

CSR-rapport 2017



# Indhold

## CSR-RAPPORT

---

### Bæredygtig produktivitet

#### Politik og indsats

Forretningsadfærd	
Antikorruption	
Konkurrencebegrænsende adfærd	
Compliance	
Produkt- og certificeringsordninger	
Menneskerettigheder	
Investering	
Ikke diskrimination	
Foreningsfrihed og kollektive overenskomster	
Børnearbejde og tvangsarbejde	
Tvunget eller pligtmæssigt arbejde	
Leverandørscreening i forhold til menneskerettigheder	

<b>3</b>	Arbejdspladsen og arbejdsmarkedsforhold	10
	Beskæftigelse	10
<b>4</b>	Arbejds miljø	11
4	Træning og uddannelse	12
4	Mangfoldighed og lige muligheder	13
5	Miljø	14
6	Energi	14
6	Affaldstyper og bortskaffelsesmetoder	15
7	Compliance	17
7	Produkt- og certificeringsordninger	17
7		
8	<b>GRI-Indeks</b>	<b>18</b>
8		
9	<b>Om MTH GROUP</b>	<b>20</b>
9		
9	<b>Appendiks</b>	<b>24</b>



# Bæredygtig produktivitet

Vi har som koncern været med til at udvikle det danske samfund igennem snart 100 år. Som en ansvarlig aktør, med en central position i byggebranchen, ser vi det derfor som naturligt at bidrage til at sikre bæredygtig produktivitet 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 vi i MTH GROUP typisk udfører, kan påvirke mennesker og miljø både i byggefasen, igennem årtiers brug, og når de en dag skal renoveres, udskiftes eller rives ned.

Et af de højest prioriterede emner i MTH GROUP er medarbejdernes sikkerhed. Visionen er 0 ulykker, da vi ser det som en ret for vores medarbejdere, at de hver dag kommer sikkert hjem til deres familie. Vi har over de seneste år forbedret vores ulykkesstatistik markant via øget ledelsesbevågenhed, oplysning og instruktion på udvalgte områder. Vi er glade for at se, at indsatsen bærer frugt, men vi er også opmærksomme på, at det kræver fortsat ledelsesfokus at forbedre os yderligere, og at det drejer sig om valg hos hver enkelt medarbejder at undgå ulykker.

Adgangen til arbejdskraft bliver sværere i fremtiden ikke mindst set i lyset af, at udenlandsk arbejdskraft rejser hjem, og der vil blive konkurrence om de ressourcer, der er til stede.

Også derfor er det ekstremt vigtigt, at vi har styr på løn- og arbejdsforhold og kontrol heraf. Dels for at tiltrække de dygtige medarbejdere, dels for at sikre, at de underentreprenører, vi entrerer med, tilbyder deres medarbejdere ordentlige ansættelses- og lønforhold.

Vi har aktivt valgt at fokusere på social dumping fx i regi af Byggeriets Samfundsansvar og via en kampagne sammen med Københavns Kommune i starten af 2018.

Modulvirksomheden Scandi Byg har i 2017 tilegnet sig basislicens til at benytte Svane-mærket på samtlige standardmoduler, som virksomheden producerer. Scandi Byg er dermed den eneste virksomhed i Danmark, der kan levere Svanemærket byggeri. Tiltaget er en

del af ønsket om at kunne rådgive og levere bæredygtigt byggeri til koncernens kunder og omhandler desuden fx produktivitetsfremmende tiltag som certificeret byggeri, udarbejdelse af totaløkonomi, fokus på energieffektivitet og materialer i bygninger.

Vi vil altid stræbe efter at forbedre, hvad vi kan, og hvor vi kan, og i denne rapport kan du læse om vores indsats og fremskridt, og hvordan vi integrerer principperne i FN's Global Compact.

Torben Biilmann  
Adm. koncerndirektør

## Resultater 2017

---

- Ulykkesfrekvens på 10,3 pr. 1 mio. arbejdstimer (2016: 14,4)
  - 100% certificeret efter arbejdsmiljøstandarden DS/OHSAS 18001:2008 (2016: 99% funktionærer/96% timelønnede)
  - 0 bøder for overtrædelse af konkurrenceloven (2016: 0)
  - 100% af nye projekter over 50 mio. kr. screenet for risici bl.a. menneskerettigheder (2016: 100%)
  - 100% af lokalt ansatte medarbejdere på udenlandske projekter havde foreningsfrihed og ret til at indgå kollektive overenskomster (2016: 100%)
  - 8% ansat i uddannelsesstillinger (2016: 7,4)
  - Arbejdet med bæredygtigheds-certificeringer på 9 projekter (2016: 6)
-



# Politik og indsats

Koncernen definerer samfundsansvar ud fra den gængse opfattelse af feltet som økonomisk, socialt og miljømæssigt ansvar. I denne rapport benyttes 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-politikker, -retningslinjer og -rapportering omfatter MT Højgaard og de helejede dattervirksomheder Enemærke & Petersen, Lindpro, Scandi Byg og Ajos.

De enkelte virksomheder i koncernen har desuden 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 CSR 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 -

retningslinjer er integreret i de interne systemer.

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

I det følgende gennemgås koncernens politikker og indsats inden for de strategiske pejlemærker. Under hvert af disse pejlemærker rapporteres først for koncernens politik og tilgang til emnet og efterfølgende for indsats.

De fire strategiske pejlemærker er:

- Forretningsadfærd
- Menneskerettigheder
- Arbejdspladsen og arbejdsmarkedsforhold
- Miljø

Rapporteringen bygger på Global Reporting Initiative (GRI), som er et internationalt anerkendt rapporteringssystem. Rapporteringen følger G4 Core.

Alle indikatorer indeholder 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.

Bagerst i rapporten i appendiks vil det være muligt at finde yderligere oplysninger om de forskellige indikatorer fx data og baggrundstal.

## FORRETNINGSADFÆRD

Koncernen forpligter sig til at optræde professionelt, fair og med integritet i alle forretningsaktiviteter og relationer, hvor den har aktiviteter. Koncernen værdsætter vigtigheden af ærlig og etisk opførsel.

## ANTIKORRUPTION

Koncernen tager afstand fra enhver form for korruption, inklusive bestikkelse, afpresning og facilitation payments.

Koncernens politik for samfundsansvar integrerer Global Compacts 10 principper, herunder holdninger til korruption. Dette underbygges direkte af koncernens politik for antikorrupation, der fastlægger konkrete retningslinjer for medarbejderne, organisatorisk fordeles ansvaret og beskriver de interne procedurer for mitigerering og håndtering af korruptionstilfælde.

Antikorrupation er vurderet væsentligt, da korruptionstilfælde vil have negativ indflydelse af økonomisk såvel som social karakter på både koncern- og samfundsniveau.

Koncernen har derfor aktivt valgt at bidrage til at forebygge og tage afstand fra enhver form for korruption og støtter aktivt andres antikorrupationsbestrebelse i forhold til både myndigheder og private interessenter via dialog med NGO'er og andre relevante foreninger og fora.

Koncernen opdaterer løbende procedurer, der sætter rammerne for såvel egne som agents og leverandørers transaktioner med repræsentanter fra offentlige myndigheder, politiske partier og tilknyttede personer og organisationer.

Koncernens ledelse sikrer, at interne kontroller og revisionsprocedurer og andre processer også opfanger eventuelle indikationer på korruption. Det har form af stikprøvekontroller på projekter, kontrakter og systemer. Kontrollerne omfatter finansielle, driftsmæssige og tekniske forhold.

Koncernen finder det vigtigt, at ledere og medarbejdere kender reglerne og følger de procedurer, der kan dæmme op for korruption. Derfor prioriteres information, dilemmaspil og ledelsestræning om emnet løbende, og der gennemføres undervisning af relevante medarbejdergrupper.

## SO3

### Risikoanalyse i forhold til korruption

#### Rapportering 2017

Koncernen foretog 10 stikprøver af vundne projekter med en kontraktsum over 50 mio. kr. Stikprøverne gav ikke anledning til yderligere undersøgelse eller bemærkninger.

På baggrund af de tidligere års bekræftede korruptionstilfælde og risikoanalyser, både på projekt- og forretningsenhedsniveau, vurderes

det, at der er stor åbenhed i projekterne. Det skyldes blandt andet de interne processer, både under tilbudsarbejde og under udførelse, og at dialog og beslutninger foretages i samråd med flere deltagere, hvilket reducerer risikoen for korruption.

#### Mål 2018

- Analyse af nuværende erfaringsgrundlag sammenholdt med tidligere risikoanalyser og oplæg til korrigerende tiltag gennemført
- Fastlægge negative indflydelsesniveau for hovedkontorer, hvor risikoen, i henhold til CPI (Corruption Perceptions Index) udarbejdet af Transparency International, er størst

#### Initiativer 2018

- Stikprøveundersøgelse af projekter
- Erfaringsanalyse
- Dybdgående due diligence af hovedkontorer med høj risiko i henhold til CPI

#### Opfyldelsesgrad

Indikatoren blev 100% besvaret i dybden og bredden.

#### SO4

#### Oplæring i politikker og procedurer mod korruption

#### Rapportering 2017

Nytiltrådte funktionærer i dele af koncernen modtog undervisning i koncernens antikorrupsionspolitik og de interne procedurer som led i deres introduktionskursus.

Ligeledes blev information vedrørende bekræftede korruptionstilfælde videreformidlet internt til medarbejderne med fokus på fremtidig forebyggelse.

De få bekræftede korruptionstilfælde viser, at der er tale om enkeltstående medarbejdere, der opererer alene. Det er derfor besluttet, at medarbejdere med ansvar eller funktion, hvor der er en øget eksponering eller risiko for korruption, skal modtage træning i antikorrupsion.

#### Mål 2018

- 90% af medarbejderne i koncernen skal have modtaget træning i antikorrupsion og de interne procedurer
- Alle medarbejdere skal have modtaget information om antikorrupsion og de interne procedurer

#### Initiativer 2018

- Undervisning i antikorrupsion og konkurreret for risikoeksponerede arbejdsområder
- Undervisning i antikorrupsion og konkurreret for medarbejdere på relevant ledelsesniveau samt nytiltrådte direktører i løbet af året
- Udsendelse af information i koncernen vedrørende antikorrupsion

#### Opfyldelsesgrad

Indikatoren blev 50% besvaret i dybden og bredden.

#### SO5

#### Bekræftede tilfælde og iværksatte tiltag som reaktion på tilfælde af korruption

#### Rapportering 2017

Koncernen havde fire bekræftede tilfælde af korruption.

Tre af tilfældene var bedrageri. De implicerede er ikke længere ansat i koncernen.

Derudover var der et forsøg på facilitation payment fra en arbejdsudlejer. Forsøget blev afvist, og koncernens ansatte fulgte de interne procedurer, hvorefter den eksisterende aftale med arbejdsudlejeren blev ophævet.

Der blev afsluttet én kontrakt på et projekt som følge af forsøg på korruption.

#### Mål 2018

- 0 tilfælde af korruption i koncernen

#### Initiativer 2018

- Der henvises til mål og initiativer under SO4

#### Opfyldelsesgrad

Indikatoren blev besvaret 50% i dybden og 100% bredden.

#### KONKURRENCEBEGRÆSENDE ADFÆRD

Koncernen ønsker at konkurrere på fair og lige vilkår og vil ikke medvirke til unfair og ulovlige aktiviteter såsom skjulte prisaftaler, der skæv-

vrider markedet og hæmmer den fri konkurrence. Det er derfor vigtigt for koncernen at overholde alle love og regler og at begrænse fejl, forsømmelser eller forkert adfærd, der kan stride mod love og regler.

Målsætningen er at opnå og fastholde markedspositioner 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 lovgivningen og koncernens konkurrenceregler, og reglerne bliver efterfølgende gennemgået løbende.

#### SO7

#### Konkurrenceforvridende adfærd, kartel og monopolvirksomhed

#### Rapportering 2017

Koncernen modtog ikke sigtelser for konkurrenceforvridende adfærd.

Informationsmateriale om konkurrenceloven blev udarbejdet. I løbet af 2018 undervises heri i forbindelse med træning i antikorrupsion af relevante medarbejdere.

#### Mål 2018

- Fastholdelse af det ambitiøse mål om 0 sigtelser mod koncernen for konkurrenceforvridende adfærd

### Initiativer 2018

- Undervisning i konkurrenceloven til relevante medarbejdere

### Opfyldelsesgrad

Indikatoren blev 100% besvaret i dybden og bredden.

### COMPLIANCE

Det er vigtigt for koncernen at overholde alle love og regler i forbindelse med driften. Koncernen arbejder derfor løbende på at begrænse fejl, forsømmelser eller forkert adfærd, der kan stride mod love og regler.

Derfor finder koncernen det naturligt at oplyse om sanktioner og bøder modtaget i årets løb, hvor myndighederne har vurderet, fx i forbindelse med tilsyn på byggepladser, at koncernen ikke har overholdt love og regler. Dette gælder, uanset om det skyldes forsømmelser eller fejl, og uanset 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 med det samme.

### SO8

### Manglende overholdelse af love og regler om arbejdsmiljø

#### Rapportering 2017

Koncernen havde to forbud og 47 strakspåbud og lå derfor samlet set på et højere niveau end i 2016, hvor koncernen fik tre forbud og 27 strakspåbud. Det skyldes blandt andet et skærpet fokus fra Arbejdstilsynet på større offentlige projekter. Koncernen har været i tæt dialog både med bygherre og Arbejdstilsynet om forholdene på de pågældende pladser.

To af hændelserne var af en sådan karakter, at Arbejdstilsynet gav forbud. Samtidig modtog koncernen to bøder fra Arbejdstilsynet i forbindelse med et forbud givet tilbage i december 2015 og et strakspåbud givet i maj 2017. Der blev efterfølgende udarbejdet tiltag i forbindelse med bøderne for at undgå lignende situationer.

Koncernen vil i 2018 fortsætte den fokuserede indsats med sikring mod nedstyrtning, som blev startet i 2016, og samtidig fokusere på arbejdsstedets indretning, herunder orden og ryddelighed i fællesområder og på adgangsveje, da det er de områder, hvor koncernen i 2017 modtog 37 ud af 49 forbud og strakspåbud fra Arbejdstilsynet.

Koncernen klagede over 12 af de 49 reaktioner fra Arbejdstilsynet, da koncernen ikke mente, at Arbejdstilsynet havde lovhjemmel til at rejse

påbuddene. Tre klager gav medhold, en klage blev afvist, og svar på de resterende otte klager var ved årets afslutning endnu ikke modtaget.

Koncernens projektledere og arbejdsledere skal føre øget tilsyn og sikre, at arbejdsmiljømæssige problemer bliver rettet. De skal have større fokus på at stoppe arbejdet, hvis der er farlige situationer, og få bragt tingene i orden. Dette kombineret med fortsat fokus på holdning og adfærd skal hjælpe til at nedbringe antallet af reaktioner fra Arbejdstilsynet.

#### Mål 2018

- 0 bøder
- Nedbringe antallet af forbud til 0
- Nedbringe antallet af strakspåbud fra 47 til 30

#### Initiativer 2018

- Konstant ledelsesfokus på alle niveauer; arbejdsmiljø skal være højt på dagsordenen
- Fokus på sikring mod nedstyrtning, så der ikke forekommer risiko for nedstyrtning ved arbejde i højden, herunder fokus på rækværker og afspærringer
- Arbejdsstedets indretning, herunder overordnet planlægning af arbejdet, så det kan udføres arbejdsmiljømæssigt forsvarligt. Koncernen vil samtidig have særligt fokus på adgangsveje og orden og ryddelighed

#### Opfyldelsesgrad

Indikatoren blev 100% besvaret i dybden og bredden.

### Afgrænsning og metode

Målet om at nedbringe antallet af strakspåbud forudsætter et aktivitetsniveau som i 2017. Se mere metode i appendiks.

### PRODUKT- OG CERTIFICERINGS-ORDNINGER

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

Koncernen er bevidst om, at større bygge- og anlægsprojekter, som udgør hovedparten af opgaveporteføljen, kan påvirke de lokale omgivelser, herunder naboer og forbigående. Støj fra bygge- og anlægsaktiviteter kan udover gene også være sundhedsskadelig, navnlig hvis den står på over længere tid.

Det kan ikke undgås, at visse aktiviteter fx støjer eller medfører rystelser. I samarbejde med bygherrer, rådgivere, lokale myndigheder, underentreprenører og naboer bestræber koncernen sig på at tilrettelægge processerne 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.

## PR5

### Kundetilfredshed

#### Rapportering 2017

Den samlede kundetilfredshed lå på indeks 73 og steg dermed tre procentpoint fra 2016.

Stigningen fandt primært sted på koncernens bygge- og anlægsprojekter, hvor der har været stort fokus på opfølgning af indsatsområder fra midtvejsmålinger til slutmålinger for at sikre bedre kundetilfredshed.

Kundeloyaliteten lå på indeks 75 og blev dermed på niveau med i 2016.

#### Mål 2018

- Kundetilfredshed indeks 76
- Kundeloyalitet indeks 76

#### Initiativer 2018

- Opfølgingsproceduren styrkes ved at indskærpe vigtigheden af målinger overfor projektansvarlige

#### Opfyldelsesgrad

Indikatoren blev besvaret 100% i bredden og 50% i dybden.

#### Afgrænsning og metode

Alle bygge- og anlægsprojekter til en værdi af mere end 2 mio. kr. indgik i kundetilfreds-

hedsmålingerne, og disse gennemførtes både i Danmark og på internationale markeder på sprogene dansk og engelsk.

Målingerne byggede på online surveys med 20 spørgsmål med besvarelser på en 10-punkts skala, der i databehandlingen blev konverteret til et indeks 1 til 100 (se appendiks).

Målingerne gennemførtes både midtvejs i projektet, samt når projektet blev afsluttet.

### MENNESKERETTIGHEDER

Koncernens politik for samfundsansvar integrerer Global Compacts principper om menneskerettigheder i organisationen og aktiviteterne. Dette sker blandt andet ved at stille krav om, at både koncernen, leverandører og andre samarbejdspartnere overholder menneskerettighederne.

### INVESTERING

Koncernen accepterer ikke, at de internationale menneskerettigheder ikke respekteres. For at bidrage til, at menneskerettighederne respekteres i de projekter, koncernen indgår i, gennemgås tilbudsmaterialet systematisk på alle projekter med en forventet pris på over 50 mio. kr.

Formålet er at sikre, at bygherres CSR-krav håndteres og afdækkes allerede i tilbudsfasen og videregives til projektorganisationen, herunder for at kravene kan videreføres over for

underleverandører. Målet er derudover at sikre, at kontrakterne ikke indeholder klausuler, som er i modstrid med menneskerettighederne, og at der aktivt tages stilling til overholdelse af menneskerettigheder og øvrige CSR-relaterede forhold.

Når udbud gennemgås, bliver der taget stilling til alle forhold, som kan relatere sig til CSR-krav, og dette udbygges løbende. Koncernen stiller i alle udbud krav til underleverandører om back-to-back-aftaler (red. udbudsbetingelser videreføres til de underliggende UE aftaler).

## HR1

### Signifikante investeringsaftaler og kontrakter med menneskerettigheder

#### Rapportering 2017

100% af kontrakterne over 50 mio. kr. blev screenet for CSR-krav. Der blev screenet 101 udbud mod 114 udbud sidste år.

Branchen blev i løbet af 2017 yderligere udfordret på manglende arbejdskraft. Det betyder, at koncernen på visse projekter i dele af landet ansatte udenlandsk arbejdskraft. Derfor etablerede koncernen i 2017 en intern task force-gruppe, som skal sikre, at de mandskabsindledede firmaer, som koncernen benytter sig af, overholder relevante CSR-krav.

Koncernen deltog ligeledes i at udarbejde et standard screeningsværktøj for kontrol af løn- og arbejdsforhold i branchen.

#### Mål 2018

- 100% af kontrakter over 50 mio. kr. er screenet for krav om menneskerettigheder

#### Initiativer i 2018

- Screening af kontrakterne udbygges i takt med udviklingen af markedet samt øgede krav og initiativer fra bygherrer
- Fokus på hvordan koncernen sikrer overholdelse af relevante CSR-krav ved brug af udenlandsk arbejdskraft via task force-arbejde på tværs af koncernen

#### Opfyldelsesgrad

Indikatoren er 100% besvaret i bredden og dybden.

#### Afgrænsning og metode

Alle potentielle projekter på over 50 mio. kr. vurderes i koncernens Tilbuds- og kontraktråd.

Koncernen betragter køb af anlægsaktiver eller selskaber til en værdi over 25 mio. kr. som et investeringsprojekt.

### IKKE DISKRIMINATION

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.

### HR3

#### Diskrimination og tiltag

##### Rapportering 2017

Koncernen havde ikke indrapporterede tilfælde om diskrimination.

I gennemførelsen af koncernens medarbejder-tilfredshedsundersøgelse i efteråret 2017 var der indikatorer på, at enkelte af medarbejderne i deres dagligdag følte sig enten mobbet eller havde modtaget trusler i forbindelse med deres arbejde. Der vil i løbet af 2018 blive gennemført opfølgning i de afdelinger, hvor der har været indikationer på ovenstående. Hændelserne blev dog ikke indrapporteret.

Ovenstående ses meget alvorligt på, og koncernen vil i 2018 fortsat arbejde med kulturen, og med at medarbejdere på pladserne kan føle sig trygge via sikring af byggepladserne.

##### Mål 2018

- 0 hændelser om diskrimination

##### Initiativer i 2018

- Fokus på medarbejderkultur i kommunikation og formidling

##### Opfyldelsesgrad

Indikatoren er 100% besvaret i dybden og 50% i bredden.

#### Afgrænsning og metode

Lokalt ansatte medarbejdere på udenlandske projekter og medarbejdere hos Lindpros datervirksomhed Arssarnit indgår ikke i rapporteringen.

#### FORENINGSFRIHED OG KOLLEKTIVE OVERENSKOMSTER

Koncernens medarbejders ret til foreningsfrihed og til at forhandle kollektivt er et grundlæggende princip, som koncernen både respekterer og værdsætter.

Koncernen ønsker og har et konstruktivt og velfungerende samarbejde med lønmodtagerorganisationer og andre repræsentanter for medarbejderne.

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.

Koncernen har ligeledes deltaget i udarbejdelsen af et standardværktøj til branchen for kontrol af disse forhold, som koncernen også anvender i praksis.

Når koncernen anvender udenlandske underentreprenører på et projekt, er der i kontrakterne med disse særligt fremhævet, at de skal overholde gældende lovgivning vedrørende registrering i Register for Udenlandske Tjenesteydere (RUT).

Alle arbejdsledere i koncernen skal igennem en intern arbejdslederuddannelse. På uddannelsen lærer lederne om indholdet af branchens overenskomster, så medarbejdere på projekterne kan sikre, at de bliver overholdt – af både koncernen og underentreprenører.

I screening af nye leverandører med en kontraktsum over 1 mio. kr. udenfor Europa (jf. HR10) indgår screening i forhold til kollektive overenskomster og foreningsfrihed.

### HR4

#### Kollektive overenskomster og foreningsfrihed

##### Rapportering 2017

Lokalt ansatte medarbejdere på koncernens udenlandske projekter havde alle foreningsfrihed og ret til at indgå kollektiv overenskomst.

Koncernen udarbejdede i løbet af 2017 informationsmateriale til underentreprenørerne og deres ansatte. Dette materiale vil blive implementeret på pladserne i løbet af 2018.

##### Mål 2018

- Alle kontrakter udenfor Europa over 1 mio. kr. screenes

##### Initiativer 2018

- Distribution af informationsmateriale til underleverandører
- Screening af kontrakterne udbygges i takt med øgede krav og initiativer fra bygherrer
- Fokus på hvordan overholdelse af relevante CSR-krav ved brug af udenlandsk arbejdskraft sikres via task force-arbejde på tværs af koncernen

##### Opfyldelsesgrad

Indikatoren er 100% besvaret i dybden og bredden.

#### Afgrænsning og metode

I fx Danmark, Island og Grønland, hvor løn- og ansættelsesvilkår fastsættes i en generel kollektiv overenskomst for branchen, følger koncernen disse via medlemskab af den relevante arbejdsgiverforening, fremfor individuelle aftalte overenskomster.

#### BØRNEARBEJDE OG TVANGSARBEJDE

Koncernen accepterer hverken tvangs- eller børnearbejde i egne virksomheder eller hos underleverandører.

I Danmark er risikoen omkring tvangsarbejde til stede, når der anvendes udenlandsk arbejdskraft, som er hyret ind via bureauer. Dette er forhold, som koncernen er opmærksom på, og



som afdækkes via en task force-gruppe, som er nævnt under HR1 'Signifikante investeringsaftaler og kontrakter med menneskerettigheder'.

Risikoen for tvangsarbejde er også til stede i andre dele af verden, hvor koncernen har aktiviteter. Her kan det forekomme fx i forhold til migrantarbejdere, der skal deponere identitetspapirer hos arbejdsgiveren og dermed får begrænset deres ret til at bevæge sig frit. I disse lande har koncernen stort ledelsesfokus på problemstillingen.

I screening af nye leverandører med en kontraktsum over 1 mio. kr. udenfor Europa (jf. HR10) indgår en screening i forhold til børne- og tvangsarbejde.

#### HR5

### Børne- og tvangsarbejde

#### Rapportering 2017

Koncernen registrerede ikke tilfælde af børne- og tvangsarbejde.

#### Mål 2018

- Alle nye leverandørkontrakter uden for Europa over 1 mio. kr. screenes

#### Initiativer 2018

- Screening af kontrakterne udbygges i takt med øgede krav og initiativer fra bygherrer
- Fokus på hvordan koncernen sikrer overholdelse af relevante CSR-krav ved brug af

udenlandsk arbejdskraft via task force-arbejde på tværs af koncernen

#### Opfyldelsesgrad

Indikatoren blev 100% besvaret i dybden og bredden.

#### TVUNGET ELLER PLIGTMÆSSIGT ARBEJDE

Koncernen accepterer ikke tvunget eller pligt-mæssigt arbejde, hverken i egne virksomheder eller hos underleverandører.

Tvunget eller pligt-mæssigt arbejde ses sjældent i Danmark, hvor størstedelen af koncernens aktiviteter finder sted. Til gengæld kan risikoen være større i andre dele af verden. I de områder, hvor koncernen har aktiviteter, er der stort ledelsesmæssigt fokus på overholdelse af CSR-krav i forhold til tvunget eller pligt-mæssigt arbejde.

#### HR6

#### Risiko for tvunget eller pligt-mæssigt arbejde

#### Rapportering 2017

Koncernen havde ingen registrerede tilfælde af tvunget eller pligt-mæssigt arbejde.

#### Mål 2018

- Alle nye leverandørkontrakter uden for Europa over 1 mio. kr. screenes jf. HR10

#### Initiativer 2018

- Screening af kontrakterne udbygges i takt med øgede krav og initiativer fra bygherrer

#### Opfyldelsesgrad

Indikatoren er 100% besvaret i dybden og bredden.

#### Afgrænsning og metode

Screeningen gælder alle nye leverandører, der oversteg en indkøbsvolumen på 1 mio. kr., og som ligger uden for Europa.

#### LEVERANDØRSCREENING I FORHOLD TIL MENNESKERETTIGHEDER

Koncernen ønsker at sikre, at de internationalt anerkendte menneskerettigheder, som udtrykt i FN's retningslinjer for menneskerettigheder og erhvervsliv, respekteres af samarbejdspartnere og leverandører. Derfor fokuserer koncernen på, at nye leverandører lever op til disse krav og på at undgå potentiel samt aktuell negativ indvirkning på menneskerettighederne.

Koncernen vil kun indgå kontrakter med direkte kontraktpartnere/leverandører, der overholder loven i de lande, hvor de er til stede, og støtter og respekterer de internationalt anerkendte menneskerettigheder.

Koncernen vurderer, at den største risiko for negativ indvirkning på menneskerettighederne sker i lande uden for Europa, hvorfor koncer-

nen screener alle nye leverandører uden for Europa ved kontrakter over 1 mio. kr.

Koncernen anerkender, at alle virksomheder kan have negativ indvirkning på menneskerettighederne, og koncernen foretager en kontinuerlig kortlægning af samarbejdspartnere og leverandører, der anvendes i forbindelse med koncernens afvikling af projekter i bestræbelserne på at forhindre og afhjælpe negativ indvirkning på menneskerettighederne.

#### HR10

#### Screening af nye leverandører i forhold til menneskerettigheder

#### Rapportering 2017

Koncernen gennemførte fire leverandørscreeninger. Screeningerne viste, at leverandørerne levede op til menneskerettighederne.

Antallet af screeninger afspejler koncernens nuværende aktivitetsniveau i udlandet samt projekternes gentagne brug af allerede screenede leverandører.

Koncernen har udarbejdet en ny Supplier Code of Conduct, der afspejler kravene i FN's Global Compact og retningslinjer for menneskerettigheder og erhvervsliv. Den endelige implementering samt den tilhørende Supplier Assessment vil foregå i andet kvartal 2018.

Koncernen har konstant fokus på løn- og ansættelsesvilkår på byggepladserne. Dette har

udmøntet sig i en due diligence-proces til håndtering af prescreening inden indgåelse af samarbejde, dokumentationsopbygning i overensstemmelse med de nationale regler og love, samt en on-site kontrol på byggepladserne.

Alle samarbejdspartnere, der leverer udenlandsk arbejdskraft, screenes og godkendes ud fra denne screeningproces. Koncernen samarbejder med de relevante arbejdsgiver- og fagforeninger.

#### Mål 2018

- 100% af koncernens nye leverandører screenes for menneskerettigheder

#### Initiativer 2018

- Udarbejdelse af en risk-/mitigeringsoversigt for alle leverandører. Denne skal danne grundlag for den endelige udvælgelse af risikoleverandører og risikoområder i 2018
- Vilkår for løn- og ansættelse vil fortsat være et fokusområde, og screeningen vil udføres ved nye samarbejdspartnere

#### Opfyldelsesgrad

Indikatoren blev besvaret 100% i både dybden og bredden.

#### Afgrænsning og metode

Screeningen dækkede alle nye leverandører udenfor Europa, der oversteg en indkøbsvolumen på 1 mio. kr.

### 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 – men i mindre grad – i andre lande, hvor koncernen udfører bygge- og anlægsprojekter.

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

### BESKÆFTIGELSE

Medarbejderne er en afgørende ressource, og koncernen finder det derfor vigtigt at have fokus på, hvilke medarbejdere, der tiltræder og fratræder. Samtidig er det bekosteligt at rekruttere, og koncernen har derfor konstant opmærksomhed på at fastholde dygtige medarbejdere. Det sker blandt andet via fokus på arbejdsglæde og motivation, hvorfor der også rapporteres tal fra undersøgelser af medarbejdertilfredsheden, som gennemføres hvert andet år.

Da det er vigtigt for koncernen at sikre kvalificeret arbejdskraft til fremtidige projekter, ønsker koncernen at bidrage til at sikre fremtidens arbejdskraft. Derfor tilbydes lærepladser indenfor kontor, forskellige håndværksfag, ingeniør-, konstruktør- og maskinmester prak-

tikantstillinger i lovbestemte praktikforløb samt studenterstillinger.

Koncernen indgår aktivt i et samarbejde via Byggeriets Samfundsansvar blandt andet for at sikre, at indholdet i de sociale klausuler om arbejde og uddannelse er relevant og rimeligt.

#### LA1

#### Nyansættelser og medarbejderomsætning

##### Rapportering 2017

Den samlede medarbejderomsætning for funktionærer i koncernen var i 2017 24% mod en medarbejderomsætning på 20,6% i 2016. Dette skyldes blandt andet flere medarbejdere ansat som studentermedhjælpere på tidsbegrænsede kontrakter i 2017 end året før.

Enkelte af virksomhederne i koncernen havde en stigning i deres medarbejderomsætning i 2017, blandt andet på grund af manglende opgaver i dele af landet. Dog havde koncernen mulighed for at tilbyde ansættelse andre steder i koncernen.

Der skete også en stigning i til- og fratrædelser blandt koncernens timelønnede medarbejdere. Dette er et resultat af mange store projekter, som har haft medarbejdere ansat på akkordaftaler. Dette understøttes også af, at gennemsnitsancienniteten på de fratrådte timelønnede var på 0,32 år i Danmark.

Tilfredsheden blandt medarbejderne i koncernen blev målt i efteråret 2017 og ligger på indeks 77. Dette er en stigning på tre point, og koncernens langsigtede mål om et resultat på 76 blev derfor opnået. Resultatet ønskes bibeholdt via fortsat fokus på, at medarbejderne kender de overordnede målsætninger og har ordentlige arbejdsforhold, både på kontorerne og på byggepladserne.

Koncernen havde desuden fokus på onboarding-procesen via implementering af første del af et nyt fælles HR-system samt et talentprogram på IMD for yngre ledere. Sidstnævnte som led i fastholdelsen af medarbejderne og at sikre strategisk retning. Dette er beskrevet nærmere under LA9 "Antal uddannelsestimer pr. medarbejder".

#### Uddannelsesstillinger

Koncernen havde 8% ansat i uddannelsesstillinger, hvorved målsætningen om 7% uddannelsesstillinger er opnået.

Det var i visse dele af landet et problem at skaffe lærlinge. Derudover er der pr. 1. januar 2018 kommet nye regler i forhold til indgåelse af uddannelsesaftaler, hvilket betyder, at der vil komme færre lærlinge ind i koncernen, da man ikke må tilbyde mere end to uddannelsesaftaler til samme lærling.

To af Lindpros elektrikerlærlinge har desuden deltaget i Erhvervsskolerne Elevorganisations kampagne over efteråret, hvor de som rollemodeller har været ude at møde flere hundrede 8-9 klasses elever.

Koncernen deltager i DI's virksomhedspanel samt er aktive i Region Hovedstadens praktikpladsenheds arbejde, hvor formålet er at sikre praktikpladser på tværs af skoler og virksomheder, via fx delaftaler. Derigennem udbygges samarbejdet med diverse uddannelsesinstitutioner også.

Koncernen udbyder praktikpladser til EUG- og IGU elever. Det er elever, som har svært ved at gennemføre en erhvervsuddannelses grundforløb uden særlig støtte, samt flygtninge, som dermed får en vej ind på det danske arbejdsmarked. I koncernen kommer de i praktik på byggepladserne og opnår dermed en mulighed for at kunne gennemføre et ordinært grundforløb efterfølgende.

Koncernen er ligeledes repræsenteret i det Regionale Arbejdsmarkeds Råd (RAR) for hovedstaden. Arbejdet består i at skabe et fælles videngrundlag for både Rådet, kommunerne og øvrige aktører på arbejdsmarkedet i forhold til den regionale beskæftigelsespolitik og indsats - og dermed bedre at forstå, udvikle og koordinere de indsatser, der er behov for regionalt.

### Mål 2018

- Reduktion på maksimum 5% af den samlede medarbejderomsætning for funktionærer i koncernen. Dette svarer til branchens gennemsnit. Dette er et realistisk niveau for koncernen qua dens størrelse og svarer medarbejdermæssigt til det antal projekter, som

koncernen forventer at have til udførelse i 2018

- 7% af medarbejderne er ansat i uddannelsesstillinger. Målsætningen er sat med udgangspunkt i, at det er svært at få kvalificerede arbejdskraft, da der er få, som vælger erhvervsuddannelser, som er relevant for koncernen. Målsætning forudsætter derfor, at erhvervsskolerne har nok relevante lærlinge tilknyttet

### Opfyldelsesgrad

Indikatoren er 100% besvaret i dybden og 50% i bredden.

### Afgrænsning og metode

Medarbejderomsætningen er beregnet for funktionæransatte. I denne gruppe indgår også tidsbegrænsede ansættelser såsom elever, praktikanter, studentermedhjælpere, korttids-/projektansatte og konsulenter, der alle er på kontrakter, som typisk løber fra seks måneder til maks. to år. I rapporteringen for 2018 vil disse medarbejdergrupper ikke indgå i rapporteringen.

Målet for 2018 gælder udelukkende funktionæransatte, da antallet af timelønnede medarbejdere varierer over året, både med hensyn til sæsonarbejde og i forhold til, hvor mange projekter koncernen arbejder på. Koncernen er i gang med implementeringen af et nyt HR-system, som på sigt vil kunne afhjælpe problemstillingen vedrørende antallet af timelønnede.

I indikatoren indgår ikke medarbejdere ansat i udlandet på en lokal kontrakt og medarbejdere ansat i Lindpros dattervirksomhed Arssarnit.

Uddannelsesstillinger defineres som lærlinge, praktikanter og elever i håndværksfag på byggepladserne og i kontorlag i administrative funktioner.

### ARBEJDSMILJØ

Koncernen insisterer på, at det skal være sikkert at gå på arbejde og arbejder derfor systematisk med at forbedre sikkerheden på byggepladserne. Visionen er 0 ulykker.

Visionen betyder, at alle, fra den øverste ledelse til de timelønnede medarbejdere, har en gensidig forpligtelse til at arbejde konstruktivt og åbent for at forebygge enhver ulykke i alle projektets faser. Koncernen arbejder målrettet på at skabe en sikkerhedskultur, hvor alle tager ansvar for et sikkert arbejdsmiljø og passer på sig selv og andre.

Koncernens øverste ledelse forpligter sig til gennem lederskab at forankre en høj sikkerhedskultur i hele koncernen samt at sikre, at koncernens generelle arbejdsmiljø til stadighed forbedres og har høj prioritet, uanset hvilket arbejde koncernen udfører.

Koncernens arbejdsmiljø er certificeret efter DS/OHSAS 18001:2008. Det betyder, at koncernen arbejder målrettet med at øge medarbejdernes bevidsthed om arbejdsmiljø hver dag.

bejdernes bevidsthed om arbejdsmiljø hver dag.

### LA6

### Arbejdsmiljø

#### Rapportering 2017

Arbejdsmiljøet er øverst på dagsordenen i hele koncernen. Koncernen havde samlet set et fald i ulykkesfrekvensen og opnåede en ulykkesfrekvens på 10,3. Det betyder en forbedring i forhold til 2016, og alle virksomheder kom under målet om en ulykkesfrekvens på maks. 14.

Koncernen havde ingen dødsulykker. Ulykkesfrekvensen lå fortsat et godt stykke under branchegennemsnittet.

#### OVERORDNEDE TAL

	2015	2016	2017
Ulykkesfrekvens (antal ulykker pr. 1 mio. arbejdstimer)	17,6	14,4	10,3
Arbejdsulykker med fravær	110	94	70
Tabte arbejdsdage	941	1.217	783
Fraværsfrekvens i forbindelse med arbejdsulykker	1,1	1,4	0,9

Ulykkesfrekvensen for funktionærer var både i Danmark og i udlandet 0. Ulykkesfrekvensen for timelønnede i Danmark var på 18,6, mens den i udlandet var 6,6 og samlet 16,5.

Koncernen havde et pænt fald både i antallet af ulykker og i ulykkesfrekvensen for timelønnede. Fraværsfrekvensen faldt ligeledes grundet færre alvorlige arbejdsulykker, der medførte et længere fravær.

Knap halvdelen af koncernens arbejdsulykker samt en stor del af tæt-på-hændelserne skyldtes manglende fokus på arbejdsstedets indretning fx manglende rækværker eller dårlige og ikke ryddelige adgangsveje samt manglende planlægning af opgaven. Det er på niveau med 2016, men da antallet af arbejdsulykker samlet set er faldet, er antallet indenfor disse områder også faldet. Det skyldes, at der i hele koncernen var fokus på områderne, og initiativerne i 2018 vil fortsat centrere sig om disse.

Koncernen registrerede 190 tæt-på-hændelser mod 171 i 2016. I MT Højgaard blev der derudover registreret 579 observationer mod 510 i 2016.

Koncernen afholdt blandt andet to arbejdsmiljøuger og udrullede en online sikkerhedsintro i dele af organisationen, som alle medarbejdere årligt skal gennemføre. Introen udrulles til koncernens øvrige medarbejdere i 2018.

Koncernen vil fortsat skærpe indsatsen i 2018 for at fastholde den positive udvikling i ulyk-

kesfrekvensen og sætter en målsætning om en ulykkesfrekvens på maks. 10.

#### Mål 2018

- Nedbringe den samlede ulykkesfrekvens til maks. 10

#### Initiativer 2018

- Koncernen vil i 2018 indføre obligatorisk sikkerhedskursus for alle nye medarbejdere

#### Opfyldelsesgrad

Indikatoren blev 100% besvaret i både dybden og i bredden.

#### Afgrænsning og metode

Da koncernen ikke er arbejdsmiljøansvarlig for underentreprenører, er de ikke medtaget i besvarelsen.

Se mere metode i appendiks.

#### CRE6

#### Internationalt godkendt system for sundheds- og sikkerhedsstandarder

#### Rapportering 2017

I februar 2017 blev E&P Service, som er en del af Enemærke & Petersen, certificeret efter arbejdsmiljøstandarden DS/OHSAS 18001:2008, hvormed koncernen opnåede målet om, at 100% af medarbejderne arbejder i overensstemmelse med arbejdsmiljøstandarden DS/OHSAS 18001:2008.

#### Mål 2018

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

#### Opfyldelsesgrad

Indikatoren blev 100% besvaret i både dybden og bredden.

#### Afgrænsning og metode

Uafhængige leverandører arbejdede ikke under koncernens arbejdsmiljøcertifikat og blev derfor ikke medtaget i rapporteringen.

#### TRÆNING OG UDDANNELSE

Uddannelse er en investering i fremtiden, og derfor lægger koncernen vægt på kontinuerligt at udvikle medarbejdernes kompetencer.

Koncernens behov for relevant fagekspertise og kompetente medarbejdere indebærer også fokus på efteruddannelse af medarbejdere på alle niveauer.

Koncernen har sin egen interne projektlederuddannelse. Uddannelsens formål er at uddanne virksomhedens entreprenører, projektledere, projektchefer og produktionsledere i de metoder og værktøjer, koncernen benytter i ledelsen af projekterne.

Derudover har koncernen stort fokus på uddannelse af ledere via det interne lederforløb Dit lederskab samt Lederskab i MTH GROUP.

#### LA9

#### Antal uddannelsestimer pr. medarbejder

#### Rapportering 2017

Koncernen havde gennemsnitligt 12 kursustimer pr. medarbejder blandt både funktionærer og timelønnede. Målsætningen var på 10 uddannelsestimer pr. medarbejder.

I en del af koncernen blev en online sikkerhedsintro i arbejdsmiljø og sikkerhed på byggepladsen introduceret for alle arbejdsledere og timelønnede medarbejdere for at styrke dette område. Kurset er obligatorisk at gennemføre. Kurset betyder, at kursustimer pr. medarbejder overgår målsætningen.

Kurset forventes at blive rullet ud til øvrige dele af koncernen i løbet af 2018.

Koncernen er i gang med at implementere et nyt ERP-system og et nyt HR-system samt nye digitale værktøjer. Dette har affødt træning i koncernen blandt andet inden for forandringsledelse og i forhold til systemerne. I 2018 implementeres store dele af systemerne, hvorfor der vil være træningsaktivitet i brug af systemerne.

Koncernen igangsatte med støtte fra Medarbejderlegatet/Knud Højgaards Fond et talentprogram for yngre ledere. I 2017 deltog i alt otte ledertalenter fra koncernen i programmet. Som en central del af programmet har ledertalenterne deltaget i et forløb, Building On Talent





(BOT), på IMD, som sigter på at bibringe deltagerne større kompetencer inden for personligt lederskab og forretningsforståelse, herunder især inden for økonomi, strategi og innovation.

Tre topledere har deltaget i uddannelsen Break Through Program for Senior Executives (BPSE), som særligt fokuserer på, hvordan toplederen skaber exceptionel værdi for forretningen og sikrer vedvarende indflydelse på forretningen i form af holdbare forandringer og løsninger.

#### Mål 2018

- 10 uddannelsestimer pr. medarbejder i koncernen, da dette er realistisk for, hvad en medarbejder kan nå i løbet af et år

#### Initiativer 2018

- Træning i brug af nyt ERP-system og HR-system samt digitale værktøjer
- Nyt modul i koncernens nuværende lederuddannelse bestående af forandringsledelse og -kommunikation opstartes

#### Opfyldelsesgrad

Indikatoren er besvaret både 100% i dybden og 50% i bredden.

#### Afgrænsning og metode

De rapporterede uddannelsestimetal er opdelt i funktionær- og timelønsansatte medarbejdere. Tallene er ikke fuldstændige, da det pt. ikke er muligt at skelne mellem medarbejderkategorier i virksomhedernes interne kursusystem. Timerne er derfor manuelt estimeret.

De interne kurser registreres typisk i kursusdage. Disse er derfor omregnet til uddannelsestimer ud fra et gennemsnitligt timetal på 7,5 timer pr. kursusdag. Opgørelsen af de eksterne kurser bygger på manuel sammentælling af de eksterne kurser, som der er kendskab til.

I rapporteringen indgår ikke medarbejdere ansat på lokal kontrakt i udlandet og medarbejdere ansat i Lindpros dattervirksomhed Arssarnit.

#### MANGFOLDIGHED OG LIGE MULIGHEDER

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

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

Koncernen arbejder aktivt for, at alle skal have lige muligheder, at sikre respekt for forskelligheder og at opnå en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder på alle niveauer.

Koncernen er overbevist om, at mangfoldighed bidrager til såvel en bedre forståelse for kundernes behov – og dermed bedre løsninger – som et bedre arbejdsmiljø.

Der fokuseres blandt andet på, at kvinder stilles lige med mænd i rekrutteringen til lederstillinger og i deres karriereudvikling efter barselsfravær.

Koncernen bidrog til kampagnen "Orlov - ta' det som en mand". Kampagnen var et samarbejde via Ministeren for børn, undervisning og ligestilling, samt andre store virksomheder.

Derudover har koncernen deltaget i DI's soundboard omkring mangfoldighed. Dette arbejde vil fortsætte ind i 2018.

Enemærke & Petersen har desuden arbejdet på flere renoveringsprojekter i udsatte områder og i den forbindelse aktivt arbejdet på at skabe lokale arbejdspladser. Derudover har virksomheden i flere tilfælde haft succes med at få integreret medarbejdere på arbejdsmarkedet, blandt andet fra job- og asylcentre.

#### LA12

#### Sammensætning af køn i bestyrelsen og medarbejdere med ledelsesansvar

#### Rapportering 2017

Andelen af kvindelige ledere i koncernen var 13%. Der er fortsat fokus på området, og i rekrutteringen af nye medarbejdere til lederstillinger sikres, at der også altid er kvindelige kandidater i rekrutteringen, såfremt der er kvalificerede ansøgere.

#### KVINDELIGE LEDERE

%	Kvindelige Ledere 2016	Kvindelige bestyrelsesmedlemmer 2016	Kvindelige ledere 2017	Kvindelige bestyrelsesmedlemmer 2017
Ajos	7	0	7	0
Enemærke & Petersen	15	33	15	33
Lindpro	6	33	5	33
MT Højgaard	17	33	18	33
Scandi Byg	19	0	15	0
Koncern	13	-	13	-

Fem kvindelig ledere har deltaget på IMD-kurser i Strategies for Leadership (SL) og Breakthrough Program for Senior Executives (BPSE). Programmet sigter på at styrke kvindelige ledere, især deres kompetencer til at øve indflydelse, lede "opad" og lede egen karriereudvikling og skift i ledelsesrollen.

Koncernens dattervirksomheder har ikke haft udskiftning i deres bestyrelser i løbet af 2017, hvorfor måltallene for antallet af kvindelige bestyrelsesmedlemmer til opnåelse inden 2020 endnu ikke er nået.

## Mål 2018

### KVINDELIGE LEDERE

%	Kvindelige Ledere	Kvindelige bestyrelsesmedlemmer
Ajos	8	33*
Enemærke & Petersen	15	33**
Lindpro	7	33***
MT Højgaard	20	33
Scandi Byg	19	33****
Koncern	15***	-

\*Målsætningen for Ajos skal nås inden udgangen af 2020.

\*\*Målsætningen for næste generalforsamling i år 2020 er, at 33% af de generalforsamlingsvalgte medlemmer i Lindpro er kvinder.

\*\*\*Målsætningen for Scandi Byg skal nås inden udgangen af 2020.

\*\*\*\* Målet er på lang sigt at have den samme køns-mæssige sammensætning af ledere som af den totale medarbejderpopulation.

### Initiativer 2018

- Fokus på IMD Strategies for Leadership (SL) for kvindelige ledere
- Sikre kvindelige kandidater i rekrutteringsprocessen

### Opfyldelsesgrad

Indikatoren blev 100% besvaret i dybden og 50% i bredden.

### Afgrænsning og metode

Medarbejdere ansat i udlandet på lokal kontrakt og medarbejdere i Lindpros dattervirksomhed Arssarnit indgår ikke i rapporteringen.

Se mere metode i appendiks.

### MILJØ

Koncernen arbejder på at reducere miljø- og klimabelastningen i selve byggeprocesserne på byggepladserne og i den daglige drift i øvrigt. En byggeopgave har indflydelse på miljøet gennem alle faser af dets livscyklus - lige fra fremstilling af materialer over drift af bygningen, til bortskaffelse og eventuel genanvendelse af materialer.

### ENERGI

Koncernen tilstræber at anvende vedvarende energi i projekteringen, når de økonomiske forhold tillader dette. Det betyder, at koncernen har fokus på integreret design og på at minimere energiforbruget i byggeriet.

Som en direkte følge af mere energieffektive byggerier bidrager koncernen til at reducere den globale opvarmning ved at reducere udledningen af drivhusgasser.

Der forbruges energi til opvarmning af bygninger, energi på byggepladser samt til transport.

Koncernen følger som minimum lovgivningen på området.

### EN3

### Energiforbrug

#### Rapportering 2017

Koncernen brugte cirka 400.000 kWh mindre energi til nyt hovedsæde.

Der skete i perioden en omfordeling af brændstofforbruget fra fyringsolie til diesel, som regnskabsteknisk kan henføres til forbrug på maskiner på byggepladsen, idet mængden tidligere til dels har været opgjort som fyringsolie.

#### Direkte energiforbrug

Koncernens direkte energiforbrug omfattede blandt andet brændstoffer som benzin, diesel, fyringsolie og naturgas og solceller. Ca. 95% af fyringsolien var miljøolie, mens 35% af dieselforbruget var miljødiesel.

### OPGØRELSE AF DET DIREKTE ENERGIFORBRUG

GJ	2016	2017
Indkøbt brændstof		
Benzin	374	564
Diesel	105.678	110.228
Fyringsolie (lev. på byggepladser)	11.707	6.196
Firmakilometer privatbil		
Beregnet forbrug	17.603	21.536
Opvarmning		
Olie	663	665
Naturgas	6.870	6.795
Samlet direkte energiforbrug	142.895	145.984
Ton CO <sub>2</sub> -Ækv.	10.930	10.443

Indirekte energiforbrug

### SAMLET INDIREKTE ENERGIFORBRUG FRA KONTORER (GJ)

	2016	2017
EI	15.394	11.943
Fjernvarme*		
	11.246	15.303
I alt	26.840	27.246

\*Knud Højgaards Vej og Husby Allé (MT Højgaard) er overgået fra gas til fjernvarme, derfor er der flyttet forbrug fra direkte til indirekte energi.

## RELATIVT FORBRUG

	2016	2017
Samlet energiforbrug i forhold til omsætning (GJ/mio. kr.)	23,6	23,9
Samlet direkte energiforbrug i forhold til medarbejdertimer i alt (GJ/1.000 t)	20,6	25,8

## GENNEMSNITLIG KILOMETER/LITER, LEASEDE PERSONBILER

	2015	2016	2017
	15,8	17,2	23,1

Målet om en gennemsnitlig kilometer/liter på 17 for leasede personbiler blev nået. Fremadrettet flyttes fokus til gulpladebiler, hvor der ses et potentiale for forbedring.

### Mål 2018

- Samlet energiforbrug for koncernen set i forhold til omsætning: 24 GJ/mio.
- Samlet direkte energiforbrug i forhold til medarbejdertimer i alt: 25 GJ/1.000 t
- Gennemsnitlig kilometer/liter for gulpladebiler: 17 kilometer/liter

### Initiativer 2018

- Koncernen igangsætter initiativer for at sikre en bedre energieffektivitet for kørsel i servicebiler. Dette gøres med en oversigt med gode råd om energieffektiv køreteknik samt eventuelt køretekniske kurser.

## Opfyldelsesgrad

Indikatoren er 100% besvaret i dybden og 50% i bredden.

## Afgrænsning og metode

Rapportering af direkte og indirekte energiforbrug gælder for de danske aktiviteter.

Opgørelserne er forskudte. Således dækker opgørelserne af energiforbruget på kontorerne for flere lokaliteter over fjerde kvartal 2016 og de tre første kvartaler af 2017.

Se mere metode i appendiks.

## CRE1

## Bygningers energiintensitet

### Rapportering 2017

Koncernen havde en mindre stigning i energiforbruget fra 2016 til 2017.

Andelen af fjernvarme steg i perioden, mens der blev registreret et tilsvarende fald i andelen af elopvarmning.

Energiforbruget til bygninger og kontorer udgjorde knap en fjerdedel af koncernens opgjorte energiforbrug.

## BYGNINGERS ENERGIINTENSITET

	2016	2017
Energiforbrug (el og varme) (GJ)	34.373	34.706
Samlet opvarmet areal (m <sup>2</sup> )	59.915	60.171
Antal medarbejdere på kontorerne (opvarmede arealer)	1.668	1.609
Bygningernes energiintensitet (GJ/m <sup>2</sup> )	0,57	0,58
Bygningernes energiintensitet (GJ/medarbejdere)	20,6	21,6

I koncernens nye hovedkontor i Søborg blev forbruget nedsat med 1/3 i forhold til det tidligere hovedkontor. Bygningen fik desuden idriftsat solceller i 2017.

### Mål 2018

- Bygningers energiintensitet forbedres med 5% i forhold til 2017

## Opfyldelsesgrad

Indikatoren er 100% besvaret i dybden og 50% i bredden.

## Afgrænsning og metode

Rapportering omfatter energiintensiteten for koncernens kontorer og produktionshaller i Danmark.

Se mere metode i appendiks.

## AFFALDSTYPER OG BORTSKAFFELSESMETODER

Når koncernen sorterer byggeaffald, giver det værdi. Koncernen sparer råstoffer, energi, penge og nedsætter CO<sup>2</sup>-udledningen.

Velsorteret affald har høj værdi i forhold til nye produkter. Mange af de produkter, koncernen anvender i byggebranchen, er fremstillet af råstoffer udvundet udenfor Europa. Der ligger en stor ressourcebank til nye produkter i adskillelse og sortering af affaldet. Koncernen arbejder med kildesortering for at kunne understøtte genanvendelse via producenterne.

Ud over den direkte kildesortering på byggepladserne har koncernen taget initiativ til et tæt samarbejde med affaldstransportører fra kontorer og materialepladser. Koncernen har begrænset antallet af affaldstransportører og har gennemgået enkelte pladser med henblik på bedre kildesortering.

Koncernen bidrager også til branchearbejdet om udviklingen af en model for cirkulært byggeri, så nedrivning i fremtiden ikke er en udgift, men i stedet en indtjeningsmulighed ved genanvendelse af materialerne.

Der er igennem det seneste årti sket en stor udvikling i byggevareindustrien på materialesiden, både hjulpet af lovgivning og forbrugerkrav, hvilket er en positiv udvikling for genanvendelse af affald i byggevarer.

I betonkonstruktioner anvendes beton, hvor dele af cementen er udskiftet med genanvendt materiale. Isoleringsmaterialer indeholder ligeledes store andele genanvendelsesmaterialer. Ifølge producenternes opgørelser er 2/3 af materialerne i stenuld genanvendt, mens op til 80% af glasuldsisolering består af genbrugsglas.

Træprodukter kommer ofte med certificeringer for bæredygtig frembringelse.

Det er først, når de genanvendte materialer tilfører et byggemateriale værdi, at det for alvor bliver interessant. Det er vigtigt, at genanvendelsen ikke er den samme som at deponere affald i byggematerialer, men at det genanvendte materiale i sidste ende gør byggematerialerne bedre og mere bæredygtige.

Koncernen har kun aftaler med certificerede affaldstransportører.

## EN23

### Affaldstyper og bortskaffelsesmetoder

#### Rapportering 2017

Koncernen havde en større omsætning i 2017 i forhold til 2016. Det er især renoveringsprojekter, hvor man nedriver og ombygger, som medvirker til en højere affaldsdannelse. Den samlede mængde affald, som koncernen håndterede, steg. I relation til dette havde koncernen stor positiv effekt af at etablere affaldsstationer på store byggepladser. Dette

blev gjort i samarbejde med affaldstransportøren. Den positive effekt udmøntede sig i en hurtigere indsamling af affaldet og en langt bedre sortering, som dermed bidrog til en større genanvendelse.

Den totale genanvendelsesprocent faldt med to procentpoint, hvilket skyldes flere større pcb- og asbestrenoveringsprojekter.

Mængden af farligt affald faldt. Andelen af mineraluld til genanvendelse steg, hvilket er meget positivt. Mængden af blandet affald steg.

Koncernen tænker genbrug og genanvendelse ved at benytte cirkulære principper. På projektet Circle House (Circle House er verdens første almene boligbyggeri, der er bygget efter cirkulære principper) har koncernen sammen med bygherrer, arkitekter, rådgivere og producenter fundet løsninger, der får økonomi og miljø til at gå hånd i hånd. Sammen med de øvrige parter har koncernen løst udfordringerne omkring byggeaffald ved at finde løsninger, der sikrer, at Circle House er designet for adskillelse. Cirka 90% af de indbyggede materialer skal kunne genbruges i fremtiden – uden at have mistet kvalitet eller økonomisk værdi.

Det første modul er opført som dogme og bliver udstillet i Aarhus. Modulet skal indgå i det endelige projekt, som bliver udbudt i 2018.

Både renovering og nybygning resulterer i affald, som risikerer at påvirke miljøet, hvis det ikke håndteres korrekt.

Koncernen har igangsat en Ph.d. om, hvordan livscyklusanalyser (LCA) kan understøtte implementeringen af cirkulær økonomi i byggebranchen. Ph.d.-projektet understøtter FN's 17 nye bæredygtigheds mål og skal medvirke til at gøre det muligt for beslutningstagere at træffe valg om materialer og deres miljøpåvirkning på et oplyst grundlag.

På koncernens kontorer indsamles og returneres tonere til leverandør. På en enkelt virksomhed sorteres bioaffald fra kantine til brug for foder, biogas og gødning.

#### AFFALD I PROCENT

% af total	2016	2017
Genanvendelse (inkl. genvinding)	50	45
Forbrænding (eller brugt som brændsel)	24	30
Deponering	13	10
Blandet affald	13	15
Andet (ikke kategoriseret)	0,02	0,04
Heraf farligt affald i procent af total mængde ekskl. jord	11	2

#### NØGLETAL

	2016	2017
Blandet affald i procent af total (ekskl. jord)	13	16
Andelen af mineraluldsaffald til genanvendelse i procent	10	96
Genanvendelse i procent af total (ekskl. jord)	50	48

En enkelt virksomhed i koncernen har med stor succes anvendt unge arbejdsløse blandt andet til affaldssortering.

#### Mål 2018

- Den afleverede mængde af usorteret affald skal være mindre end 10%
- Øge andelen af genanvendelse til mindst 60%

#### Initiativer 2018

- Information/oplysning til koncernens byggepladser om sortering for derigennem at øge sorteringsgraden til genanvendelse
- Forsøg med big bags til indsamling af plast på byggepladser. Koncernen vil derigennem synliggøre mængden af plast, som er benyttet som emballage. Dette initiativ skal udføres i samarbejde med affaldstransportører

#### Opfyldelsesgrad

Indikatoren er besvaret 100% i dybden og 50% i bredden.

#### Afgrænsning og metode

For 2017 medtages alle koncernens aktiviteter i Danmark, men ikke i udlandet. Der er for perioden primært opgørelser fra de affaldstransportører, som koncernen har samarbejdsaftaler med, og som derfor håndterer hovedparten af affaldet.

Alle affaldstaler er ekskl. jord.



## COMPLIANCE

For koncernen er det vigtigt at overholde alle love og regler. Der arbejdes løbende på at begrænse fejl, forsømmelser eller forkert adfærd, der kan stride mod love og regler.

Derfor finder koncernen det naturligt at oplyse om eventuelle sanktioner og bøder modtaget i årets løb. Dette gælder, uanset om det skyldes forsømmelser eller fejl, og uanset hvor alvorlige disse er.

### EN29

#### Bøder og sanktioner for manglende overholdelse af miljølove og -regler

#### Rapportering 2017

Koncernen modtog ingen bøder eller sanktioner på baggrund af manglende overholdelse af miljølove eller -regler og havde heller ikke i relation hertil sager, der blev bragt til konfliktløsning.

#### Mål 2018

- 0 bøder eller sanktioner

#### Opfyldelsesgrad

Indikatoren er 100% besvaret i dybden og 50% i bredden.

#### Afgrænsning og metode

Rapporteringen gælder koncernens danske aktiviteter i 2017.

## PRODUKT- OG CERTIFICERINGS-ORDNINGER

Certificeringer, godkendelser og ordninger kan være frivillige eller lovpligtige. Alle koncernens projekter opfylder som minimum de gældende myndighedskrav.

Frivillige certificeringer, godkendelses- og mærkningsordninger bliver i stigende grad brugt til at verificere processer og produkter. I byggebranchen giver de bygherrer, lejere og ejere en sikkerhed for, at bygningerne lever op til målbare krav indenfor både miljømæssige, økonomiske og sociale aspekter.

Koncernen har valgt at opføre antallet af frivillige ordninger indenfor byggeri, som koncernens projekter indgår i.

### CRE8

#### Bæredygtighedscertificering, -godkendelser og mærkningsordninger for bygninger

#### Rapportering 2017

Koncernen arbejdede på ni projekter med bæredygtighedscertificeringer:

- Nordea Domicil Øst (LEED)
- Holmenveien Barnehage (BREEAM NOR)
- Valby Maskinfabrik (BREEAM International)
- Orbicon Domicil (DGNB)
- Slagelse Sygehus (DGNB)
- Hummeltoftevej (DGNB)
- Skt. Joseph Klosteret (DGNB)

- B310 (DGNB uden certifikat)
- Datacenter (LEED)

Scandi Byg gennemgik en proces, der understøtter, at deres præfabrikerede elementer fremover kan leveres som Svanemærket.

Der uddannes løbende medarbejdere til at kunne gennemføre DGNB-certificerede projekter. Desuden blev der arbejdet på screening af 16 nye projekter.

#### Mål 2018

- Koncernen vil fastholde sine kompetencer til at levere bygninger, der kan certificeres efter en af de tre store certificeringsordninger DGNB, BREEAM og LEED

#### Initiativer 2018

- Koncernen vil øge både tilgængeligheden af viden om bæredygtighedscertificeringer og formidling af denne viden. Formålet er, at relevante medarbejdere i projekterne har viden til at sikre processen om certificeringer tidligt i processen med kunder og projektorganisationen

#### Opfyldelsesgrad

Indikatoren er 100% besvaret i både dybden og i bredden.

#### Afgrænsning og metode

- Koncernen har indtil 2017 begrænset sig til at se på de fire største af de frivillige bæredygtighedscertificeringer - hvilket vil sige DGNB, LEED, BREEAM og Svanemærket

# GRI-Indeks



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

Fuldendt ● Delvist fuldendt ◐ Mangelfuldt ○



SPECIFIC STANDARD DISCLOSURES		Side	UNGC	Rapportering		SPECIFIC STANDARD DISCLOSURES		Side	UNGC	Rapportering	
				Bredde	Dybde					Bredde	Dybde
<b>Forretningsadfærd</b>											
SO3	Risikoanalyse i forhold til korrupsion	4	10	●	●	LA1	Nyansættelser og medarbejderomsætning	10		◐	●
SO4	Oplæring i politikker og procedurer mod korrupsion	5	10	◐	◐	LA6	Arbejds miljø	11	6	●	●
SO5	Bekræftede tilfælde og iværksatte tiltag som reaktion på tilfælde af korrupsion	5	10	●	◐	CRE6	Internationalt godkendt system for sundheds- og sikkerhedsstandarder	12		●	●
SO7	Konkurrenceforvridende adfærd, kartel og monopolvirksomhed	5		●	●	LA9	Antal uddannelsestimer pr. medarbejder	12	6	◐	●
SO8	Manglende overholdelse af love og regler	6		●	●	LA12	Sammensætning af køn i bestyrelsen og medarbejdere med ledelsesansvar	13		◐	●
PR5	Kundetilfredshed	7		◐	●						

Menneskerettigheder		Side	UNGC	Bredde	Dybde	Miljø		Side	UNGC	Bredde	Dybde
HR1	Signifikante investeringsaftaler og kontrakter med menneskerettigheder	7	1, 2	●	●	EN3	Energiforbrug	14	7, 8	◐	●
HR3	Diskrimination og tiltag	8	1, 6	◐	●	CRE1	Bygningers energiintensitet	15	7, 8	◐	●
HR4	Kollektive overenskomster og foreningsfrihed	8	3	●	●	EN23	Affaldstyper og bortskaffelsesmetoder	16	7, 8	◐	●
HR5	Børnearbejde og tvangsarbejde	9	4	●	●	EN29	Bøder og sanktioner for manglende overholdelse af miljølove og -regler	17		◐	●
HR6	Risiko for tvunget eller pligtmæssigt arbejde	9	5	●	●	CRE8	Bæredygtigheds certificeringer, -godkendelser og mærkningsordninger for bygninger	17	9	●	●
HR10	Screening af nye leverandører i forhold til menneskerettigheder	9	1, 2	●	●						

Fuldendt ● Delvist fuldendt ◐ Mangelfuldt ○

# Om MTH GROUP

## G4-17

I besvarelsen indgår MT Højgaard og de fire helejede virksomheder Ajos, Enemærke & Petersen, Lindpro og Scandi Byg. De delejede dattervirksomheder Greenland Contractors og Seth indgår ikke i rapporteringen.

## G4-3 G4-4 G4-7

MTH GROUP ejes af de to børsnoterede virksomheder Højgaard Holding A/S (54%) og Monberg & Thorsen A/S (46%). MTH GROUP består af:

- MT Højgaard, der udfører anlægs-, bygge- og renoveringsopgaver, og som samtidig er koncernens modervirksomhed
- 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 2017:

- Greenland Contractors (67%), der leverer alle former for service inden for bygnings- og anlægsvedligeholdelse og drift i det arktiske miljø

- Seth (60%), der udfører anlæg indenfor vandbygning i Portugal og Afrika

## G4-5 G4-6

Koncernens hovedkontor har adressen: Knud Højgaards Vej 7, 2860 Søborg, Danmark.

Koncernen havde pr. 31. december 2017 medarbejdere ansat på faste kontorer i:

- Danmark
- Færøerne
- Grønland
- Island
- Maldiverne
- Vietnam

## G4-8

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

- Danmark
- Anlæg
  - Byggeri
  - Udlejning af materiel og rådgivning om byggepladsindretning
  - Elinstallationer
  - Industrielt modulbyggeri

## Færøerne

- Anlæg
  - Byggeri
- Grønland
- Anlæg

- Byggeri
  - Elinstallationer
- Maldiverne
- Anlæg og byggeri
- Sverige
- Stålbroer

Kontoret i Vietnam assisterer koncernens danske Design & Engineering-afdeling med designopgaver.

## G4-9

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

## NØGLETAL

mic./kr.	2015	2016	2017
Omsætning	6.531	6.797	7.648
Ordinære driftsresultat	352	73	176
Egenkapital	999	964	884

## G4-10 G4-11

### FORDELING AF MEDARBEJDERE

	2015	2016	2017
Antal medarbejdere	4.125	4.211	4.132
Procentdel funktionærer/timelønnede	41/59%	42/58%	37/63%
Procentdel medarbejdere i Danmark/udenfor Danmark	99/1%	98/2%	98/2%
Procentdel mænd/kvinder	88/12%	87/13%	88/12%
Procentdel dækket af kollektive overenskomster	62%	60%	67%



#### G4-12

Se tabel nederst på siden.

Fremgangsmåde ved optælling af antal leverandører er ændret således, at en leverandør nu alene tæller én gang på tværs af hele koncernen. I 2016-målingen talte en leverandør en gang pr. virksomhed

#### 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 2017 side 15.

#### G4-15

Økonomiske, miljømæssige og sociale charters, principper eller andre initiativer, som koncernen tilslutter sig:

- FN's Global Compact, 2015
- Underskrevet Charter for samfundsansvar i ejendoms-, bygge- og anlægsbranchen i Danmark, 2014

#### G4-16

Koncernen havde i 2017 medlemsskaber af foreninger og støtter regionale, nationale og internationale organisationer som:

- Aros Art Club
- Building Network
- Byggesocietetet
- Bygningsstyrelsens Dialogforum
- Copenhagen Capacity
- DAC& Build
- DBU Club 100
- DI - Dansk Industri
- Erhverv Aarhus
- Esbjerg Erhvervsudvikling
- FBBB - Foreningen Bæredygtige Byer og

- Bygninger
- FSTA - Forum for Sygehus Teknik og Arkitektur
- Gate 21
- Green Building Council Denmark
- IDA
- JUC - Almene Boliger
- Lyngbygaard Golf
- Moesgaard Museum
- Netværk Danmark
- Nordisk Vej Forum - NVF
- Norsk-Dansk Handelskammer
- Renovering på dagsordenen
- Vand i Byer innovationsnetværk

#### G4-18 G4-19 G4-22 G4-23

Relevante CSR-emner, som påvirker koncernens interne såvel som eksterne interessenter, er udvalgt. Derefter har ledelsen prioriteret GRI-emnerne og indikatorerne individuelt og efterfølgende samlet. Sideløbende er en interressentanalyse gennemført, der belyser, hvilke emner koncernens interessenter finder relevante.

Koncernen har identificeret følgende emner:

- Antikorruption
- Arbejdsmiljø
- Beskæftigelse
- Børnearbejde og tvangsarbejde
- Compliance
- Energi
- Foreningsfrihed og kollektive overenskomster

- Ikke-diskrimination
- Investering
- Konkurrencebegrænsende adfærd
- Leverandører i forhold til menneskerettigheder
- Mangfoldighed og lige muligheder
- Produkt- og certificeringsordninger
- Risiko for tvunget eller pligtmæssigt arbejde
- Spildevand og affald
- Træning og uddannelse

Koncernen har ikke ændret tidligere vurderinger. Ovenstående analyse er gennemført i 2013/2014. Koncernen vil i 2018 opdatere sit strategiske CSR-afsæt på baggrund af en intern og ekstern interressentanalyse. CSR afsættet vil danne udgangspunkt for en opdateret CSR-rapportering for 2018.

#### G4-20 G4-21 G4-24 G4-25 G4-26 PR5

Koncernens interressentgrupper 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

#### FORDELING AF LEVERANDØRER

Land	2016 mio. kr.	2017 mio. kr.	2016 %	2017 %	2016 Antal*	2017 Antal	2016 %	2017 %
Danmark	4.341	5.027	93	96	6.289	6.100	94	95
Øvrige Norden	67	56	1	1	123	87	2	1
Øvrig EU	109	111	2	2	117	123	2	2
Øvrig verden	142	45	3	1	187	93	3	1
I alt	4.659	5,239	100	100	6.716	6,403	100	100

- 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, hvor resultatet benyttes aktivt til at styrke forretningen. 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 fremkomme med forslag.

Koncernens strategi om at opnå øget produktivitet igennem brug af digitale værktøjer har kunden i fokus. Kunden inviteres blandt andet ind i koncernens VDC Labs for at sikre større bygbarhed, sundere projekter og give kunden flere valgmuligheder i projektet

- 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 under-

entreprenørerne 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 på 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. Dette sker oftere og oftere blandt andet i VDC Labs, hvor projekterne udvikles sammen
- Myndighederne regulerer de markeder, koncernen agerer på, stiller krav til koncernen 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 støjes og forstyrres, samt at koncernen ansætter lokalt eller benytter lokale underentreprenører. Dialogen med lokalsamfundet foregår fx via dialogmøder, naboinformation og høringer

Via koncernens brug af Urban VDC er det muligt allerede inden et projekt bliver til en realitet at sikre bedst mulige løsninger for lokalsamfundet undervejs i projektet, såvel som når et projekt er færdigt fx i forhold til trafikoplægning, naturforhold og gangbroer

- Mediernes interesse for koncernen gælder både de enkelte projekter fx i lokalmiljøet og som et ikon, såvel som de har interesse for selve koncernens samlede præstationer. Koncernen møder mediernes med åbenhed og proaktivt ud fra et ønske om at give et troværdigt og gennemsigtigt billede

#### G4-27

Interessentundersøgelsen 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.

Uddannelsesstillinger er et fokusområde i koncernen. Koncernen havde i 2017 8% lærlinge og praktikanter.

#### 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 dumping 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 byggeri-virksomheders aktiviteter.

Dette ligger i forlængelse af koncernens ønsker, hvilket blandt andet har resulteret i en 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** **G4-29** **G4-30** **G4-31**  
**G4-32**

Koncernen rapporterer årligt i forbindelse med offentliggørelse af årsregnskab.

Rapporteringsperioden er 1. januar-31. december 2017, hvis ikke andet er noteret. Sidste rapport blev udgivet den 16. februar 2017. I 2017 rapporterer koncernen i forhold til GRI "In accordance" Core.

GRI-indekset findes på side 18.

Kontaktpersonen for CSR er:

Kommunikationskonsulent Stine Sølgaard,  
+45 2270 9160, [stsd@mth.dk](mailto:stsd@mth.dk).

#### G4-33

CSR-rapporten er ikke blevet verificeret af revisionen. 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 og bestyrelsens revisionsudvalg varetager specifikt koncernens økonomiske rapportering, risikostyring 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 mio. kr., inden koncernen indgår aftale. Formålet er at sikre rentabilitet i projekterne.

Styringen af koncernens CSR varetages af et CSR Board bestående af en række relevante

direktører i koncernen. Overordnet ansvarlig for området er kommunikationsdirektøren, 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 [mthgroup.dk/ansvarlighed/selskabsledelse](http://mthgroup.dk/ansvarlighed/selskabsledelse).

#### G4-56

Med en vision om at være den mest produktivtetsfremmende koncern i bygge- og anlægsbranchen har MTH GROUP i en årrække været en nøgleaktør i opgøret med branchens lave produktivitet.

Koncernen arbejder aktivt på at sikre større realiserbarhed og valgfrihed i bygge- og anlægsprojekter og mere kvalitet for pengene. Dette kræver et opgør med traditionerne og en fokuseret indsats, hvor processer styres stramt og med momentum.

Dette sker med udgangspunkt i koncernens strategiramme, som benyttes som reference i de interne processer for styring og udvikling.

I disse år har koncernens ledelse tre områder i fokus:

- Projekter fra samfund til drift
- Best in Class VDC
- Udnyttelse af synergier

De tre områder er indbyrdes afhængige med VDC (Virtual Design & Construction) som omdrejningspunkt. Fokusområderne understøttes af en række konkrete indsatser relateret til koncernens drift, ledelse, marked og kunder.

Læs yderligere om strategien i koncernens årsrapport for 2017 side 12.

# Appendiks



I det følgende vises baggrundsdata, som er redegjort for i rapporteringen.

## SO8

Et strakspåbud vedrører alvorlige arbejdsmiljøforhold på arbejdspladsen, som skal bringes i orden med det samme. 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 forsvarligt.

Koncernens strakspåbud og forbud blev i 2017 givet på følgende måde:

- 11 strakspåbud og to forbud med opfordring til at sikre mod nedstyrtningsfare
- 13 strakspåbud med opfordring til at sikre arbejdsstedets indretning
- 11 strakspåbud med opfordring til at sikre orden og ryddelighed i fællesområder og på adgangsveje
- seks strakspåbud med opfordring til at sikre planlægning af arbejdet
- to strakspåbud med opfordring til at sikre brug af værnemidler og sikkerhedsudstyr
- tre strakspåbud med opfordring til at sikre brug af tekniske hjælpemidler

## STRAKSPÅBUD FORDELT PÅ VIRKSOMHED

	Forbud	Straks-påbud
Ajos	0	0
Enemærke & Petersen	0	5
Lindpro	0	2
Scandi Byg	0	2
MT Højgaard	2	38
Koncernen	2	47

## PR5

## 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

## LA1

## NYANSÆTTELSE OG FRATRÆDELSE

	Timelønnede	Funktionærer	I alt
Nyansættelser	1.066	345	1.411
Nyansatte, der fratræder samme år	382	47	429
Totale fratrædelser	952	320	1.272

## NYANSÆTTELSE OG FRATRÆDELSE – TIMELØNNEDE FORDELT PÅ ALDER

	<30 år	30-50 år	>50 år
Nyansættelser	395	482	189
Nyansatte, der fratræder samme år	142	156	84
Totale fratrædelser	302	406	244

## NYANSÆTTELSE OG FRATRÆDELSE – FUNKTIONÆRER FORDELT PÅ ALDER

	<30 år	30-50 år	>50 år
Nyansættelser	108	172	65
Nyansatte, der fratræder samme år	25	18	4
Totale fratrædelser	93	147	80

## NYANSÆTTELSE OG FRATRÆDELSE – TIMELØNNEDE FORDELT PÅ KØN

	Kvinder	Mænd
Nyansættelser	21	1.047
Nyansatte, der fratræder samme år	6	370
Totale fratrædelser	16	944

## NYANSÆTTELSE OG FRATRÆDELSE – FUNKTIONÆRER FORDELT PÅ KØN

	Kvinder	Mænd
Nyansættelser	74	271
Nyansatte, der fratræder samme år	11	35
Totale fratrædelser	72	248

## NYANSÆTTELSE OG FRATRÆDELSE – TIMELØNNEDE FORDELT PÅ GEOGRAFI

	Danmark	Udland
Nyansættelser	959	109
Nyansatte, der fratræder samme år	336	38
Totale fratrædelser	922	38

## NYANSÆTTELSE OG FRATRÆDELSE – FUNKTIONÆRER FORDELT PÅ GEOGRAFI

	Danmark	Udland
Nyansættelser	335	10
Nyansatte, der fratræder samme år	42	4
Totale fratrædelser	305	15

## LA6

## ULYKKER OG ULYKKESFREKVENNS FORDELT PÅ VIRKSOMHED

	Antal 2016	Antal 2017	Ulykkesfrekvens 2016	Ulykkesfrekvens 2017
Ajos	4	2	26,2	11,9
Enemærke & Petersen	14	6	13,2	5,7
Lindpro	17	17	12,3	12,7
Scandi Byg	21	6	37,1	10,0
MT Højgaard	38	39	11,2	10,7
Koncernen	94	70	14,4	10,3

### ULYKKER OG FRAVÆR FORDELT PÅ REGION – TIMELØNNEDE OG FUNKTIONÆRER

	Danmark 2016	Danmark 2017	Udland 2016	Udland 2017
**Ulykkesfrekvens pr. 1 mio. arbejdstimer (funktionærer + timelønnede)	16,3	10,8	4*	6,4*
**Fraværskoefficient inkl. funktionærer i forbindelse med arbejdsulykker	1,3	0,9	1,5*	0,5*

\*Inkl. lokalt ansatte timelønnede, som medregnes i ulykkesfrekvens

\*\* Ulykkes- og fraværskoefficient kan ikke udregnes opdelt på kvinder og mænd.

### TYPE OG OMSTÆNDIGHED FOR DE 70 ULYKKER

Skadetype	Omstændighed	Antal
Bløddelsskade (slag og blå mærker)	Fald i samme eller til lavere niveau/stødt imod/ramt af	12
Sårskade	Trådt på eller anden kontakt med skarpe genstande/Stødt imod/ramt af	13
Mistet legemsdel	Klemmt af eller ramt af	0
Lukket knoglebrud	Stødt imod/ramt af eller fald i samme eller til lavere niveau	7
Forskydning af led	Overbelastning af ledeme	1
Forstuvning/forvriddning/forstrækning	Fald i samme eller til lavere niveau eller over-belastning af ledeme	29
Åbent knoglebrud	Stødt imod/ramt af	0
Hjernerystelse og indre kvæstelser	Færdsel i arbejdstid/stødt imod/ramt af	0
Varme- og kuldeskade	Stødt imod eller ramt af	1
El-chok	Kontakt med el-spænding	1
Andet, øjenskader	Fremmedlegeme i øje eller kontakt med kemikalier	6

### ULYKKER OG FRAVÆR FORDELT PÅ MEDARBEJDERKATEGORI OG REGION

Timelønnede	Danmark 2016	Udland 2016	Samlet	Danmark 2017	Udland 2017	Samlet
Ulykkesfrekvens	27,7	4,1	22,1	18,6	6,6	16,5
Arbejdsulykker med fravær	89	4	93	65	5	70
Tabte arbejdsdage	1006	211	1271	732	51	783
Fraværskoefficient i forbindelse med arbejdsulykker	2,3	1,6	2,1	1,5	0,5	1,4
Farlige hændelser (tæt-på-hændelser)	170	1	171	190	0	190
Arbejdsulykker uden fravær	234	4	238	268	6	274

### LA12

#### LEDERE FORDELT PÅ KØN

	Kvinder 2016	Mænd 2016	Kvinder 2017	Mænd 2017
Leder, funktionær	40	269	46	302
Ej leder, funktionær	370	808	382	885
Leder, timelønnet	0	0	0	0
Ej leder, timelønnet	29	1814	43	1290

### EN3

Opgørelsen af det direkte energiforbrug dækker brændstof, olie og naturgas inkl. estimeret forbrug til firmakørsel i privatbiler, mens det indirekte energiforbrug dækker fjernvarme og el.

Olie og naturgas til opvarmning  
Forbruget er primært medregnet efter reelt opgjort forbrug. Har dette ikke været tilgængeligt, er der anvendt forventet forbrug efter aconto-regninger.

Naturgassen på enkelte mindre lokaliteter afregnes ikke efter forbrug, men betales som en del af lejemålet. Der er ikke mulighed for at få opgørelser over forbruget.

Indirekte energiforbrug  
Opgørelserne af el- og fjernvarmeforbrug på koncernens lokaliteter er på baggrund af faktiske aflæsninger og opgørelser fra leverandører.

Elforbruget på byggepladserne indgår ikke i opgørelsen. Denne afgrænsning er valgt, da elforbruget på de enkelte byggepladser nogle gange afholdes af bygherren og andre gange af koncernen.

Omgregning fra kilometer til energiforbrug er ud fra et skøn om bilernes gennemsnitlige alder og data om fordeling på brændstoftype og forbrug fra Danmarks Statistik.

### CRE1

Der er anvendt opgørelser fra de enkelte virksomheders faste adressers forbrug af naturgas og olie til opvarmning, fjernvarme og el fra leverandører. Opgørelsen dækker alene danske adresser, men indeholder både kontorer og produktionshaller.

Kvadratmeter (opvarmet areal) og antal medarbejdere på kontorerne er opgjort af de enkelte virksomheder.

Energiforbruget til bygninger indeholder såvel forbrug til opvarmning af kontorer/produktionshaller som elforbrug.

Der er ikke korrigeret i forhold til forskelle i klimaet fra år til år.

### EN23

#### AFFALD

Affald/kg	2016	2017
Genanvendelse (inkl. genvinding og genbrug)	7.081.242	7.376.020
Forbrænding (eller brugt som brændsel)	3.380.648	4.716.880
Deponering	1.917.551	1.590.940
Blandet affald	1.871.325	2.399.310
Andet (ikke kategoriseret)	2.308	6.628
Jord, kørt væk fra byggepladser	1.051.020	2.096.240
<b>Totalt affald</b>	<b>15.326.374</b>	<b>18.186.018</b>
<b>Totalt affald ekskl. jord</b>	<b>14.275.354</b>	<b>16.089.778</b>
Heraf farligt affald	1.515.828	341.648

Der er for perioden primært opgørelser fra de affaldsaftagere, koncernen har samarbejdsaftaler med, og som også håndterer hovedparten af koncernens affald. Der anvendes desuden lokale affaldsaftagere på nogle byggepladser. Koncernen arbejder på, at så mange som muligt frivilligt anvender de affaldsaftagere, der er samarbejdsaftaler med. Koncernen arbejder også på at påvirke nogle af affaldsaftagerne fx til større genanvendelse.

Det giver ikke mening at se på faktiske affaldsmængder, idet der det ene år kan være renoveringsopgaver, der genererer meget affald, og det andet år kan være overvejende opgaver med nybyggeri eller anlæg, der genererer mindre affald. I stedet arbejdes med at begrænse affaldets miljøeffekter. Fx arbejder koncernen på at øge kildesorteringen, så en større fraktion kan genanvendes. Samtidigt vil koncernen øge mængden af affald til genanvendelse. Affald, der ender på deponi, giver de største miljøproblemer.