, ligesom den allerede indgår i den tilsvarende Code of conduct for leverandører.

Rapportering for 2014

0 dele af koncernen har i 2014 gennemgået risikoanalyse i forhold til korruption. Der er derfor heller ikke identificeret betydelige risici.

Mål

- 100% af koncernens medarbejdere i højrisikolande har gennemgået risikoanalyse i forhold til korruption i 2015, hvilket vil sige ca. 5% af koncernens medarbejdere

Initiativer i 2015

I 2015 gennemføres der risikoanalyse på aktiviteterne uden for Europa, det vil sige i Maldiverne, Qatar og Vietnam, hvor koncernen ser behovet er størst.

Opfyldelsesgrad

Indikatoren er 0% besvaret i dybden og bredden.

SO4

Oplæring i politikker og procedurer mod korruption

Koncernen forpligter sig til at optræde professionelt, fair og med integritet i alle forretningsaktiviteter og relationer, hvor end koncernen arbejder. Koncernen værdsætter vigtigheden af ærlig og etisk opførsel og er stolte af vores høje etiske standarder. Det betyder, at koncernen tager skarpt afstand fra enhver form for korruption eller korruptionslignende forhold.

Koncernen implementerer primo 2015 en antikorruptionspolitik, der blandt andet har fokus på korruption, inklusive bestikkelse, afpresning og facilitation payments.

I den sammenhæng er det vigtigt, at koncernens ledere og øvrige medarbejdere kender reglerne og følger de procedurer, der kan dæmme op for korruption. Det forudsætter, at de er tilstrækkeligt informeret om og oplært i disse.

Rapportering for 2014

Koncernen gennemførte 0 interne informationsmøder, kurser eller lignende specifikt målrettet kommunikation eller oplæring i antikorrupktion. Det gælder både i forhold til ledelsen, medarbejdere og samarbejdspartnere.

Mål

- 100% af medarbejderne i koncernen vil i 2015 modtage kommunikation om den nye antikorrupsionspolitik via massekommunikation
- 100% af medarbejderne i virksomheden MT Højgaard og 50% af medarbejderne i de helejede dattervirksomheder uddannes i den nye antikorrupsionspolitik startende med aktiviteterne uden for Europa, det vil sige i Maldiverne, Qatar og Vietnam i 2015

Initiativer i 2015

Der udarbejdes et online læringsprogram i forbindelse med den kommende Code of conduct for medarbejdere, hvori antikorrupsion indgår, som samtlige medarbejder skal gennemføre.

Opfyldelsesgrad

Indikatoren er 0% besvaret i dybden og bredden.

S05

Bekræftede tilfælde og iværksatte tiltag som reaktion på tilfælde af korruption

Hvis koncernens politik vedrørende antikorrupsion måtte blive overtrådt, vil koncernen iværksætte relevante og nødvendige tiltag både i konkrete sager og i forhold til at undgå gentagelser fx gennem forbedret kontrol og styrket oplysning om reglerne i fx Code of conduct.

Rapportering for 2014

- Koncernen har i 2014 haft 0 tilfælde af korruption
- 0 medarbejdere er blevet opsagt på grund af tilfælde af korruption
- Koncernen har afsluttet/ ikke fornyet 0 kontrakter grundet overtrædelser med forbindelse til korruption
- Koncernen har afsluttet 0 retssager om korruption mod koncernen eller koncernens medarbejdere i 2014

Mål

- 0 tilfælde af korruption i koncernen i 2015

Initiativer i 2015

Koncernen vil i 2015 implementere en ny antikorrupsionspolitik med tilhørende uddannelses- og kontrolforanstaltninger. Denne skal medvirke til at sikre, at betydelige risici relateret til korruption minimeres. I forbindelse med implementering vil alle områder i koncernen få gennemgået den nye antikorrupsionspolitik – herunder blive undervist i, hvordan korruption i videst mulig omfang undgås.

Opfyldelsesgrad

Indikatoren er 100% besvaret i dybde og bredde.

S07

Konkurrenceforvridende adfærd, kartel og monopolvirksomhed

Totalt antal retssager vedrørende konkurrenceforvridende adfærd, kartel og monopolvirksomhed samt udfald af disse.

Koncernen lægger stor vægt på, at forretningsaktiviteterne foregår på fair og lige konkurrencevilkår. Koncernen er imod enhver konkurrenceforvridende adfærd herunder kartel- og monopolvirksomhed.

Derfor har koncernen valgt at rapportere om juridiske sigtelser og afgørelser, som koncernens virksomheder måtte være part i på dette område.

Rapportering for 2014

Koncernen har i 2014 modtaget en bøde for overtrædelse af konkurrenceloven. Der er tale om en enkeltstående hændelse i den helejede dattervirksomhed Enemærke & Petersen. Episoden er isoleret hos en enkelt medarbejder og er uden økonomisk vinding for koncernen. Dette har givet anledning til, at den pågældende medarbejder er blevet bortvist.

Enemærke & Petersen har i forbindelse med bøden atter indskærpet fokus på procedurerne i forbindelse med afgivelse af tilbud. Alle centrale medarbejdere er blevet undervist i konkurrenceloven og har underskrevet en tro- og loveerklæring på, at de kender til og vil overholde de gældende regler.

Koncernen er sigtet i 0 nye sager.

Mål

- 0 sigtelser mod koncernen for konkurrenceforvridende adfærd i 2015

Initiativer i 2015

Koncernen vil i 2015 fortsætte fokus ved overholdelse af konkurrenceloven ved:

- undervisning af alle nye medarbejdere i konkurrenceloven på introforløb
- gentagelse af gennemgang af konkurrenceloven hvert tredje år

Opfyldelsesgrad

Indikatoren er 100% opfyldt i bredde og dybde.

S08

Manglende overholdelse af love og regler

Monetær værdi af signifikante og totalt antal ikke-monetære sanktioner for manglende overholdelse af love og regulativer.

For koncernen er det vigtigt at overholde alle love og regulativer i forbindelse med driften. Derfor finder koncernen det naturligt at oplyse om sanktioner og bøder, modtaget i årets løb, hvor myndighederne fx i forbindelse med tilsyn på byggepladser har vurderet, at koncernen ikke har overholdt love og regler. Dette gælder, uanset om det skyldes forsømmelser eller fejl, og hvor alvorlige disse er.

Sanktionerne knytter sig typisk til kritisable arbejdsmiljøforhold på koncernens byggepladser, fx manglende afskærmning, som dog i de fleste tilfælde kan rettes op med det samme.

Koncernen kan også få bøder for "formelle" overtrædelser, hvor der ikke er en direkte risiko for arbejdsskader, fx for manglende overholdelse af regler om arbejdsmiljøorganisation eller arbejdspladsvurdering (APV).

Rapportering for 2014

I 2014 har virksomheden MT Højgaard modtaget 0 bøder for manglende overholdelse af love og regler eller forbud.

Virksomheden blev i årets løb genstand for otte ikke-monetære sanktioner i form af strakspåbud, som vedrørte arbejdsmiljøforhold på forskellige byggepladser. Til sammenligning havde virksomheden MT Højgaard i 2013 26 ikke-monetære sanktioner, heraf 23 strakspåbud og tre forbud, som vedrørte arbejdsmiljøforhold på forskellige byggepladser.

Strakspåbuddene blev givet med opfordring til at sikre:

- at kørende og gående trafik skilles ad
- at medarbejderne ikke udsættes for sundhedsskadeligt træstøv
- at medarbejderne ikke skrider ud og falder ved færdsel på rampe
- at foranstaltninger for fællesområderne aftalt med bygherren opfyldes
- effektivt mod nedstyrtning
- at der opsættes advarselsskiltning og afspærres fysisk under omstilling af stillads
- at kranførere af semimobilkran er i besiddelse af kranførercertifikat A
- at egnede og effektive personlige værnemidler benyttes ved sprøjtning med akustikpuds

Der er i forbindelse med strakspåbuddene igangsat kommunikation på alle byggepladser med det formål at sikre, at en lignende situation ikke opstår.

Mål

- 0 bøder og maks. 10 strakspåbud i 2015

Initiativer i 2015

- I 2015 udvides registreringen til også at gælde helejede dattervirksomheder

- Gennemførelse af kontrol- og rådgivningsbesøg for at sikre, at byggepladser overholder de arbejdsmiljømæssige lovkra

Målene skal dels nås gennem mere oplysning om blandt andet arbejdsmiljøregler til byggepladsledere, dels via bedre opfølgning på formelle procedurer for at undgå så mange fejl og forsømmelser som muligt.

Opfyldelsesgrad

Indikatoren er 100% besvaret i dybden, da alle bøder og sanktioner er opgjort for virksomheden MT Højgaard, men kun besvaret 50% i bredden, da data fra helejede dattervirksomheder pt. ikke indgår.

Afgrænsning og metode

Rapporteringen for 2014 gælder kun virksomheden MT Højgaard.

Et strakspåbud vedrører alvorlige arbejdsmiljøforhold på arbejdspladsen, som med det samme skal bringes i orden. Det kan gøres med midlertidige foranstaltninger, indtil en permanent løsning kan implementeres.

Forbud mod at fortsætte arbejdet gives, hvis der er overhængende og betydelig fare for medarbejdernes eller andres sikkerhed og sundhed. Et forbud indebærer, at arbejdet skal stoppe øjeblikkeligt, og at det ikke må genoptages, før det kan udføres fuldt forsvarligt.

Menneskerettigheder

HR1

Signifikante investeringsaftaler og kontrakter med menneskerettigheder

Der lægges i stigende grad vægt på, at virksomheder respekterer menneskerettighederne i deres forretningsdrift blandt andet i forlængelse af, at FN har vedtaget "guiding principles" herom. Koncernen kan bidrage til, at menneskerettighederne respekteres ved at screene for eventuelle risici i forhold til menneskerettigheder i kontrakter, som koncernen indgår med andre parter.

Dette er et område, som koncernen fremover vil sætte mere fokus på, og det er baggrunden for, at HR1 indgår i CSR-rapporteringen.

Rapportering for 2014

Alle potentielle projekter på over 50 millioner kroner vurderes i koncernens tilbuds- og kontrakttråd. I den forbindelse screenes projekterne pt. for, hvordan bygherre forholder sig til CSR-relaterede emner herunder menneskerettigheder og menneskerettighedsklausuler. Dette kan resultere i kommentering eller forslag til ændringer, hvis indhold ikke er proportionelt eller er usædvanlige. I yderste tilfælde kan det medvirke til, at koncernen ikke byder på et projekt.

Projekter under 50 millioner kroner screenes ikke systematisk, men de involverede skal være opmærksomme på eventuelle svagheder i relation til koncernens CSR-politikker.

I 2014 blev 130 projekter forelagt tilbuds- og kontrakt-rådet. Samtlige er screenet jævnfør ovenstående.

Koncernen betragter køb af anlægsaktiver eller selskaber til en værdi over 25 millioner kroner som et signifikant investeringsprojekt. Koncernen har i 2014 ikke haft investeringsprojekter.

Mål

- 50% af kontrakterne over 50 millioner kroner er screenet for menneskerettigheder i 2015, mens 100% er det i 2016
- 100% af investeringsaftalerne over 25 millioner kroner indgået efter 1. juni 2015 er screenet for menneskerettigheder

Initiativer i 2015

Koncernen vil i 2015 identificere de krav om menneskerettigheder, den ønsker at følge, når den dels indgår kontrakter, dels investeringsaftaler. På den baggrund vil koncernen opbygge en systematik i screeningen af kontrakter og investeringsaftaler for menneskerettigheder og menneskerettighedsklausuler.

Opfyldelsesgrad

Indikatoren er 0% besvaret i bredden og dybden.

Afgrænsning og metode

Koncernen rapporterer kun på projekter over 50 millioner kroner og investeringsaftaler over 25 millioner kroner.

HR3

Diskrimination og tiltag

Koncernen accepterer ikke diskrimination i nogen form. Men koncernen er også bevidst om, at diskrimination kan foregå i det skjulte og ikke nødvendigvis kommer til koncernens kendskab.

Koncernens holdning er, at alle skal have lige muligheder. Det udmønter sig blandt andet i, at koncernen ønsker at fremme en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder på alle niveauer. Blandt andet fokuseres på, at kvinder stilles lige med mænd i rekrutteringen til lederstillinger, i deres karriereudvikling efter barselsfravær.

Koncernen har valgt at inkludere HR3 i sin CSR-rapportering for at få en systematisk videnopsamling og sikre en struktureret tilgang til at rette op på eventuelle tilfælde af diskrimination. HR3 omfatter hændelser med diskrimination baseret på race, hudfarve, køn, religion, politisk holdning, nationalt tilhørsforhold, social baggrund (ILO), handicap, alder eller seksuel orientering - eller anden diskrimination, der omfatter interne eller eksterne interessenter.

Rapportering for 2014

- 0 identificerbare hændelser med diskrimination i virksomheden MT Højgaard
- Ingen nye tiltag er igangsat i 2014

Mål

- 0 identificerbare hændelser med diskrimination i koncernen
- At øge andelen af kvindelige ledere i virksomheden MT Højgaard fra 18,3% i 2014 til 20% i 2015
- At minimum 33% af de generalforsamlingsvalgte medlemmer af bestyrelsen skal udgøres af kvinder fra og med generalforsamlingen 2016. I 2014 var 17% af de generalforsamlingsvalgte medlemmer af bestyrelsen kvinder

Initiativer i 2015

Koncernen vil i 2015 øge fokus på nultolerancen for området ved blandt andet ansættelsessamtaler og i dialogen med lederne. Emnet får også større fokus som led i introduktionen af en Code of conduct for medarbejdere.

Koncernen vil i rekrutteringsfasen, gennem ledelsesdialog og ved karrieredialog efter barsel sætte fokus på at øge andelen af kvindelige ledere.

Koncernen udvider i 2015 statistikken til også at omfatte koncernens helejede dattervirksomheder.

Opfyldelsesgrad

Indikatoren er besvaret 100% i dybden, da alle spørgsmål er afdækket.

Indikatoren er 50% besvaret i bredden, da data kun omfatter virksomheden MT Højgaard og ikke de helejede dattervirksomheder.

Afgrænsning og metode

Afgrænsningen følger specifikt GRI's afgrænsning. Data er tilvejebragt fra koncernens formelle HR- og ledelses-systemer.

HR10

Screening af nye leverandører i forhold til menneskerettigheder

Der lægges i stigende grad vægt på, at virksomheder respekterer menneskerettighederne i deres forretningsdrift blandt andet i forlængelse af, at FN har vedtaget et sæt "guiding principles" herom.

Koncernen ønsker at sikre, at de internationale menneskerettigheder bliver respekteret af samarbejdspartnere og leverandører. Derfor ønsker koncernen fremadrettet at fokusere på, at nye leverandører lever op til dette krav - altså at forebygge potentielle overtrædelser af principperne.

Rapportering for 2014

Koncernen har ikke screenet nye leverandører i forhold til menneskerettigheder i 2014.

Mål

- 60% af virksomheden MT Højgaards nye leverandører i 2015 skal være screenet for menneskerettigheder. I 2016 er det ambitionen, at koncernen screener alle koncernens leverandører. Målsætningen gælder alle nye leverandører med en omsætning over en million kroner, og som geografisk ligger uden for Europa

Initiativer i 2015

- Tiltrædelse af FN's Global Compact
- Udarbejdelse af procesbeskrivelse - skabeloner, målemetode mv.
- Kortlægning samt risikovurdering af koncernens leverandørportefølje
- Revidering af koncernens 'Ethiske regelsæt for leverandører' samt indarbejdelse i koncernens aftaleparadigme
- Revidering af koncernens 'Supplier Assessment'-dokumenter

Opfyldelsesgrad

Indikatoren er 0% besvaret i dybde og bredde.

Arbejdspladsen og arbejdsmarkedsforhold**LA1****Nyansættelser og medarbejderomsætning**

Antallet af nyansættelser og opsigelser er mål, der beskriver "medarbejderomsætningen". Der kan være mange forhold, der påvirker ændringerne i medarbejdersammensætningen, herunder økonomi, behov for at tilføre kompetencer, ændringer i opgaveporteføljen og arbejdsmarkedsefterspørgslen.

For koncernen er medarbejderne en afgørende ressource, og det er derfor vigtigt for koncernen at have fokus på, hvilke medarbejdere, der tiltræder og fratræder. Samtidigt er det dyrt at rekruttere, og koncernen har derfor konstant opmærksomhed på at fastholde medarbejderne. Dette sker blandt andet via fokus på arbejdsglæde og motivation, hvorfor koncernen har valgt også at rapportere tal fra en miniundersøgelse af medarbejdertilfredsheden.

Da det er vigtigt for koncernen at sikre kvalificeret arbejdskraft til fremtidige bygge- og anlægsprojekter, ønsker koncernen at bidrage til, at unge mennesker kan få en uddannelse og en karriere inden for branchen. Derfor tilbyder koncernen lærepladser inden for forskellige håndværksfag og ansætter turnusingeniører, studen-

ter og praktikanter. Koncernens indsats på dette område rapporteres under denne indikator.

Rapportering for 2014

Rapporteringen gælder kun funktionærer i virksomheden MT Højgaard.

Nyansættelser og fratrædelser 2014

	NYANSÆT- TELSE R	OPSIGEL- SER
Nyansættelser	228	
Nyansatte der fratræder i 2014		56
Nyansættelser og totale fratrædelser	228	244

Nyansættelser og fratrædelser fordelt på alder 2014

	ALDERSGRP. <30 ÅR	ALDERSGRP. 30-50 ÅR	ALDERSGRP. >50
Nyansættelser	97	91	40
Nyansatte der fratræder i 2014	42	6	8
Nyansættelser og totale fratrædelser	170	199	103

En stor gruppe af funktionærene forlader virksomheden. Især i gruppen under 30 år. Dette skyldes, at en del af medarbejderne i denne gruppe har en tidsbegrænset uddannelsesstilling fx som turnusingeniør eller student. Denne gruppe kan i øvrigt karakteriseres ved ofte at skifte job.

Nyansættelser og fratrædelser fordelt på køn 2014

	KVINDER	MÆND
Nyansættelser	53	175
Nyansatte der fratræder i 2014	11	45
Nyansættelser og totale fratrædelser	104	368

Som det kan ses i tabellen har virksomheden MT Højgaard en overvægt af mænd. Dette er ikke overraskende. Både håndværksfagene og ingeniørfaget er mandsdominerende fag.

Nyansættelser og fratrædelser fordelt på region 2014

	DANMARK	UDLAND
Nyansættelser	216	12
Nyansatte der fratræder i 2014	51	5
Nyansættelser og totale fratrædelser	435	37

En miniundersøgelse i virksomheden MT Højgaard i 2014 viste, at den generelle medarbejdertilfredshed er på vej op igen i forhold til 2013, hvor den var lav efter et par år med utilfredsstillende resultater, mange forandringer og medarbejderreduktioner. Blandt andet viste undersøgelse-

sen overordnet en stigning i 'arbejdsglæde' fra indeks 64 i 2013 til 71 i år, hvilket er en stigning fra "middel" til "høj" arbejdsglæde.

I 2014 var 6,1% af samtlige medarbejdere i koncernen ansatte i uddannelsesstillinger. Til sammenligning var procentdelen 6,3% af samtlige medarbejdere i 2013.

Mål

- Reduktion af antallet af fratrådte fastansatte funktionærer ansat inden for et år med 10%
- Hævning af medarbejdertilfredshedsindeks til indeks 73 for 2015
- 7% af koncernens medarbejdere på sigt er ansat i uddannelsesstillinger som lærlinge, praktikanter og elever både i håndværkerfag på byggepladserne og i kontorlag i administrative funktioner. Koncernen vil opfylde den målsætning i det tempo, det er muligt. Målet er betinget af økonomi, sikkerhed og kvaliteten i de tilbudte uddannelsesforløb

Initiativer i 2015

Koncernen har fokus på, at omfanget af nyansættelser og medarbejderomsætningen afspejler koncernens aktiviteter og kompetencebehov.

Koncernen vil i det kommende år arbejde mere systematisk på at kunne analysere, hvorfor medarbejdere vælger at forlade os.

Koncernen vil i 2015 have fokus på introforløb, målfastsættelse og feedback som midler til at fastholde nyansatte funktionærer.

For at sikre fokus på ansættelsen af medarbejdere i uddannelsesstillinger vil koncernen internt øge dialogen om, hvor der yderligere kan oprettes uddannelsesstillinger.

I 2015 udvides rapporteringen til også at omfatte koncernens helejede dattervirksomheder samt timelønnede medarbejdere i virksomheden MT Højgaard.

Opfyldelsesgrad

Indikatoren er 50% besvaret i dybden, da vi kun har data på funktionærer i virksomheden MT Højgaard. Indikatoren er 50% besvaret i bredden, da data kun dækker virksomheden MT Højgaard.

Afgrænsning og metode

I 2014 rapporterer koncernen kun for virksomheden MT Højgaard og kun funktionærer. Det er kun muligt at sammenligne tallene for funktionærer med lignende tal for 2013.

LA6

Arbejds miljø

Frekvensen af ulykker, jobrelaterede sygdomme, tabte arbejdsdage og fraværshfrekvens i forbindelse med ulyk-

ker samt totalt antal jobrelaterede dødsfald fordelt på køn og region.

Byggeri og anlæg indebærer visse risici for jobrelaterede ulykker og sygdomme, der kan medføre både lettere og alvorlige skader, kortere eller længere sygdomsforløb og i værste fald dødsfald.

For en bygge- og anlægskoncern er sikkerhed for medarbejdere, samarbejdspartnere og besøgende på byggepladsen en helt central parameter, der altid skal være i fokus, og koncernen arbejder kontinuerligt med at forbedre indsatsen på arbejdsmiljøområdet. Koncernen accepterer ikke, at medarbejderne kommer til skade. Derfor arbejdes der løbende med at sikre, at koncernen ingen arbejdsulykker har blandt andet via ledelsesfokus og -ansvar i linjen.

Jo bedre koncernen kender omstændighederne, des bedre kan arbejdsulykker forebygges, blandt andet ved at forstærke kommunikationen med medarbejderne om risici i forskellige arbejdssituationer. Derfor er opsamling og registrering af viden central, og blandt andet derfor finder koncernen det centralt at rapportere omfanget og karakteren af de ulykker, der har været på koncernens byggepladser i 2014 samt løbende at overvåge udviklingen.

Koncernen er certificeret efter den internationale arbejdsmiljøstandard DS/OHSAS 18001:2008.

Rapportering for 2014

Overordnede tal koncernen

	2013	2014
Ulykkesfrekvens pr. 1 mio. arbejdstimer (funktionærer + timelønnede)	Mangler tal	14,9
Arbejdsulykker med fravær	Mangler tal	82
Tabte arbejdsdage	Mangler tal	765
Fraværshfrekvens inkl. funktionærer i forbindelse med arbejdsulykker	Mangler tal	1

Koncernen har i 2014 haft øget fokus på arbejdsmiljø, både fra ledelsens og medarbejdernes side. Det, at alle skal tage ansvar for sig selv og hinanden, er blevet italesat, da det er vigtigt, at alle medarbejdere tager ansvar for, at de og deres kollegaer kommer sikkert hjem fra arbejde hver dag.

Det kan betale sig at sætte tidligt ind. Ved opstart af nye projekter bliver byggepladsens timelønnede egne som underentreprenørers fra midten af 2014 godt introduceret til virksomhedens tilgang til arbejdsmiljø. Introduktionen består af en blanding af film, instruktion og dialog.

Koncernen har holdt to arbejdsmiljøuger i 2014. Der har i begge arbejdsmiljøuger været aktiviteter på byggepladserne, der fremmer det gode arbejdsmiljø og bidrager til

den adfærdsændring, der er nødvendig for at få et mere sikkert arbejdsmiljø.

Med den fokuserede indsats er det lykkedes virksomheden MT Højgaard at reducere ulykkesfrekvensen fra 14,9 til 3,9 pr. en million arbejdstimer. Samtidig er fraværsfrekvensen og antallet af tabte arbejdsdage faldet. Især i Danmark er ulykkesfrekvensen faldet med en reduktion fra 32,5 i 2013 til 9,8 pr. 1 million arbejdstimer i 2014.

Overordnede tal for virksomheden MT Højgaard

ÅR	2013	2014
Ulykkesfrekvens pr. 1 mio. arbejdstimer (funktionærer + timelønnede)	14,9	3,9
Arbejdsulykker med fravær	45	10
Tabte arbejdsdage	480	369
Fraværsfrekvens inkl. funktionærer i forbindelse med arbejdsulykker	1,2	1,1

Reduktionen gør sig gennemgående gældende på tværs af alle tallene. Dog ses en stigning i fraværsfrekvensen i forbindelse med arbejdsulykker i Danmark fra 1,3 til 2,2. Dette skyldes tre alvorlige ulykker med langt fravær. Ligeledes ses en stigning i antallet af tabte arbejdsdage i udlandet fra 37 til 100, hvilket skyldes en enkelt ulykke i Grønland.

Typisk er det koncernens timelønnede medarbejdere, som kommer ud for ulykker, da de er mest udsatte. Koncernen har tre arbejdsulykker blandt funktionærerne i 2014, mens der er 79 blandt de timelønnede medarbejdere.

Virksomheden MT Højgaard har seks kvindelige timelønnede og 219 funktionærer. Da der kun er en registrering i gruppen "kvinder", rapporteres ikke på køn herunder. Den ene registrering gælder en arbejdsulykke uden fravær i funktionærgruppen i Danmark.

Koncernen har hverken i 2013 eller 2014 haft dødulykker.

Ulykker og fravær fordelt på region for virksomheden MT Højgaard

	DANMARK 2013	DANMARK 2014	UDLAND 2013	UDLAND 2014
Antal funktionærer	816	806	60	43
Antal timelønnede	678	553	177	233*
Ulykkesfrekvens pr. 1 mio. arbejdstimer (funktionærer + timelønnede)	16	4,1	8,2	2,2
Fraværsfrekvens inkl. funktionærer i forbindelse med arbejdsulykker	1,3	0,9	0,6	1,7

*Lokalt ansatte timelønnede som medregnes i ulykkesfrekvens

Type og omstændighed for de 10 ulykker i virksomheden MT Højgaard

SKADESTYPE	OMSTÆNDIGHED
Forstuvning/ forvridning/forstrækning	Ramt af eller stødt ind i genstand
Forstuvning/ forvridning/forstrækning	Indvendig skade uden byrde
Forskydning af led	Fald til lavere niveau
Lukket knoglebrud	Fald til lavere niveau
Slag og blå mærker	Fald til lavere niveau
Slag og blå mærke	Snubleulykke
Slag og blå mærke	Fald til lavere niveau
Sårskade	Ramt af eller stødt ind i genstand
Sårskade	Håndværktøj
Ætsning	Kontakt med kemikalier

Ulykker og fravær fordelt på medarbejderkategori og region for virksomheden MT Højgaard

TIMELØNNEDE	DANMARK 2013	DANMARK 2014	UDLAND 2013	UDLAND 2014	ALLE 2013	ALLE 2014
Ulykkesfrekvens	32,5	9,8	9,7	2,7	27,4	7,7
Arbejdsulykker med fravær	41	9	4	1	45	10
Tabte arbejdsdage	443	269	37	100	480	369
Fraværsfrekvens i forbindelse med arbejdsulykker	1,3	2,2	0,6	2	2	1,1
Farlige hændelser (Tæt på hændelser)	Mangler tal	88	Mangler tal	7	81	95
Arbejdsulykker uden fravær	Mangler tal	40	Mangler tal	0	56	45

Mål

- Ulykkesfrekvens for koncernen på maks. 15 pr. en million arbejdstimer i 2015
- Registrering af 250-300 tæt-på-hændelser og observationer i virksomheden MT Højgaard i 2015. I 2014 havde virksomheden 160 registreringer

Initiativer i 2015

- I 2015 udvides rapporteringen til også at gælde de helejede dattervirksomheder
- Erhvervssygdomme, der er anerkendt af Arbejdsskadsstyrelsen, og som koncernens virksomheder er part i registreres i 2015. I første omgang kun for virksomheden MT Højgaard
- Udarbejdelse og kommunikation af lokale handlingsplaner og mål i virksomheden MT Højgaard
- Daglige sikkerhedsrunder på alle projekter i virksomheden MT Højgaard
- Gennemførelse af to arbejdsmiljøuger
- Kampagne for registrering af tæt-på-hændelser
- Arbejdsmiljø tænkes ind i projekteringsfasen ved bedre planlægning i virksomheden MT Højgaard
- Udarbejdelse af proces og værktøjer for nedbringelse af sygefravær i virksomheden MT Højgaard

Opfyldelsesgrad

Indikatoren er 100% besvaret i dybden, da alle spørgsmål og variable er besvarede (på basis af DA - Dansk Arbejdsgiverforenings beregningsmetode).

Indikatoren er 50% besvaret i bredden, da rapporteringen for 2014 ikke konsekvent omfatter hele koncernen. De væsentlige ulykkesfrekvenstal omfatter dog både virksomheden MT Højgaard og helejede dattervirksomheder.

Afgrænsning og metode

Koncernen rapporterer i 2014 kun de overordnede tal for hele koncernen, mens de udspecificerede tal på køn og region kun gælder virksomheden MT Højgaard. Ligeledes har koncernen kun sammenligningstal for 2013 for virksomheden MT Højgaard.

Ulykkesfrekvensen er udregnet i forhold til en million arbejdstimer.

Koncernen er ikke arbejdsmiljøansvarlig for underentreprenører, hvorfor de ikke er medtaget i besvarelsen.

CRE6

Internationalt godkendt system for sundheds- og sikkerhedsstandarder

Procentandel af organisationen, der verificeret arbejder i overensstemmelse med et internationalt godkendt system for sundheds- og sikkerhedsstandarder.

Koncernen sætter sikkerhed og sundhed højt for medarbejdere, kunder, leverandører og alle andre med deres daglige gang på især byggepladser, men også på koncernens øvrige lokationer, herunder kontorer. Som førende bygge- og anlægskoncern i Danmark og med aktiviteter i en række lande ønsker koncernen at følge de højeste internationale standarder på området.

Alle koncernens virksomheder er certificeret efter den internationale arbejdsmiljøstandard DS/OHSAS 18001:2008.

Rapportering for 2014

- 100% af medarbejderne arbejder i overensstemmelse med systemet OHSAS18001:2008
- Koncernen gennemførte i 2014 to arbejdsmiljøuger for at sikre ekstra fokus på sikkerhed og sundhed

Mål

- 100% af medarbejderne arbejder fortsat i overensstemmelse med arbejdsmiljøstandarden DS/OHSAS 18001:2008

Initiativer i 2015

Aktiviteterne i 2015 har blandt andet det formål at opretholde det store fokus på arbejdsmiljøområdet og via erfaringsopsamling sikre, at koncernen opretholder den lave ulykkesfrekvens og arbejdsmiljøcertificeringen. Dette sker blandt andet gennem:

- udarbejdelse og kommunikation af lokale handlingsplaner
- daglige sikkerhedsrunder på byggepladserne og i den forbindelse registrering af eventuelle observationer
- øget fokus på registrering af tæt-på-hændelser

Opfyldelsesgrad

Indikatoren er 50% besvaret i dybden, da besvarelsen ikke omfatter uafhængige leverandører. Indikatoren er 50% besvaret i bredden, da data kun dækker virksomheden MT Højgaard.

Afgrænsning og metode

- Uafhængige leverandører arbejder ikke under vores arbejdsmiljøcertifikat og er derfor ikke medtaget i rapporteringen
- Indikatoren omfatter både funktionærer og timelønnede medarbejdere, men ikke uafhængige leverandører

LA9

Antal uddannelsestimer pr. medarbejder

Uddannelse er en investering i fremtiden, og derfor sætter koncernen på hele tiden at udvikle medarbejdernes kompetencer.

Koncernens behov for relevant fagekspertise og kompetente medarbejdere indebærer også fokus på (efter)uddannelse - fra lærlinge til ledere.

Virksomheden MT Højgaard har sin egen interne projektlederuddannelse Academy. Uddannelsens formål er at uddanne virksomhedens entreprenører, projektledere, projektchefer og produktionsledere i de metoder og værktøjer, virksomheden benytter i ledelsen af projekterne.

Rapportering for 2014

Rapporteringen gælder kun virksomheden MT Højgaard

Gennemsnitligt antal kursustimer pr. medarbejder

	2013	2014
Interne kurser	8,4	7,1
Eksterne kurser	1,8	1,3

Tallene afspejler, at koncernen hidtil ikke systematisk har indsamlet information om uddannelse.

Mål

- Gennemsnitligt 10 timers uddannelse pr. medarbejder i virksomheden MT Højgaard i 2015

Initiativer i 2015

- Koncernen introducerede i januar 2015 et internt lederudviklingsforløb. 85 mellemledere gennemfører forløbet i 2015 og 85 i 2016
- BIM-koordinatoruddannelsen i virksomheden MT Højgaard udbydes to gange årligt. Planen er, at uddanne 16 BIM-koordinatorer i 2015. I 2014 blev 20 uddannet
- Arbejdslederuddannelsen i virksomheden MT Højgaard udbydes internt. I 2015 gennemfører 20 arbejdsledere de tre første moduler
- I 2015 udvides rapporteringen til også at gælde de helejede dattervirksomheder

Opfyldelsesgrad

Indikatoren er 50% besvaret i dybden og 0% i bredden, da besvarelsen kun gælder funktionærer i virksomheden MT Højgaard.

Afgrænsning og metode

Der rapporteres pt. kun et samlet uddannelsestimetal for virksomheden MT Højgaards funktionærer. Tallene er ikke opdelt på køn og medarbejderkategori.

De interne kurser registreres typisk i kursusdage. Disse er derfor omregnet til uddannelsestimer ud fra et gennemsnitligt timetal på 7,5 time pr. kursusdag.

Opgørelsen af de eksterne kurser bygger på manuel sammentælling af de eksterne kurser, som koncernens HR-afdeling har kendskab til.

PR5

Kundetilfredshed

Praksis i forhold til kundetilfredshed, herunder resultater af kundetilfredshedsundersøgelser.

Det er for koncernen vigtigt at have tilfredse kunder, både forstået som bygherrer og som brugerne af de bygninger og anlæg, som koncernen leverer. Derfor foretager koncernen årlige kundetilfredshedsundersøgelser på tværs af koncernen. Der måles på en række væsentlige parametre, inklusive sammenhæng imellem pris og kvalitet.

Koncernen måler tilfredsheden i indeks.

Fortolkning af tilfredshedsindeks

80-100	▶	Meget høj tilfredshed
70-79	▶	Høj tilfredshed
60-69	▶	Middel tilfredshed
50-59	▶	Lav tilfredshed
Under 50	▶	Meget lav tilfredshed

Rapportering for 2014

Virksomheden MT Højgaard opnåede i 2014 en samlet kundetilfredshed på indeks 78 ud af 100. Det var på niveau med 2013, hvor resultatet blev på indeks 77. Tallet bygger på en svarprocent på 51 sammenlignet med en svarprocent på 37 i 2013.

Mål

- Fastholdelse af den høje tilfredshed på mindst indeks 76, men at svarprocenten hæves til 75% i 2015, så undersøgelsen bliver mere repræsentativ

Initiativer i 2015

Der er dialog med de helejede dattervirksomheder om fælles kundetilfredhedsmåling og i løbet af 2015 forventes to ud af de fire helejede dattervirksomheder at tilslutte sig en fælles koncernmåling. Målet er at have alle helejede dattervirksomheder med i koncernens måling inden udgangen af 2016.

Der er fokus på at opnå en højere svarprocent, hvorfor der altid skal være en indledende kontakt inden indsamlingen af svar via telefonisk henvendelse.

Herudover øges kommunikationen af målingerne internt, og resultaterne integreres i koncernens salgsværktøj.

Opfyldelsesgrad

Indikatoren er besvaret 50% i dybden, da svarprocenten kun dækker ca. halvdelen af de relevante kunder.

Indikatoren er 50% besvaret i bredden, da rapporteringen kun dækker virksomheden MT Højgaard.

Afgrænsning og metode

Alle bygge- og anlægsprojekter til en værdi af mere end 2 millioner kroner indgår i kundetilfredshedsmålingerne, og disse gennemføres både i Danmark og på internationale markeder på sprogene dansk og engelsk.

Målingerne bygger på online surveys med 20 spørgsmål med besvarelser på en 10-punkts skala, der i databehandlingen konverteres til et indeks 1 til 100 (som det fremgår foroven).

Målingerne gennemføres, når projektet er afsluttet, og stiles til flere repræsentanter for kunden både på operationelt og strategisk niveau.

Virksomheden MT Højgaard holder opfølgende møder med kunderne og iværksætter både eventuelle forbedrende handlinger over for den enkelte kunde og på tværs i koncernen.

Ovenstående er rapporteret på baggrund af den årlige aggregerede kundetilfredshedsrapport på tværs af virksomheden MT Højgaard.

Miljø

EN3

Energiforbrug

Koncernens energiforbrug indgår i den samlede miljø- og klimapåvirkning. Forbruget af fossile brændsler er en væsentlig kilde til drivhusgasudledningen. Virksomheden MT Højgaard bruger energi på byggepladserne i forbindelse med transport og en mindre del til opvarmningsformål.

Det direkte energiforbrug kan være brændstof som benzin, diesel, fyringsolie eller naturgas, som alle er ikke-vedvarende energikilder, eller fx biobrændsel, som er en vedvarende energikilde.

Virksomheden MT Højgaards direkte energiforbrug er hovedsageligt brændstoffleverancer til byggepladser og til biler og andet brændstofforbrugende materiel.

Det indirekte energiforbrug - el- og varmemeforbruget - bidrager ligeledes til forbrug af ikke-vedvarende energikilder og til drivhusgasudledningen afhængigt af primærkildens belastning.

Med betydelige aktiviteter, både på byggepladser og med transport, er indikatoren derfor relevant for virksomheden MT Højgaards miljø- og klimapåvirkning både i forhold til knappe energiressourcer og til CO₂-udledning.

Rapportering for 2014

Det direkte energiforbrug i 2014 er opgjort til 107.750 GJ og giver anledning til 7.848 tons CO₂. Det direkte energiforbrug er 100% fra ikke-vedvarende energikilder.

Opgørelse af brændstofforbrug,

GJ		2013	2014
Indkøbt brændstof		112.990	91.050
	Benzin	3.272	1.639
	Diesel	100.668	85.098
	Fyringsolie	9.050	4.313
Firmakilometer privatbil		12.938	10.969
	Benzin	9.444	8.092
	Diesel	3.494	2.877
Opvarmning med brændstof			
	Naturgas	5.171	5.730
Samlet brændstofforbrug		131.099	107.750
Samlet udled., ton CO ₂ -ækv.		9.575	7.848

Forbruget af benzin er halveret fra 2013 til 2014, mens forbruget af diesel er reduceret med 1/5. Relativt er forbruget af benzin meget lille i forhold til det samlede forbrug. Den primære årsag er øget fokus på kørselsmønstre.

Forbruget af fyringsolie er faldet markant fra 2013 til 2014. Den primære årsag er afhændelse af en lokalitet med oliefyr.

Det indirekte energiforbrug 2014 er opgjort til 9.339 GJ. Der er alene medtaget el- og fjernvarmeforbrug på kontorer. Data for byggepladser registreres pt. ikke.

Samlet indirekte energiforbrug fra kontorer (GJ)

SAMLET INDIREKTE ENERGIFORBRUG FRA KONTORER	2014
El	7.793
Fjernvarme	1.545
I alt	9.339

Da der er sammenhæng mellem aktiviteten og brændstofforbruget, skal forbruget ses relativt.

Relativt forbrug

	2013	2014
Samlet energiforbrug i forhold til omsætning (GJ/mio. kr.)	17,7	15,4
Samlet brændstofforbrug i forhold til medarbejdertimer i alt (GJ/100t)	53	47

Virksomheden MT Højgaards samlede energiforbrug (direkte og indirekte energiforbrug) er sat i relation til omsætning. Heraf ses, at også det relative forbrug er reduceret fra 2013 til 2014. Sættes brændstofforbruget i

relation til det samlede antal medarbejdertimer, ses en endnu større reduktion.

Gennemsnitlig kilometer/liter, leasede biler

2011	11,7
2012	12
2013	14,4
2014	Foreligger ikke endnu

Den største samlede påvirkning stammer fra forbrug af diesel. Dels bulk-leverancer på byggepladser, dels forbrug i de leasede firmabiler. Forbruget af brændstof fordeler sig nogenlunde ligeligt på byggepladser og firmabiler. Forbruget er afhængigt af aktiviteten på byggepladser, bilernes og materiellets energieffektivitet, kørselsadfærden samt kørte kilometer for biler.

Et mål for bilernes energiforbrug er kilometer/liter. Antallet af kilometer/liter er afhængigt af bilens teoretiske forbrug og kørselsadfærden. Koncernen har opgørelser fra 2011 til 2013 – tallene for 2014 foreligger ikke endnu. Der er både mulighed for at forbedre adfærden og vælge biler med et lavere teoretisk forbrug.

Koncernen har ikke opgørelser af det indirekte energiforbrug for 2013 og kan derfor ikke lave sammenligninger. Lukning af flere kontorer har dog uden tvivl også betydet en relativ reduktion i det indirekte energiforbrug (el og varme).

Virksomheden MT Højgaard har hverken produceret eller solgt energi i opgørelsesperioden, hvorfor det totale energiforbrug svarer til det købte.

Mål

- Samlet energiforbrug i forhold til omsætning: 14 GJ/mio. i 2015
- Samlet brændstofforbrug i forhold til medarbejdertimer i alt: 41 GJ/1000t i 2015
- Gennemsnitlig kilometer/liter, leasede biler: 17 kilometer/liter i 2015

Initiativer i 2015

Direkte energiforbrug

Brændstofforbruget består alene af ikke-vedvarende energikilder. Muligheden for at anvende vedvarende energikilder fx biodiesel vil derfor blive nærmere undersøgt i 2015.

Det er anvendelsesadfærden af materiellet, der har størst betydning for forbruget. Virksomheden MT Højgaard vil derfor fokusere på at udrede, beskrive og formidle bedre anvendelsesadfærd for herved at nedsætte brændstofforbruget på byggepladser, uden at nedsætte effektivitet og produktivitet.

Ud over bilernes teoretiske forbrug og kørselsadfærden har det kørte antal kilometer naturligvis afgørende

betydning for brændstofforbruget. Koncernen vil derfor revidere sin rejsepolitik med henblik på mere fokus på samkørsel til møder/kurser, brug af tog mellem landsdelene etc. Koncernen sætter desuden fokus på øget brug af onlinemøder, hvor det er relevant. Dette vil have effekt på både firmabilernes energiforbrug og energiforbruget til firmakørsel i privatbiler.

Koncernen vil i 2015 opnå at:

- materiel opfylder EU's emissionskrav med Emissionstrin II eller bedre
- energikravet til nye leasede biler skærpes i løbet af 2015 fra minimum 20.5 kilometer pr. liter til minimum 21.5 kilometer pr. liter
- der åbnes mulighed for el-biler (pt. udelukkende dieselbiler jf. bilpolitik)
- medarbejdere med firmabil tilbydes køreteknisk kursus
- vi kan registrere direkte energiforbrug i virksomheden MT Højgaard i udlandet
- vi påbegynder registrering af direkte forbrug i helejede dattervirksomheder

Indirekte energiforbrug

Virksomheden MT Højgaard har lejemål, hvor energiforbruget betales samlet over huslejen. Hvis der opvarmes med fjernvarme eller el, skal forbruget indgå i opgørelsen af det indirekte energiforbrug. For at kunne registrere organisationens samlede energiforbrug arbejdes på at få separat opgørelse af energiforbruget.

Koncernen undersøger muligheden for at øge forbruget fra vedvarende indirekte energikilder fx el fra vindmøller.

Koncernen vil i 2015 opnå, at vi:

- indgår aftale med energileverandører om kvartalsvise opgørelser af energiforbruget
- registrerer indirekte energiforbrug i virksomheden MT Højgaards forretning i udlandet
- begynder registrering af det indirekte energiforbrug i helejede dattervirksomheder

Opfyldelsesgrad

Indikatoren er 50% besvaret i dybden, da kun el- og varmetaforbruget registreres på kontorerne. Indikatoren er 50% besvaret i bredden, da data kun gælder virksomheden MT Højgaards danske aktiviteter og ingen helejede dattervirksomheder.

Afgrænsning og metode

Rapporteringen dækker alene virksomheden MT Højgaards aktiviteter i Danmark.

Brændstof

Brændstoffleverandørerne dokumenterede i 2013 halvårligt, hvorfor 2014-opgørelsen dækker fra juli 2013 til og med juni 2014. Da der fremover er kvartalsvise opgørel-

ser, vil fremtidige opgørelser være tættere på afrapporteringsåret.

Virksomheden har ikke særskilt registreret køb af brændstof fx på tankstationer i mindre portioner (dunke), til brændstof til gaffeltrucks eller til materiel på små byggepladser. I løbet af 2015 vil konteringen på bygge- og anlægsprojekter ændres, således at den også kan håndtere og registrere dette forbrug.

Brændstofforbrug til taxikørsel, flyvning og togkørsel er ikke medtaget. Brændstofforbrug til medarbejdernes kørsel til og fra arbejde er heller ikke medtaget.

Der er alene medtaget brændstofforbrug på danske lokaliteter og byggepladser.

Firmakørsel i privatbil

Det beregnede brændstofforbrug til privatbilers firmakørsel medregnes i brændstofforbruget.

Ved omregning fra kilometer til energiforbrug er der skønnet om forbrug pr. kilometer og brændstoftype ud fra oplysninger fra blandt andet Danmarks Statistik.

Estimeret brændstofforbrug, privatbiler

INDREGISTRERINGSÅR	BENZINBI- LER	DIESELBI- LER
	Korrigeret	Korrigeret
2007 (6 år gamle i 2013)	13,2	16,5
2008 (6 år gamle i 2014)	14,1	16,9

Brændstof i forhold til kilometer 2013

	I ALT	BENZIN*	DIESEL*
Kilometeropgørelse	5.676.888	4.030.590	1.646.298
I alt firmakilometer i privatbil (GJ)	12.938		

Brændstof i forhold til kilometer 2014

	I ALT	BENZIN*	DIESEL*
Kilometeropgørelse	4.566.165	3.241.977	1.324.188
I alt firmakilometer i privatbil (GJ)	10.969		

*Anslået liter brændstof brugt til firmakørsel i privatbil

Olie og naturgas til opvarmning

Virksomheden MT Højgaard har fire kontorer, der er opvarmede med naturgas. Naturgasforbruget er medregnet efter det forventede forbrug jævnt over året.

Der er i opgørelsen af el- og varmemeforbrug alene medtaget danske lokaliteter. Lokaliteter i udlandet bør fremover medregnes.

I Danmark råder virksomheden over 10 lokaliteter i 2014, hvoraf de fem anvender naturgas. Naturgassen på en lokalitet afregnes ikke efter forbrug, men betales som en del af lejemålet. Der er ikke mulighed for at få opgørelser over forbruget. Det vurderes, at det betyder meget lidt i det samlede billede.

Indirekte energiforbrug

Opgørelserne af el- og fjernvarmeforbrug er udarbejdet på baggrund af opgørelser og fakturaer fra leverandører.

Koncernen har pt. ikke datagrundlag til at registrere el- og varmemeforbruget på byggepladser. Der er derfor igangsat en ændring i registreringsgrundlaget, så det bliver muligt i løbet af 2015.

CRE1

Bygningers energiintensitet

Bygningsenergiintensiteten er et nyttigt mål for bygningsens samlede energiforbrug i driftsfasen. Effekten af forbedringer kan registreres, og eventuelle utilsigtede forandringer i negativ retning kan opdages og ændres.

Rapportering for 2014

Energiforbruget i virksomheden MT Højgaard indeholder såvel forbrug til opvarmning som elforbrug.

Energiforbrug i 2014

	2014
Energiforbrug (GJ)	14.941
Samlet opvarmet areal (m ²)	28.966
Antal funktionærer på kontorerne	854
Bygningernes energiintensitet (GJ/m ²)	0,5
Bygningernes energiintensitet (GJ/kontormedarbejdere)	17,5

Mål

– Energiintensiteten i GJ/m² skal forbedres med 5% inden udgangen af 2015

Initiativer i 2015

- Kontorerne gennemgås for at optimere energiforbruget via tekniske løsninger og adfærdsendringer
- I 2015 udvides registreringen til også at gælde helejede dattervirksomheder

Opfyldelsesgrad

Indikatoren er 100% besvaret i dybden, da alle data er identificeret.

Indikatoren er 50% besvaret i bredden, da data kun omfatter virksomheden MT Højgaard.

Afgrænsning og metode

Koncernen rapporterer i 2014 kun det samlede energiforbrug for virksomheden MT Højgaards kontorer i Dan-

mark. Energiforbruget er opgjort under indikator EN3 Energiforbrug i organisationen. Der er anvendt opgørelser fra kontorenes forbrug af naturgas til opvarmning, fjernvarme og el fra leverandører.

Det indirekte energiforbrug er sat i relation til såvel kvadratmeter som antal kontormedarbejdere.

EN23

Affaldstyper og bortskaffelsesmetode

Byggeaffald giver forskellige miljøpåvirkninger alt efter mængde, type, håndtering og bortskaffelsesmetode.

Byggebranchens aktiviteter producerer betydelige mængder affald fra både nedrivning/renovering af eksisterende byggeri og fra nyt byggeri. Deponering og genanvendelse har meget forskellige indvirkninger på miljøet.

Løbende opgørelser på affaldet kan vise forbedringer i effektiv udnyttelse af materialer og produktivitet. Opgørelser kan desuden vise, i hvor høj grad koncernen formår at finde en balance mellem fornuftig bortskaffelse og affaldets uensigtsmæssige virkninger på miljøet, ligesom det vil vise, om koncernen har formået at nedbringe affaldsmængderne og affaldets miljøskadelighed.

Håndteringen af affaldet er derfor en relevant indikator på koncernens samlede miljø- og klimapåvirkning.

Rapportering for 2014

Koncernen rapporterer i 2014 kun for virksomheden MT Højgaard.

Virksomheden MT Højgaard har i perioden alene produceret affaldsmængder i kategorierne genanvendelse/genvinding, forbrænding, deponering, blandet og ikke-kategoriseret affald samt jord fra byggepladser.

Affald

AFFALD/KG	I ALT 2014	% AF TOTAL
Genanvendelse (inkl. genvinding)	1.506.024	53
Forbrænding (eller brug som brændsel)	768.386	27
Deponering (inkl. i dybe brønde)	167.280	6
Andet (ikke kategoriseret)	196.893	7
Blandet affald	167.850	6
Jord, kørt væk fra en af virksomheden MT Højgaards byggepladser	49.000	2
Totalt affald	2.855.433	
Heraf farligt affald	61.643	2,2

Det giver ikke mening at relatere affaldsmængderne til omsætning, idet der det ene år kan være renoveringsopgaver, der genererer meget affald, og det andet år kan være overvejende opgaver med nybyggeri eller anlæg.

Mål

- Den afleverede mængde af usorteret affald skal være mindre end 2%. Pt. udgør den 4-6% til de forskellige leverandører
- Mindst 25% af mineraluldsaffaldet i 2015 sendes til genanvendelse fx hos leverandør. Procentdelen skal stige de kommende år
- Øge andelen af genanvendelse til minimum 60%

Initiativer i 2015

Der er umiddelbart to metoder til at nedbringe påvirkningerne fra affald: At producere mindre mængder affald og at sikre, at det affald, der produceres, giver færre miljøpåvirkninger. Derfor øges opmærksomheden på, hvad der smides ud af overskydende materialer, fx om rester opfattes som råvarer eller affald, for på den måde at begrænse affaldsmængden. Desuden øges fokus på kildesortering og opmærksomhed på at udnytte de muligheder, der er for at aflevere til genbrug og genanvendelse.

Af de affaldskategorier, som virksomheden MT Højgaard leverer til, er deponering den alvorligste, og der bør derfor være mest fokus på at begrænse denne kategori. Dette er fx muligt ved at lade mineraluld gå til genanvendelse ved producent frem for deponi.

Desuden bør koncernen være proaktiv og undgå byggematerialer, der vil udgøre farligt affald ved nedrivning og undgå kompositmaterialer med farligt indhold. Problemet er, at man ikke kan skille den måske lille farlige del fra den ufarlige del, hvorfor en større mængde ufarligt affald må følge med i kategorien farligt affald. Resultatet af sidstnævnte bestræbelser vil først kunne iagttages, når bygningerne eller anlæggene skal renoveres eller bortskaffes.

Virksomheden MT Højgaard er i gang med at nedbringe antallet af samarbejdspartnerne på affaldsbortskaffelse. Formålet er fremover at sikre et større overblik over affaldsmængder og typer. Virksomheden MT Højgaard er i gang med at indgå aftaler med en håndfuld landsdækkende modtagere og derudover et mindre antal lokale i hver landsdel. Samtidigt vil der, i aftalerne med de kommende affaldsmottagere, indgå krav om levering af statistik, der kan imødekomme kravene i forhold til vores opgørelse til CSR-afrapporteringen. Herved kommer vi også ud over forskelle i leverandørernes definitioner af affaldsfraktionerne.

I løbet af 2015 vil brugbare teglsten blive afleveret til genbrug frem for nedknusning.

I 2015 vil koncernen desuden påbegynde registrering af affald i de helejede dattervirksomheder.

Opfyldelsesgrad

Indikatoren er besvaret 100% i dybden. Indikatoren er besvaret 50% i bredden, da den kun gælder virksomheden MT Højgaard og kun de leverandører, koncernen har samarbejdsaftale med.

Afgrænsning og metode

Affaldet kan opstå som byggeaffald fra jord- og gravearbejde, nedrivning (herunder renovering) samt fra nybyggeri. Der er ikke skelnet mellem de enkelte oprindelser i opgørelsen.

I opgørelsen af bortskaffelsesmetode skelnes mellem fx genbrug, genanvendelse/genvinding, forbrænding og deponering.

På grund af afrapporteringstidspunktet, er 2014 opgjort for perioden fra 1. december 2013 til 1. december 2014. På den måde kan koncernen afrapportere til tiden, og afrapporteringen dækker stadig et år.

Der er i 2014-afrapporteringen alene medtaget de affaldsmottagere, som koncernen har samarbejdsaftaler med, idet det her har været muligt at indhente statistik fra øvrige affaldsmottagere.

EN29**Bøder og sanktioner for manglende overholdelse af miljølove og -regler**

I denne indikator opgøres den monetære værdi af større bøder og samlet antal ikke-monetære sanktioner for manglende overholdelse af miljølove og -regler.

Rapportering for 2014

Virksomheden MT Højgaard har i 2014 ikke modtaget bøder eller sanktioner på baggrund af manglende overholdelse af miljølove eller -regler og har ikke i relation til miljølove eller -regler haft sager, der er bragt til konfliktløsning.

Mål

– 0 bøder eller sanktioner på baggrund af manglende overholdelse af miljølove eller -regler

Initiativer i 2015

I 2015 udvides registreringen til også at gælde de helejede dattervirksomheder.

Opfyldelsesgrad

Indikatoren er besvaret 100% i dybden. Indikatoren er besvaret 50% i bredden, da data kun dækker virksomheden MT Højgaard og ingen helejede dattervirksomheder.

Afgrænsning og metode

Opgørelse af bøder, sanktioner eller konflikter i relation til miljølove eller regler er foretaget ved at udspørge relevante stabschefer og divisionsdirektører.

Desuden er det undersøgt i koncernens finanssystem, om der skulle være betalt bøder i relation til miljø.

CRE8**Bæredygtigheds certificering, -godkendelser og mærkningsordninger for bygninger**

Type og antal af bæredygtigheds certificering, -godkendelser og mærkningsordninger for bygninger, der opføres, drives, bruges eller renoveres.

Certificeringer, godkendelses- og mærkningsordninger gør det nemt og hurtigt for udenforstående at forsikre sig om, at de krav, der er i ordningerne, er opfyldt.

Certificeringer, godkendelser og ordninger kan være frivillige eller lovpligtige.

Alle koncernens projekter opfylder som minimum de krav, der er gældende fx Det danske bygningsreglement, der i forhold til omverdenen blandt andet har høje krav til energiforbrug og indeklima. Da alle projekter opfylder lovkravene, vil det ikke give mening at rapportere dette.

Koncernen har derfor valgt at opgøre antallet af frivillige ordninger, som koncernens projekter opfylder. Koncernen har fokuseret på bæredygtigheds certificeringerne for byggeri.

Antallet af certificeringer afhænger i høj grad af, om kunden finder behov for certificeringen – herunder kontrol af tredjemand. Langt størstedelen af de bygninger, koncernen opfører, er i forhold til bæredygtighed på niveau med de certificerede eller eventuelt bedre, selvom der ikke er søgt certificering eller andre godkendelser på byggerierne. Antallet af certificeringer kan altså ikke tages som et udtryk for koncernens byggeprojekters bæredygtighedskvalitet – men blot, for hvor mange bygherrer, der har valgt at lade deres byggerier certificere.

Rapportering for 2014

- Koncernen har i 2014 fået 0 bygninger certificeret
- I 2014 er koncernens nye domicil, der er under opførelse, blevet præcertificeret til DGNB-sølv

Mål

- Tre bygninger opnår certificeringen BREEAM:
 - Valby Maskinfabrik I opnår certificeringen BREEAM/good
 - Holmeveien NYBYGG opnår certificeringen BREEAM NOR/very good
 - Holmeveien VILLA opnår certificeringen BREEAM NOR/pass

Initiativer i 2015

- Det sikres løbende, at koncernen har medarbejdere, der er kvalificerede til at gennemføre opgaver med certificering efter de tre store certificeringsordninger
- For 2015 medtages certificerede bygninger opført af Enemærke & Petersen

Opfyldelsesgrad




































































Indikatoren er besvaret 100% i dybden og 50% i bredden, idet opgørelsen for 2014 alene dækker virksomheden MT Højgaard.















Afgrænsning og metode

Koncernen har begrænset sig til at se på de største af de frivillige bæredygtighedscertificeringer. Det vil sige DGNB, LEED og BREEAM.

Opgørelsen dækker i 2014 kun bygninger opført at virksomheden MT Højgaard.

GRI-indeks

GENEREL STANDARD DISCLOSURES		SIDE	RAPPORTERING	
G4-1	Forord fra adm. koncerndirektør Torben Biilmann	3		
G4-3	Navn på koncernen	27		
G4-4	Primære brands	27		
G4-5	Hovedkontoradresse	27		
G4-6	Lande koncernens kontorer	27		
G4-7	Ejerskab	27		
G4-8	Markeder	27		
G4-9	Størrelse	27		
G4-10	Medarbejdere	27		
G4-11	Kollektive overenskomster	27		
G4-12	Leverandørsammensætning	28		
G4-13	Ændringer i rapporteringsperioden	28		
G4-14	Risikostyring	28		
G4-15	Økonomiske, miljø og sociale charters, principper og lignende	28		
G4-16	Medlemsskaber og støtte	28		
G4-17	Rapporteringsområde	28		
G4-18	Proces GRI-rapportering	28		
G4-19	Emner identificeret	28		
G4-20	Emners relevans i organisation	28		
G4-21	Emners relevans uden for organisation	29		
G4-22	Ændring af oplysninger i tidligere GRI-rapporteringer	29		
G4-23	Tidligere GRI-rapporteringer	29		
G4-24	Interessenter	29		
G4-25	Grundlag for at interessent er udvalgt	29		
G4-26	Interessentengagement	29		
G4-27	Interessenters tilbagemeldinger	30		
G4-28	Rapporteringsperiode	30		
G4-29	Dato tidligere rapport	30		
G4-30	Rapporteringscyklus	30		
G4-31	Kontaktperson	30		
G4-32	Rapporteringsniveau	30		
G4-33	Revision	30		
G4-34	Governancestruktur	30		
G4-56	Værdier, standarder og principper	31		

SPECIFIC STANDARD DISCLOSURES		SIDE	RAPPORTERING	
FORRETNINGSADFÆRD				
SO3	Risikoanalyse i forhold til korruption	10		
SO4	Oplæring i politikker og procedurer mod korruption	10		
SO5	Bekræftede tilfælde og iværksatte tiltag som reaktion på tilfælde af korruption	11		
SO7	Konkurrenceforvridende adfærd, kartel og monopolvirksomhed	11		
SO8	Manglende overholdelse af love og regler	11		
MENNESKERETTIGHEDER				
HR1	Signifikante investeringsaftaler og kontrakter med menneskerettigheder	12		
HR3	Diskrimination og tiltag	13		

SPECIFIC STANDARD DISCLOSURES		SIDE	RAPPORTERING	
HR10	Screening af nye leverandører i forhold til menneskerettigheder	13	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ARBEJDSPLADSEN OG ARBEJDSMARKEDSFORHOLD				
LA1	Nyansættelser og medarbejderomsætning	14	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
LA6	Arbejds miljø	15	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
CRE6	Internationalt godkendt system for sundheds- og sikkerhedsstandarder	17	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
LA9	Antal uddannelsestimer pr. medarbejder	17	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PR5	Kundetilfredshed	18	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
MILJØ				
EN3	Energiforbrug	19	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
CRE1	Bygningers energiintensitet	21	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EN23	Affaldstyper og bortskaffelsesmetoder	22	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EN29	Bøder og sanktioner for manglende overholdelse af miljølove og -regler	23	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
CRE8	Bæredygtighedscertificeringer, -godkendelser og mærkningsordninger for bygninger	23	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Datagrundlag dækker hele koncernen

Datagrundlaget dækker kun dele af koncernen

Datagrundlaget er mangelfuldt

Datagrundlagets detaljeringsgrundlag er fuldent

Datagrundlagets detaljeringsgrad er kun delvist fuldent

Om MT Højgaard-koncernen

I besvarelsen indgår virksomheden MT Højgaard og de fire helejede virksomheder Ajos, Enemærke & Petersen, Lindpro og Scandi Byg. De delejede dattervirksomheder Greenland Contractors og Seth indgår ikke med mindre andet er nævnt.

G4-3

G4-4

MT Højgaard-koncernen består af:

- Virksomheden MT Højgaard, der udfører anlægs-, bygge- og renoveringsopgaver
- Ajos, der udlejer materiel og rådgiver om byggepladsindretning
- Enemærke & Petersen, der udfører renovering og nybyggeri
- Lindpro, der udfører elinstallationer og service
- Scandi Byg, der producerer og opfører industrielt modulbyggeri

Koncernen omfatter desuden to delejede virksomheder, der dog ikke indgår i denne rapportering for 2014:

- Greenland Contractors (67%), der står for driften af Thule-basen indtil ultimo september 2015
- Seth (60%), der udfører anlæg inden for vandbygning i Portugal og Afrika

G4-5

Koncernens hovedkontor har adressen:

Knud Højgaards Vej 9, 2860 Søborg, Danmark.

G4-6

Koncernen har pr. 31. december 2014 medarbejdere ansat på faste kontorer i:

- Danmark
- Færøerne
- Grønland
- Maldiverne
- Norge
- Qatar
- Vietnam

G4-7

MT Højgaard-koncernen ejes af de to børsnoterede virksomheder Højgaard Holding A/S (54%) og Monberg & Thorsen A/S (46%).

G4-8

Koncernen arbejder på udvalgte markeder – geografisk og kompetencemæssigt. Kunderne er både offentlige og private.

Danmark

- Byggeri
- Anlæg

Grønland og Færøerne

- Anlæg
- Byggeri

Maldiverne og Qatar

- Anlæg

Norge

- Byggeri

Nordeuropa

- Offshore
- Stålbroer

På koncernens kontor i Vietnam assisteres koncernens danske Design & Engineering-afdeling med designopgaver.

G4-9

- Koncernen er organiseret i virksomheden MT Højgaard med ni forretningsområder, fire helejede dattervirksomheder og to delejede dattervirksomheder
- Koncernen er primært en projektorganisation

Nøgletal

MILLIONER/KRONER	2012	2013	2014
Omsætning	9.700	7.464	6.979
Ordinære driftsresultat	-271	105	207
Egenkapital	828	1.181	822

G4-10

- Koncernen består af 3.989 medarbejdere
- 34% af medarbejderne er funktionærer, og 66% af medarbejderne er timelønnede
- 3.322 medarbejdere arbejder i Danmark og 667 arbejder uden for Danmark i Maldiverne, Grønland, Færøerne, Norge, Vietnam og Qatar
- Koncernen kan for 2014 ikke rapportere fordelt på køn

G4-11

42% af virksomheden MT Højgaards medarbejdere er dækket af kollektive overenskomster. Koncernen kan i

2014 ikke rapportere på indikatoren i forhold til de helejede dattervirksomheder.

G4-12

Fordeling af leverandører. Oversigten gælder kun virksomheden MT Højgaard. Koncernen kan i 2014 ikke rapportere på indikatoren i forhold til de helejede dattervirksomheder.

Fordeling af leverandører

LAND	KRONER	PROCENT	ANTAL	PROCENT
Danmark	2.128.000.000	90	3.423	93
Øvrige Norden	75.000.000	3	96	3
Øvrig EU	148.000.000	6	135	4
Øvrig verden	25.000.000	1	23	1
I alt	2.377.000.000	100	3.678	100

G4-13

Der har ikke været betydelige ændringer i rapporteringsperioden med hensyn til organisationens størrelse, struktur, ejerskab eller forsyningskæde.

G4-14

Læs om koncernens risikostyring i årsrapporten 2014 side 18.

G4-15

Økonomiske, miljø og sociale charters, principper eller andre initiativer som organisationen tilslutter sig:

- Underskrevet Charter for samfundsansvar i ejendoms-, bygge- og anlægsbranchen i Danmark, 7. november 2014

G4-16

Koncernen har medlemsskaber af foreninger og støtter nationale, regionale og internationale organisationer som:

- DI (flere grupper og udvalg)
- Byggesocietetet (flere grupper)
- FBBB
- Green Building Council
- Norwegian Green Building Council
- FSTA
- IDA
- Copenhagen Capacity
- Byens Netværk
- AlmenNet

- Gate 21
- Bygningsstyrelsens Dialogforum
- Nordisk Vej Forum
- DBU Club 100
- Erhverv Aarhus
- Aros Erhvervsklub
- Moesgaard Partners
- Erhvervsklub Fyn

G4-17

Som udgangspunkt indgår virksomheden MT Højgaard og alle helejede dattervirksomheder i GRI-rapportering, hvis ikke andet er noteret.

G4-18

Med udgangspunkt i koncernens strategiramme startede CSR-arbejdsgruppen arbejdet op med at prioritere de relevante CSR-emner, som påvirkede koncernens interne såvel som eksterne interessenter. Derefter prioriterede ledelsen GRI-emnerne og indikatorerne individuelt og efterfølgende samlet. Sideløbende gennemførtes en interessentanalyse, der medvirkede til at belyse, hvilke emner koncernens interessenter fandt relevante. Dette resulterede i 18 udvalgte indikatorer.

G4-19

Koncernen har identificeret følgende emner i arbejdet med at udarbejde rapporten:

- Energi
- Spildevand og affald
- Produkt- og certificeringsordninger
- Beskæftigelse
- Arbejdsmiljø
- Træning og uddannelse
- Investering
- Ikke-diskrimination
- Antikorruption
- Konkurrencebegrænsende adfærd
- Compliance
- Leverandører i forhold til menneskerettigheder

G4-20

Alle emner er relevante for organisationen.

G4-21

Alle emner er relevante uden for organisationen. Det gælder både i forhold til Danmark som i de lande, hvor koncernen ellers har aktiviteter. Følgende interessentgrupper er relevante for samtlige emner:

- Ejere
- Kunder
- Investorer
- Samarbejdspartnere
- Underentreprenører
- Potentielle medarbejdere
- Myndigheder
- Samfundet generelt
- Lokal samfundet
- Medierne

G4-22 **G4-23**

Koncernen har ikke tidligere udarbejdet GRI-rapportering.

G4-24 **G4-25** **G4-26** **PR5**

Koncernens interessentgrupper består af organisationer, persongrupper eller personer, der rimeligvis kan forventes at blive væsentligt påvirket af koncernens aktiviteter, og hvis aktiviteter omvendt rimeligvis kan forventes at påvirke koncernens evne til at drive forretning.

Nedenfor er listet de væsentligste interessenter, koncernen har identificeret:

- Ejernes interesse er, at koncernen leverer sunde resultater og drives fornuftigt. Dialogen med ejerne foregår via bestyrelsen
- Medarbejderne ønsker at have en attraktiv arbejdsplads med et godt arbejdsmiljø, spændende udfordringer og en passende indtjening. Koncernen har en strategi, som er den overordnede ramme. Den enkelte medarbejder er sammen med sin leder med til at bestemme, hvordan arbejdsopgaverne indfries inden for strategirammen, ligesom leder og medarbejder i samarbejde sætter årlige mål for den enkelte medarbejder
- Kundernes interesse er at få løst deres opgave til en fornuftig pris, tid og kvalitet. Koncernen gennemfører blandt andet kundetilfredshedsundersøgelser (se indikator PR5), hvis resultat koncernen benytter aktivt til at styrke forretningen. Ultimo 2013/primo 2014 gennemførte koncernen desuden en interessentanalyse blandt nøglekunder. Formålet var via involvering at afdække, hvordan koncernen i fremtiden kan styrke samarbejdet med denne gruppe.

Hvis koncernens arbejde har konsekvenser for fx naboer eller beboere, holder koncernen desuden fx dialogmøder, hvor interessenterne kan få information om den eventuelle opgave, stille spørgsmål og fremkommer med forslag

- Investorerne har en interesse i, at koncernen drives sundt og leverer gode resultater. Dialogen med investorerne finder blandt andet sted via investormøder
- Underentreprenørernes ønske er, at projekterne forløber tidsmæssigt og økonomisk efter planen. Kommunikationen med underentreprenørerne foregår fx via kontrakter og møder, men også uformelt på pladserne via det daglige arbejde
- Samarbejdspartnere kan fx være rådgivende ingeniører, arkitekter og leverandører. Dialogen med samarbejdspartnere finder primært sted via møder. Koncernen arbejder i øjeblikket ud fra et ønske om at ændre den eksisterende samarbejdsmodel, så koncernen som entreprenør indgår tidligere i samarbejdet omkring projekterne og i højere grad deler informationer om det pågældende projekt med samarbejdspartnere
- Myndighederne regulerer de markeder, koncernen agerer på, stiller krav til os og følger op på, at koncernen overholder lovgivningen. Det kan blandt andet være med hensyn til arbejdsmiljø, støj i forhold til omgivelser, miljøforhold og benyttelsen af udenlandsk arbejdskraft
- Samfundet generelt er blandt andet interesseret i, at koncernen leverer gode resultater, bidrager til uddannelse af potentielle og eksisterende medarbejdere, overholder lovgivningen, opretholder arbejdspladser og betaler skatter og afgifter
- Lokalsamfundet er blandt andet interesseret i, at arbejdet foregår miljømæssigt korrekt, at der ikke støj ses og forstyrres, samt at koncernen ansætter lokalt eller benytter lokale underentreprenører. Dialogen med lokalsamfundet foregår fx via dialogmøder, naboinformation og høringer
- Mediernes interesse for koncernen gælder både de enkelte projekter fx i lokalmiljøet eller som et ikon, såvel som de har interesse for selve koncernens samlede præstationer. Koncernen møder medierne med åbenhed og proaktivt ud fra et ønske om at give et troværdigt og gennemsigtigt billede

I forbindelse med arbejdet med CSR, gennemførte koncernen primo 2014 en interessentanalyse. Analysen tog udgangspunkt i 21 semistrukturerede, kvalitative dybdeinterviews med repræsentanter fra de udvalgte interessenter. Interviewene har bestået af en række generelle spørgsmål, som alle interessenter har forholdt sig til, og en række spørgsmål målrettet interessentens interesseområde, fx miljø og menneskerettigheder. Interviewene er foretaget anonymt via en ekstern konsulent.

G4-27

Interessentundersøgelsen primo januar resulterede blandt andet i synliggørelsen af en række tendenser:

Lærlinge

I kraft af koncernens størrelse skal koncernen tage et større ansvar fx i forhold til ansættelsen af lærlinge og praktikanter. Der er delte meninger om, hvorvidt dette skal ske via sociale klausuler, overholdelse af overenskomster eller frivillige aftaler, hvor koncernen viser velvilje og engagement til at løfte et socialt ansvar.

Lærlinge er et fokusområde i koncernen. Koncernen har pt. 6,1% lærlinge og praktikanter. Dette tal ønsker koncernen at løfte til 7%.

Udenlandsk arbejdskraft

Koncernen skal respektere danske forhold og sikre sig at underleverandørerne gør det samme. Emnet får opmærksomhed på grund af risikoen for unfair konkurrence og social dumpning ved brug af billig og efter danske forhold underbetalt udenlandsk arbejdskraft.

Mere bæredygtighed og CSR – ikke mindre

Det bliver fremover vigtigere at opføre sig ordentligt i forhold til bæredygtighed. CSR forventes at blive en integreret del af byggerivirksomheders aktiviteter.

Dette ligger i forlængelse af koncernens ønsker, hvilket blandt andet har resulteret i en decideret CSR-organisation, øget fokus og måling.

Mere dokumentation og rapportering

Flere interessenter regner med, at forventningerne til, at koncernen kan underbygge sin CSR-adfærd med konkret dokumentation, vil stige. Omverden vil se på, om koncernen er i stand til at leve op til forventningerne.

G4-28

Rapporteringsperioden er 1. januar - 31. december 2014, hvis ikke andet er noteret.

G4-29

Koncernen har ikke tidligere udarbejdet GRI-rapportering.

G4-30

Koncernen forventer at rapportere årligt i forbindelse med offentliggørelse af årsregnskab.

G4-31

Kontaktperson i forhold til CSR er:

Koncernmarketing- og kommunikationschef Sofie Karen Lindberg, +45 2270 9214, skl@mth.dk.

G4-32

I 2014 rapporterer koncernen i forhold til GRI "In accordance" Core.

GRI-indekset findes på side 25.

G4-33

CSR-rapporten er ikke blevet verificeret af revision. Oplysninger til opfyldelse af krav i forhold til § 99a i årsregnskabsloven er gennemgået af revisionen.

G4-34

Koncernens øverste beslutningsorgan er bestyrelsen – også når det gælder beslutninger med hensyn til økonomi, miljø og socialt.

Bestyrelsen har primo 2015 nedsat et revisionsudvalg som specifikt varetager koncernens økonomiske rapportering, risikostyring, Code of conduct og lignende.

Koncernledelsen er ansvarlig for den driftsmæssige styring af koncernen. Under koncernledelsen er ansat en række medarbejdere eller nedsat udvalg, som hver især har ansvaret for de pågældende områder.

Koncernen har et tilbuds- og kontraktråd, som gennemgår alle projekter over 50 millioner kroner, inden koncernen indgår i dem. Formålet er at sikre, at de er rentable.

Med hensyn til styringen af koncernens CSR består CSR-Board af den adm. koncerndirektør, koncernekonomidirektøren og kommunikationschefen. Overordnet ansvarlig for området er kommunikationschefen, mens ansvaret for at drive de enkelte områder herunder er placeret decentralt i organisationen hos de medarbejdere og afdelinger, som har ansvar for de pågældende områder.

Læs om koncernens virksomhedsledelse på mth.dk/virksomhedsledelse2014.

G4-56

Koncernens vision er at være den mest produktivetsfremmende koncern i bygge- og anlægsbranchen. Værdierne er respekt, samarbejde og professionalismisme.

Produktivitet er en af hovedudfordringerne i det danske samfund. Særligt bygge- og anlægsbranchen er præget af lav produktivitet, set i forhold til andre brancher.

Det vil koncernen ændre på. Det indebærer, at produktiviteten skal fremmes i alle koncernens aktiviteter. Øget produktivitet er med til at give en sundere økonomi for både kunderne og koncernen selv.

MT Højgaard-koncernen ønsker at tilføre værdi til kunderne ved at levere optimale løsninger, der er baseret på tæt dialog så tidligt i processen som muligt.

Koncernens strategiske udvikling er struktureret i en strategiramme, som benyttes som reference i de interne processer for styring og udvikling. Strategirammen inkl. krav og mål blev lanceret ultimo 2013.

Koncernen forventer i 2015 at udarbejde nye Codes of conducts til medarbejderne og leverandørerne.

Koncernens strategiramme

Vision Den mest produktivetsfremmende koncern i bygge- og anlægsbranchen				
Krav 5% EBIT som minimum i alle forretningsområder og dattervirksomheder Positivt cash flow		Mål Kundetilfredshed indeks 76 60% af omsætningen fra nøglekunder Medarbejdertilfredshed indeks 76 Ingen fejl og mangler Maks. 15 ulykker pr. 1 mio. arbejdstimer Løbende produktivetsforbedring		
Projekter fra samfund til drift		Best in class VDC		Udnytte koncernsynergier
Styr på driften	Medarbejdere, ledelse, kultur og værdier	Projekt- og prisoptimering	Marked og kunder	Koncernstrategi

MT Højgaard A/S
Knud Højgaards Vej 9
DK - 2860 Søborg

+45 7012 2400
mail@mth.dk

CVR nr. 12562233