



MT Højgaard-koncernen CSR-rapport 2015

En forretningsprioritet	3
Politik og indsats	4
Forretningsadfærd	4
Antikorruption	4
Konkurrencebegrænsende adfærd	6
Compliance	6
Produkt- og certificeringsordninger	6
Menneskerettigheder	7
Investering	7
Ikke diskrimination	8
Foreningsfrihed og kollektive overenskomster	8
Børnearbejde og tvangsarbejde	8
Risiko for tvunget eller pligtmæssigt arbejde	8
Leverandørscreening i forhold til menneskerettigheder	8
Arbejdspladsen og arbejdsmarkedsforhold	9
Beskæftigelse	9
Arbejds miljø	10
Træning og uddannelse	11
Mangfoldighed og lige muligheder	12
Miljø	12
Energi	13
Affaldstyper og bortskaffelsesmetoder	16
Compliance	17
Produkt- og certificeringsordninger	17
GRI-indeks	19
Om MT Højgaard-koncernen	21
Appendiks	26

En forretningsprioritet

G4-1

Med vores vision om at være bygge- og anlægsbranchens mest produktivitetsfremmende koncern løfter vi helt naturligt også gerne vores del af ansvaret for en bæredygtig udvikling. For os er bæredygtighed både et hensyn, en forretningsprioritet og en udfordring, som vi har valgt at tage aktivt på os.

I 2015 har fokus i koncernen blandt andet været på at sikre vores medarbejderes og underleverandørers sikkerhed på byggepladserne. Vi tror på, at det giver værdi at gøre sikkerhed til en ledelsesopgave og at planlægge arbejdsmiljø sammen med medarbejderne tidligt og konstant i projekterne. Vi forventer, at vores indsats vil resultere i færre arbejdsulykker de kommende år.

Inden for det seneste år har vores arbejde med at nedbringe energiforbruget haft effekt. Det er blandt andet et resultat af fokus på kørselsmønstre og adfærd samt udskiftning af bilflåden.

I 2015 har vi implementeret en ny antikorrupsionspolitik. Ikke fordi vi har haft korrupsionstilfælde, men fordi vi har en pligt til at opføre os professionelt, fair og med integritet i alle vores forretningsaktiviteter. Politikken danner grundlag for konstruktive diskussioner, som medvirker til at professionalisere vores medarbejdere, underentreprenører og systemer yderligere, og dette arbejde vil fortsætte i 2016.

Som en ansvarlig aktør med en central position i byggebranchen har vi valgt at fokusere vores CSR-indsats inden for fem strategiske pejlemærker. Inden for disse områder prioriterer og fokuserer vi vores indsats, hvor det har størst gavnlig effekt:

- Forretningsadfærd
- Menneskerettigheder
- Arbejdspladsen og arbejdsmarkedsforhold
- Miljø
- Guidance og rapportering

Vi støtter op om FN's 10 principper i Global Compact, som vi i 2015 valgte at tilslutte os. Koncernen bekræfter med tilslutningen sin forpligtelse til at agere etisk i forhold til integritet, fairness og socialt ansvar i udførelsen af vores aktiviteter.

Det er nu andet år, vi udgiver en selvstændig CSR-rapport. Rapporten dækker vores lovgivningspligt i forhold til rapportering af samfundsansvar og uddyber vores politik, indsats og mål på udvalgte CSR-områder.

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.

Vores indsats tager udgangspunkt i mennesker og de relationer og aftryk, vi har på det omkringliggende samfund. Derfor er vi meget interesseret i at indgå i dialog og høre forslag om, hvor vi kan blive endnu bedre.

Torben Biilmann

Adm. koncerndirektør

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 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 i 2015 kun virksomheden MT Højgaard og helejede dattervirksomheder.

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 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 -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.

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. I politikken findes også blandt andet koncernens regler mod facilitation payments og regler om gaver.

Koncernen bidrager til at forebygge og tage afstand fra enhver form for korruption og støtter aktivt andres antikorrupsionsbestrebelse i forhold til både myndigheder og private interessenter.

Koncernen opdaterer løbende procedurer, der sætter rammerne for såvel egne som agenters 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.

Før koncernen indtræder i forretningsrelationer, transaktioner eller projekter med en værdi på over 50 millioner kroner, 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 i nyere tid
- potentielle forretningspartnere i lande, hvor korruption er en formodet risiko
- det foreslåede projekt eller den foreslåede forretningstransaktion med henblik på at kortlægge og risikovurdere eventuel korruption

Due diligence skal fornys i løbet af projektperioden, så ændringer og ny information kan vurderes.

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 for 2015**

I 2015 har koncernen foretaget risikoanalyse af forretningsenhederne i Maldiverne, Qatar og Vietnam, da disse agerer i lande, som koncernen vurderer som højrisikolande med hensyn til korruption.

Risikoanalysen indeholdt en vurdering af blandt andet karakteren af enhedernes arbejde, kontakten med såvel offentlige som private aktører, samt hvilken type gennemsigthed der foreligger ved kontraktindgåelsen.

De enkelte områders risiko i forhold til korruption blev vurderet, og der er ikke blevet identificeret væsentlige risici i forhold til korruption.

Imidlertid står det klart, at koncernen står over for visse risici som følge af sin repræsentation i højrisikolande, samt at visse funktioner generelt er mere udsatte i relation til korruption end andre. Disse er dog ikke vurderet som værende betydelige, men der er iværksat tiltag, hvilket beskrives nærmere under SO4.

Mål 2016

- 100% af de lande, hvor koncernen udøver forretning, skal gennemgå risikoanalyse i forhold til korruption i 2016
- 100% af projekter med en kontraktsum over 50 millioner kroner skal gennemgå due diligence, og der skal foretages stikprøvekontrol på projekter med en kontraktsum under 50 millioner kroner

Initiativer i 2016

- Generisk ramme for risikoanalyse udarbejdes. Målet er en analyse, hvori det fastslås, hvor store risici der er for korruption i de enkelte lande, samt deres påvirkningsgrader. Det vil sige risiko for hændelse og dennes indvirkning på en skala fra 1-5
- Ramme for due diligence-procedure udarbejdes. Proceduren skal være en fast bestanddel af koncernens fastlæggelse af risici før indgåelse af projekter over 50 millioner kroner (tilbuds- og kontraktråd). Due diligence-proceduren skal blandt andet fastlægge kunder og samarbejdspartneres historik i forhold til korruptionssager, tilknytning til offentlige udbydere og koncernen, økonomiske situation og CSR-forpligtigelser

Opfyldelsesgrad

Indikatoren er 100% besvaret i både dybden og bredden.

SO4**Opklæring i politikker og procedurer mod korruption****Rapportering for 2015**

Koncernens nye antikorrupsionspolitik blev godkendt og implementeret i Q3 2015.

Medarbejderne i Qatar, Maldiverne og Vietnam blev i 2015 undervist i koncernens antikorrupsionspolitik.

Derudover er der gennemført undervisning af udvalgte afdelinger, som er vurderet til at være potentielt udsat for korruption blandt andet indkøb, it og salg.

Koncernens antikorrupsionspolitik er blevet kommunikeret til hele koncernen via interne kommunikationskanaler.

Mål 2016

- 100% af funktionærerne i koncernen skal modtage undervisning i antikorrupsion

Opfyldelsesgrad

Indikatoren er 100% besvaret i dybden og bredden.

SO5**Bekræftede tilfælde og iværksatte tiltag som reaktion på tilfælde af korruption****Rapportering for 2015**

Koncernen har i 2015 haft ét bekræftet tilfælde af korruption. Der var tale om et tilfælde af mindre økonomisk værdi med én impliceret tidligere medarbejder. Som et resultat af intern mistanke blev den tidligere medarbejder politianmeldt. Politiet har imidlertid endnu ikke tilkendegivet, om de vil retsforfølge medarbejderen. Når sagen er afsluttet hos politiet, skal der foretages en intern evaluering for at klarlægge, hvilke motiver der lå bag, og hvordan det var muligt at foretage den uacceptable handling, så de nødvendige forholdsregler kan træffes.

Koncernen har ikke afsluttet kontrakter som følge af overtrædelser med forbindelse til korruption.

Koncernen har ikke afsluttet retssager om korruption mod koncernen eller koncernens medarbejdere i 2015.

Mål 2016

- 0 tilfælde af korruption i koncernen i 2016

Opfyldelsesgrad

Indikatoren er 100% besvaret i dybden og bredden.

Konkurrencebegrænsende adfærd

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

S07

Konkurrenceforvridende adfærd, kartel og monopolvirksomhed

Rapportering for 2015

Koncernen har i 2015 ikke modtaget sigtelser for konkurrenceforvridende adfærd.

Mål 2016

- 0 sigtelser mod koncernen for konkurrenceforvridende adfærd i 2016

Opfyldelsesgrad

Indikatoren er 100% opfyldt i dybden og bredden.

Compliance

For koncernen er det vigtigt 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.

S08

Manglende overholdelse af love og regler om arbejdsmiljø

Rapportering for 2015

Koncernen har i 2015 modtaget 28 strakspåbud og to forbud, men ingen bøder. Koncernen har klaget over fire

strakspåbud, hvoraf to klager har givet medhold. En klage gav ikke medhold, og én er endnu ikke afgjort.

Virksomheden MT Højgaard modtog ni strakspåbud, et forbud og ingen bøder. Målsætningen om ingen bøder og maks. 10 strakspåbud i denne virksomhed er dermed nået.

En stor del af de strakspåbud, koncernen har modtaget, drejer sig om manglende sikring mod nedstyrtning og manglende opmærksomhed på arbejdsstedets indretning samt planlægning af arbejdet (se appendiks).

Mål 2016

- Fastholde 0 bøder
- Nedbringe antallet af forbud fra 2 til 0 og antallet af strakspåbud fra 28 til 20 ved samme aktivitetsniveau som i 2015

Initiativer i 2016

- Konstant ledelsesfokus på alle niveauer. Arbejdsmiljø skal være øverst på dagsorden
- Fokus på arbejdsstedets indretning, herunder orden og ryddelighed
- Fokus på stilladsarbejde, og at der ikke forekommer risiko for nedstyrtning
- Fokus på anvendelse af faldsikringsudstyr

Opfyldelsesgrad

Indikatoren er 100% besvaret i dybden og bredden.

Produkt- og certificeringsordninger

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 forbipasserende. 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 for 2015**

Virksomhederne MT Højgaard og Enemærke & Petersen opnåede i 2015 en samlet kundetilfredshed på indeks 74 ud af 100. Til sammenligning var den indeks 73 i 2014.

Koncernen har også fokus på kundeloyalitet, som indikerer kundernes fremtidige adfærd. Kundeloyaliteten er i 2015 faldet fra indeks 72 til 70.

Svarprocenten var 62% i 2015 mod 60% året før. Målet på 75% blev dermed ikke opnået.

Mål 2016

- Kundetilfredshed indeks 76
- Kundeloyalitet indeks 76

Initiativer i 2016

- Kundetilfredshedsmåling udbredes til hele koncernen
- Opstartworkshops på alle projekter over 100 millioner kroner og projekter med nøglekunder
- Midtvejsmålinger på alle projekter over seks måneder

Opfyldelsesgrad

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

Afgrænsning og metode

Rapporteringen gælder i 2015 kun virksomheden MT Højgaard og Enemærke & Petersen.

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 (se appendiks).

Målingerne gennemføres både midtvejs i projektet, samt når projektet er afsluttet, og rettes til kunden.

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 brud på menneskerettighederne. For at bidrage til, at menneskerettighederne respekteres i de projekter, koncernen indgår i, screenes

alle projekter over 50 millioner systematisk ud fra en specifik tjekliste, som tager stilling til primært risici, men også menneskerettigheder.

Formålet er at sikre, at bygherres CSR-krav håndteres og afdækkes i projektorganisationen, og at kravene kan videreføres overfor 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.

HR1**Signifikante investeringsaftaler og kontrakter med menneskerettigheder****Rapportering 2015**

I 2015 blev 100% af alle projekter over 50 millioner kroner screenet, hvormed målet for 2015 om 50% screening blev opnået.

Herudover screenes projekter under 50 millioner kroner, hvis det vurderes juridisk eller HR-mæssigt relevant ved gennemgang af projektet. Der føres ikke statistik over, hvor mange øvrige projekter koncernen screener i løbet af året.

Koncernen har ikke haft investeringsaftaler i 2015.

Mål 2016

- 100% af kontrakter over 50 millioner kroner er screenet for menneskerettigheder
- 100% af investeringsaftaler over 25 millioner kroner er screenet for menneskerettigheder

Initiativer i 2016

- Screening af kontrakterne udbygges i takt med øgede krav og initiativer fra bygherrer, og krav om back to back-aftaler udbygges
- Koncernen overvejer indkøb af et system, som kan gennemføre screening af underleverandører
- Koncernen stiller krav om back to back-aftaler med underleverandører

Opfyldelsesgrad

Indikatoren er 100% besvaret i bredden og dybden.

Afgrænsning og metode

Alle potentielle projekter på over 50 millioner kroner vurderes i koncernens tilbuds- og kontrakttråd. I den forbindelse screenes projekterne pt. for, hvordan bygherren forholder sig til CSR-relaterede emner, herunder menneskerettigheder og menneskerettighedsklausuler.

Koncernen betragter køb af anlægsaktiver eller selskaber til en værdi over 25 millioner kroner 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 2015

Der er ingen indrapporterede tilfælde af mobning, chikane eller diskrimination i koncernen.

Mål 2016

– 0 hændelser vedrørende diskrimination

Initiativer i 2016

– Kampagne målrettet lederne om nultolerance. Blandt andet lanceres en politik for at forhindre mobning

Opfyldelsesgrad

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

Afgrænsning og metode

Lokalt ansatte medarbejdere på udenlandske projekter og medarbejdere hos Lindpros dattervirksomhed Arssarit 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. For at sikre overholdelsen af overenskomsterne har koncernen blandt andet udarbejdet en praktisk vejledning til alle byggepladser om kontrol af underentreprenørerne.

Når koncernen anvender udenlandske underentreprenører på et projekt, er der i kontrakterne med disse indsat en særlig betingelse om, 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 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.

Koncernen rapporterer først for 2016 om foreningsfrihed og kollektive overenskomster via HR4. I G4-11 rapporteres dog allerede nu om procentdelen af koncernens medarbejdere, som har kollektiv overenskomst, og i den screening af nye leverandører, som beskrives i HR10, indgår også kollektive overenskomster og foreningsfrihed.

Børnearbejde og tvangsarbejde

Koncernen accepterer hverken tvangsarbejde eller børnearbejde i egne virksomheder eller hos underleverandører.

Risikoen for tvangsarbejde er lav i Danmark, 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.

Koncernen screener nye underleverandører for børnearbejde i den screening af nye leverandører, som er beskrevet i HR10. Koncernen rapporterer først for 2016 om børnearbejde og tvangsarbejde via HR5.

Risiko for tvunget eller pligtmæssigt arbejde

Koncernen accepterer ikke tvunget eller pligtmæssigt arbejde hverken i egne virksomheder eller hos underleverandører.

Tvunget eller pligtmæssigt arbejde ses sjældent i Danmark, hvor størstedelen af koncernens aktiviteter finder sted. Til gengæld kan risikoen være større i andre dele af verden, hvor koncernen har aktiviteter.

Koncernen screener nye underleverandører for tvunget eller pligtmæssigt arbejde i den screening af nye leverandører, som beskrives i HR10. Koncernen rapporterer først for 2016 om tvunget eller pligtmæssigt arbejde via HR6.

Leverandørscreening i forhold til menneskerettigheder

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

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 brud på menneskerettighederne sker i lande uden for Europa, hvorfor koncernen screener alle nye leverandører uden for Europa ved kontrakter over 1 million kroner.

HR10

Screening af nye leverandører i forhold til menneskerettigheder

Rapportering 2015

78% af virksomheden MT Højgaards nye leverandører blev screenet for menneskerettigheder i 2015, og målsætningen om 60% i 2015 blev dermed nået.

Screeningerne viste, at alle de omfattede virksomheder levede op til menneskerettighederne.

Mål 2016

- 100% af koncernens nye leverandører screenes for menneskerettigheder

Initiativer i 2016

- Kortlægning og risikovurdering af koncernens leverandører i Europa
- Revision af Code of Conduct for leverandører samt indarbejdelse af denne i aftaleparadigmer

Opfyldelsesgrad

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

Afgrænsning og metode

I 2015 gælder rapporteringen kun virksomheden MT Højgaard.

Screeningen gælder alle nye leverandører, der overstiger en indkøbsvolumen på 1 million kroner, og som ligger uden for Europa. Dette gælder i forhold til både rapportering for 2015 og målsætning for 2016.

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 byggepladser. Med tusindvis af medarbejdere i en række forskellige virksomheder er arbejdsmarkedsforhold et centralt fokusområde.

Beskæftigelse

Medarbejderne er en afgørende ressource, og det er derfor vigtigt at have fokus på, hvilke medarbejdere der tiltræder og fratræder. Samtidigt 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.

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- og konstruktørpraktikantstillinger i lovbestemte praktikforløb samt studenterstillinger. Derudover har virksomheden MT Højgaard eget turnusprogram, som giver nyuddannede ingeniører og konstruktører mulighed for at prøve forskellige dele af branchen i de første år af deres fastansættelse.

LA1

Nyansættelser og medarbejderomsætning

Rapportering 2015

Den samlede medarbejderomsætning for funktionæransatte i koncernen var 22% i 2015.

Virksomheden MT Højgaard har fra 2014 til 2015 haft en procentvis reduktion i medarbejderomsætningen på 11,5% for de funktionæransatte, hvorfor en reduktion på 10% i 2015 blev nået. Det dækker over, at medarbejderomsætningen i 2014 var 28,7% og ved udgangen af 2015 25,4%.

I 2015 har koncernen haft øget fokus på at positionere sig over for nuværende og kommende medarbejdere samt at styrke ledelseskompetencerne.

Målet for 2015 var at hæve medarbejdertilfredsheden til indeks 73 fra 68, hvilket blev opnået i undersøgelsen 2015.

I 2015 havde koncernen 6,5% ansat i uddannelsesstillinger. Dette var en stigning fra 6,1% i 2014. Koncernen har dermed endnu ikke nået målet på 7% uddannelsesstillinger. Koncernen vil stadig arbejde på at øge dette tal. I visse dele af forretningen er der imidlertid ikke tilstrækkeligt mange timelønnede til at uddanne flere lærlinge.

Mål 2016

- Reduktion på 10% i den samlede medarbejderomsætning for funktionærer i koncernen. Det vil sige en udvikling i medarbejderomsætningen fra 22% til minimum 20%
- Indeks 74 i miniundersøgelse på tilfredsheden blandt funktionærene. Koncernens langsigtede mål er fortsat indeks 76

- 7% af medarbejderne er ansat i uddannelsesstillinger

Initiativer i 2016

- Intensivere Employer Branding-projekt
- Udbygge samarbejde med uddannelsesinstitutionerne, herunder erhvervsakademier og universiteter
- Deltagelse i DI's virksomhedspanel for operation praktikplads
- Etablere mentorordninger i udvalgte dele af koncernen for lærlinge

Opfyldelsesgrad

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

Afgrænsning og metode

Medarbejderomsætningen for 2015 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.

Ikke alle virksomheder i koncernen kan ved opgørelsen skelne mellem fast- og løstansatte funktionærer, hvorfor opgørelsen på nuværende tidspunkt er foretaget for alle funktionæransatte i koncernen.

Målet for 2016 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.

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

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

Arbejds miljø

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

bejds miljø til stadighed forbedres og har høj prioritet, uanset hvilket arbejde koncernen udfører.

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

LA6

Arbejds miljø

Rapportering 2015

2015 var præget af flere ulykker end i 2014. Hvor koncernen i 2014 havde 82 ulykker med fravær, havde koncernen således i 2015 110 sådanne ulykker, og dermed var ulykkesfrekvensen 17,6. Det er over målet på maks. 15. Koncernen havde i 2015 ingen dødsulykker. Ulykkesfrekvensen ligger fortsat på niveau med branchegennemsnittet.

Overordnede tal koncernen

	2014	2015
Ulykkesfrekvens (antal ulykker pr. 1 million arbejdstimer)	14,9	17,6
Arbejdsulykker med fravær	82	110
Tabte arbejdsdage	765	941
Fraværsfrekvens i forbindelse med arbejdsulykker	1	1,1

Ulykkesfrekvensen for funktionærer var 1,9 i Danmark i 2015, mens den i udlandet lå på 31,7 og samlet på 2,3. Ulykkesfrekvensen for timelønnede i Danmark var på 35,2, mens den i udlandet var 0,9 og samlet 25,6.

Hovedparten af koncernens arbejdsulykker vurderes at skyldes manglende fokus på arbejdsstedets indretning, fx manglende rækværker eller dårlige og ikke ryddelige adgangsveje samt manglende planlægning af opgaven (se appendiks).

Virksomheden MT Højgaard har i de sidste to år arbejdet målrettet med at sætte arbejdsmiljø højt på dagsordenen, men havde alligevel en svag stigning i antallet af ulykker i 2015. Virksomheden MT Højgaards frekvens er efter de seneste års arbejde væsentligt lavere end i resten af koncernen.

Koncernen havde ikke tilstrækkeligt fokus på arbejdsmiljø i første halvår af 2015, hvilket bevirkede en stigning i ulykkerne i forhold til 2014. Denne stigning betød, at hele koncernen i andet halvår af 2015 blandt andet gennemførte en sikkerhedsdag, hvor lederne fra alle virksomheder i koncernen blev samlet under temaet sikkerhedskultur, og hvor en vision om nul ulykker blev lanceret. Dagen blev sluttet af med underskrift på, at man som leder vil arbejde målrettet mod visionen nul ulykker.

Fokus på lederskab vil være højest på arbejdsmiljøagenden også i 2016.

I den forbindelse har koncernen styrket videndelingen og opprioriteret arbejdet med arbejdsmiljø i alle virksomhederne.

Koncernen registrerede i 2015 144 tæt-på-hændelser. I virksomheden MT Højgaard blev derudover registreret 547 observationer, hvilket var langt over målet på mellem 250 og 300 for virksomheden.

Mål 2016

- Nedbringe den samlede ulykkesfrekvens til højst 15

Initiativer i 2016

- Konstant ledelsesfokus på alle niveauer; arbejdsmiljø skal være højt på dagsorden
- Fokus på holdning og adfærd. Alle skal tage ansvar for sig selv og hinanden
- Fokus på arbejdsstedets indretning, herunder rækværker og afspærringer
- Fokus på anvendelse af faldsikringsudstyr

Opfyldelsesgrad

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

Afgrænsning og metode

Da koncernen ikke er arbejdsmiljøansvarlig for underentreprenører, og det er forbundet med mange ressourcer at indhente målinger fra disse, er de ikke medtaget i besvarelsen for nærværende.

CRE6

Internationalt godkendt system for sundheds- og sikkerhedsstandarder

Rapportering 2015

99% af funktionærerne og 96% af de timelønnede medarbejdere arbejdede i overensstemmelse med arbejdsmiljøstandarden DS/OHSAS 18001:2008 i 2015.

Den del, der ikke arbejdede i overensstemmelse med standarden, var ansat i E&P Service, som ikke er certificeret. Dermed kunne koncernen ikke nå målet for 2015 om 100%, der arbejder i overensstemmelse med standarden.

E&P Service forventes sammenlagt med E&P primo 2016, hvorefter de indgår i certifikat.

Mål 2016

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

Opfyldelsesgrad

Indikatoren er 100% besvaret i både dybden og bredden.

Afgrænsning og metode

Uafhængige leverandører arbejder ikke under koncernens arbejdsmiljøcertifikat og er derfor ikke medtaget i rapporteringen.

Træning og uddannelse

Uddannelse er en investering i fremtiden, og derfor lægger koncernen vægt på hele tiden 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.

LA9

Antal uddannelsestimer pr. medarbejder

Rapportering 2015

Koncernen havde i 2015 et gennemsnitligt antal uddannelsestimer pr. medarbejder på 15,7 timer. Målet for 2015 på 10 timer pr. medarbejder var kun gældende for virksomheden MT Højgaard, hvilket blev nået med 20,3 timer. Dette var et resultat af:

- at koncernen havde udvalgte ledere på et internt lederudviklingsforløb
- at 23 medarbejdere i virksomheden MT Højgaard påbegyndte den interne BIM-koordinatoruddannelse
- at alle nye medarbejdere i virksomheden MT Højgaard var på et omfattende introduktionsforløb i forbindelse med ansættelsen

Mål 2016

- 12 uddannelsestimer pr. medarbejder i koncernen

Initiativer 2016

- Implementering af uddannelsespolitik i virksomhederne, hvor den endnu ikke er implementeret
- Uddannelse inden for VDC og strategisk ledelsesuddannelser

Opfyldelsesgrad

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

Afgrænsning og metode

Opgørelsen af kursustimerne er i 2015 i flere af virksomhederne opgjort på manuelle sammentællinger af kendte kursud dage, som derefter er omregnet til timer

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.

LA12

Sammensætning af køn i bestyrelsen og medarbejdere med ledelsesansvar

Rapportering 2015

Andelen af kvindelige ledere i koncernen var 13% i 2015.

Målet om at hæve andelen af kvindelige ledere fra 18% til 20% i virksomheden MT Højgaard i 2015 blev opnået med en øgning til 20%. Dette er blandt andet opnået via ledelsesfokus på området og ved at sikre, at der altid også er kvindelige kandidater i rekrutteringen, såfremt der er kvalificerede kandidater.

Kvindelige ledere

%	KVINDELIGE LEDERE	KVINDELIGE BESTYRELSES MEDLEMMER
Ajos	0	0
Enemærke & Petersen	13	33
Lindpro	6	0
Virksomheden MT Højgaard	20	17
Scandi Byg	27	33
Koncern	13	-

I virksomheden MT Højgaards bestyrelse var 17% kvinder i 2015, hvilket lever op til målet om mindst 17%.

Mål 2016

Kvindelige ledere pr. 31. december 2016

%	KVINDELIGE LEDERE	KVINDELIGE BESTYRELSES MEDLEMMER
Ajos	1	-
Enemærke & Petersen	10	33*
Lindpro	6	0**
Virksomheden MT Højgaard	21	33
Scandi Byg	28	-
Koncern	15***	-

*Enemærke & Petersens bestyrelse består af tre generalforsamlingsvalgte medlemmer, hvorfor målsætning fastholdes.

**Målsætningen for næste generalforsamling i år 2020 er, at 17% af de generalforsamlingsvalgte medlemmer i Lindpro er kvinder.

*** Målet er på lang sigt, at have den samme kønsmæssige sammensætning af ledere som af den totale medarbejderpopulation

Initiativer 2016

- Ligestillingspolitik implementeres i de virksomheder, hvor det endnu ikke er sket
- Uddannelsestiltag for kvinder iværksættes

Opfyldelsesgrad

Indikatoren er 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.

Miljø

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

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

Koncernen søger at udvikle de relevante kompetencer ved løbende at uddanne medarbejderne til at gennemføre arbejdsopgaverne miljømæssigt forsvarligt.

Energi

Med betydelige aktiviteter - både på byggepladser og med transport - har koncernen miljø- og klimapåvirkning både i forhold til knappe energiresourcer og til CO₂-belastning.

Koncernen følger lovgivningen på energiområdet.

Koncernen bruger energi på byggepladser og i forbindelse med transport af medarbejdere samt en mindre del til opvarmningsformål.

Det direkte energiforbrug omfatter blandt andet brændstoffer som benzin, diesel, fyringsolie og naturgas, som alle er ikke-vedvarende energikilder, eller fx biobrændsel, som er en vedvarende energikilde.

Koncernens direkte energiforbrug er primært brændstoffleverancer til byggepladser og forbrug til biler. Brændstofforbruget udgøres af ikke-vedvarende energikilder, primært diesel.

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

EN3

Energiforbrug

Direkte energiforbrug

Koncernens direkte energiforbrug var 133.656 GJ i 2015 og gav anledning til 9.718 tons CO₂-ækvivalenter (Ækv.). Virksomhederne i koncernen har forskelligartede aktiviteter og dermed meget forskellige forbrug i forhold til både typer og mængder.

Opgørelse af det direkte energiforbrug

GJ		VIRK-SOMHEDEN MT HØJ-GAARD 2014	VIRK-SOMHEDEN MT HØJ-GAARD 2015	KONCERN
Indkøbt brændstof	Benzin	1.639	279	566
	Diesel	85.098	45.200	104.185
	Fyringsolie	4.313	2.270	3.756
Firmakilometer privatbil	Benzin	8.092	5.399	12.122
	Diesel	2.877	2.077	4.665
Opvarmning	Olie	0	0	470
	Naturgas	5.730	2.730	7.892

Samlet direkte energiforbrug		107.750	57.965	133.656
Ton CO ₂ -Ækv.		7.848	4.225	9.718

Det direkte energiforbrug kommer 100% fra ikke-vedvarende energikilder.

Det er kun muligt at dokumentere en udvikling fra 2014 til 2015 for virksomheden MT Højgaard, da det er første år, at det direkte energiforbrug opgøres på koncernniveau.

Her skete et markant fald i benzinforbruget, der blandt andet afspejler, at der blev anvendt færre midlertidige lejede benzinbiler fx erstatningsbiler ved skader.

Der blev ligeledes opnået et markant fald i dieselforbruget. Diesel i bulk-leverancer til byggepladser blev ca. halveret, og dieselforbruget til leasede biler faldt med ca. 30%. For firmakørslen i privatbiler var der ligeledes et fald på gennemsnitligt 32% i forhold til 2014.

Virksomheden MT Højgaard øgede igennem 2014 og 2015 sit fokus på kørselsmønstre og adfærd. Desuden har de seneste års fokus på kravet til energieffektivitet for virksomhedens bilflåde haft betydning for alle nyleasede biler, hvilket havde betydning på forbruget.

Der er efterhånden installeret fartspærrer på en lang række af koncernens driftsbiler, hvilket havde stor effekt på bilernes brændstofforbrug.

Herudover var der i perioden en nedgang i antallet af medarbejdertimer på gennemsnitligt 12%, hvorfor der ligeledes må forventes at have været mindre kørsel. Øget brug af onlinemøder og samkørsel kan desuden have bidraget til besparelsen.

Forbruget på byggepladser og køremønstre er desuden afhængigt af antallet af bygge- og anlægsprojekter, lige som den geografiske placering af særligt de større byggeprojekter i opgørelsesperioden har betydning. Fx havde virksomheden i 2015 en stor byggeplads på hovedkontorets nabogrund.

En yderligere forklaring er, at tilknytningen af et væsentligt antal driftsbiler blev flyttet fra virksomheden MT Højgaard til Enemærke & Petersen. Bilernes årsforbrug registreres hos den virksomhed, hvor de er registreret ved afslutningen af opgørelsesperioden. Herudover lukkede virksomheden MT Højgaard kontoret i Tønder, og effekten af dette ses i 2015. Lukningen af kontoret nedbragte dels forbruget af diesel, dels blev der i den forbindelse afhændet en række energimæssigt forældet materiel.

Det markante fald i dieselforbruget skyldes altså både en direkte indsats og en række strukturelle ændringer.

I overensstemmelse med initiativerne for 2015 kom der elbiler som mulig leasingbil.

Halveringen i naturgasforbruget skyldes, at to lokaliteter i 2015 overgik til fjernvarme, der er en indirekte energikilde.

I udlandet blev det direkte energiforbrug alene opgjort på én lokalitet, Maldiverne. Der følges op herpå, og registreringen på koncernens øvrige udenlandske aktiviteter påbegyndes i 2016.

Indirekte energiforbrug

Koncernens indirekte energiforbrug for 2015 var 24.467 GJ. Virksomhederne i koncernen har haft forskelligartede aktiviteter og dermed meget forskelligt forbrug.

Samlet indirekte energiforbrug fra kontorer (GJ)

	VIRKSOM- HEDEN MT HØJGAARD 2014	VIRKSOM- HEDEN MT HØJGAARD 2015	KONCERN 2015
El	7.793	7.437	15.265
Fjernvarme	1.545	2.479	9.202
I alt	9.339	9.915	24.467

Da koncernen allerede i 2014 rapporterede det indirekte energiforbrug for virksomheden MT Højgaard, kan udviklingen vurderes.

Fra 2014 til 2015 havde virksomheden MT Højgaard en stigning i fjernvarmeforbruget. Stigningen modsvarede faldet i naturgas, da to lokaliteter i opgørelsesperioden overgik fra naturgas til fjernvarme.

Relativt forbrug

Koncernens samlede energiforbrug (direkte og indirekte energiforbrug) samt brændstofforbrug er sat i relation til omsætningen og aktiviteten.

Relativt forbrug

	VIRKSOM- HEDEN MT HØJGAARD 2014	VIRKSOM- HEDEN MT HØJGAARD 2015	KONCERN 2015
Samlet energiforbrug i forhold til omsætning (GJ/mio. kr.)	33,5*	24,4	26,2
Samlet direkte energiforbrug i forhold til medarbejdertimer i alt (GJ/1.000 t)	47	28	26

*Virksomheden MT Højgaards tal er tidligere fejlagtigt midlet med koncernomsætningen i stedet for virksomhedens omsætning. Dette er rettet op. Derfor svarer tallene ikke til dem, der er opgivet i sidste års rapport. Måltallene er tilsvarende reguleret.

Det markante fald i virksomheden MT Højgaards forbrug af diesel ses såvel på udviklingen i det samlede energiforbrug som på det direkte energiforbrug.

Gennemsnitlig km/liter

Opgørelsen gælder koncernens leasede personbiler med undtagelse af Enemærke & Petersens.

Gennemsnitlig kilometer/liter, leasede personbiler

2011	11,7
2012	12
2013	14,4
2014*	14,5
2015 *	15,8

*Tallene er behæftet med en vis usikkerhed. Dels skal nye biler tankes nogle gange for, at tallene er pålidelige, dels får ca. 20% af brugerne ikke altid tastet korrekte kilometer ved tankning.

Antallet af kilometer/liter er afhængigt af bilens teoretiske forbrug og kørselsadfærden. Forbedringen, der blev registreret, var kun lidt bedre end bilernes forbedrede energiforbrug fra producenternes side. Gennemsnittet (teoretisk) for nyregistrerede biler er pt. ca. 1 kilometer/liter bedre pr. år.

Målet på 17 kilometer/liter var ambitiøst og blev ikke opnået. Ud over, at der er stillet øget krav til bilernes teoretiske forbrug, har kørselsadfærden som nævnt stor betydning for forbruget. Koncernens tiltag med køretekniske kurser til medarbejdere med firmabiler blev ikke implementeret. Dette søges gennemført i 2016.

Der er en lille variation i de enkelte virksomheders gennemsnitlige km/liter. Fx opnåede Lindpro over 16 km/liter.

Mål 2016

- 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 i 2016
- Gennemsnitlig kilometer/liter for leasede personbiler: 17 kilometer/liter
- Alt koncernejet materiel skal opfylde EU's emissionskrav med emissionstrin II eller bedre, mens lejet materiel skal opfylde emissionsklasse III eller bedre
- Koncernen bestræber sig på, at alle nyanskaffede firmabiler overholder en teoretisk energieffektivitet på minimum 21,5 km pr. liter

Initiativer i 2016

Direkte energiforbrug

Brændstofforbruget består alene af ikke-vedvarende energikilder. Muligheden for at anvende vedvarende energikilder fx biodiesel undersøges fortsat.

Der er som nævnt sat krav til bilernes teoretiske forbrug, men kørselsadfærden og det kørte antal kilometer har afgørende betydning for brændstofforbruget. Koncernen vil derfor fortsat fokusere på øget brug af onlinemøder,

samkørsel til møder/kurser, brug af tog mellem landsdelene etc. Disse tiltag har effekt på såvel firmabilernes energiforbrug som energiforbruget til firmakørsel i private biler.

Adfærden omkring anvendelse af materiellet har også stor betydning for forbruget. Virksomheden MT Højgaard vil derfor fokusere på at udrede, beskrive og formidle bedre adfærd for anvendelsen for herved at nedsætte brændstofforbruget på byggepladser, uden samtidig at nedsætte produktiviteten.

Koncernen vil i 2016:

- igangsætte tilbud til medarbejdere om køreteknisk kursus for medarbejdere med firmabil
- påbegynde registrering af direkte energiforbrug i virksomheden MT Højgaard i udlandet
- sætte fokus på adfærd omkring anvendelse af materiel

Indirekte energiforbrug

Koncernen undersøger, i hvilken grad det vil kunne lade sig gøre at øge forbruget fra vedvarende indirekte energikilder, fx el fra vindmøller.

Koncernen vil i 2016 påbegynde registrering af indirekte energiforbrug i virksomheden MT Højgaard i udlandet.

Opfyldelsesgrad

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

Afgrænsning og metode

Rapportering af direkte og indirekte energiforbrug gælder for 2015 for de danske aktiviteter. Opgørelse af kilometer/liter indeholder dog ikke Enemærke & Petersen.

Se mere metode i appendiks.

CRE1

Bygningers energiintensitet

Rapportering 2015

Energiintensiteten i koncernens bygninger var i 2015 0,53 GJ pr. m² og 22,3 GJ pr. kontormedarbejder.

Bygningers energiintensitet

	KONCERNEN 2015	VIRKSOM- HEDEN MT HØJGAARD 2014	VIRKSOM- HEDEN MT HØJGAARD 2015
Energiforbrug (el og varme) (GJ)	32.830	14.941	12.655
Samlet opvarmet areal (m ²)	62.462	28.966	22.791
Antal funktionærer på kontorerne (opvarmede	1.469	854	848

arealer)			
Bygningernes energiintensitet (GJ/m ²) (2015 beregnet som dobbelt halvårsforbrug)	0,53	0,52	0,56
Bygningernes energiintensitet (GJ/kontormedarb.)	22,3	17,5	14,9

Målene for 2015 vedrørte kun virksomheden MT Højgaard. Her steg bygningernes energiintensitet med 7%, mens den målt pr. kontormedarbejder faldt med 17%. Målet for 2015 var et gennemsnit mellem de to opgørelsesmetoder, og samlet set vurderes målet om en reduktion på 5% at være opnået.

Kontorerne i virksomheden MT Højgaard blev i 2015 gennemgået for at identificere muligheder for at mindske energiforbruget. Analysen viste, at der allerede var iværksat relevante tiltag i de kontorer, som virksomheden MT Højgaard ejer, fx overgang fra naturgas til fjernvarme samt justering og indregulering af ventilations- og opvarmningsanlæg.

Resultaterne af det obligatoriske energisyn for store virksomheder, som skal være gennemført ved udgangen af marts 2016, forventes primo 2016.

Der var i 2015 meget stor forskel i de forskellige kontorers energiforbrug – specielt varmemeforbruget. Selv om meget kan forklares med bygningernes alder og stand, bør og vil koncernen se nærmere på tallene for at forstå årsagen til det store forbrug og for at få nedbragt de steder, hvor det er højest. Her vil resultatet af det obligatoriske energisyn i 2016 være en hjælp.

Koncernen forventer en væsentligt forbedret energiintensitet for koncernens hovedkontor, når det nye domicil tages i brug i august 2016.

I 2015 har koncernen sammensat en gruppe af egne energispecialister med det formål at identificere relevante energibesparelser, herunder muligheder for og ideer til at påvirke adfærden til at være mere energibevidst.

Mål 2016

- Bygningers energiintensitet forbedres med 5% i forhold til 2015
- Energiintensiteten i GJ/m² forbedres med 2% inden udgangen af 2016

Initiativer 2016

- Registreringen påbegyndes i virksomheden MT Højgaards kontorer i udlandet
- Resultatet af det obligatoriske energisyn på koncernens bygninger granskes, og relevante tiltag implementeres

Opfyldelsesgrad

Indikatoren er 100% besvaret i dybden og 50% i bred- den.

Afgrænsning og metode

I 2015 omfatter koncernens rapportering energiintensite- ten for koncernens kontorer i Danmark. I 2014 omfatte- de rapportering kun virksomheden MT Højgaard, hvorfor der kun er sammenligningstal her.

Se mere metode i appendiks.

Affaldstyper og bortskaffelsesmetoder

Byggebranchen producerer betydelige mængder bygge- affald fra jord- og gravearbejde, nedrivning (herunder renovering) samt nybyggeri. Koncernen producerer typisk affald til genanvendelse, forbrænding, deponi eller blandet/ikke-kategoriseret affald.

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, og ved at sikre, at det affald, der produceres, giver færre miljøpåvirkninger. Dette kan blandt andet ske gennem bedre affaldssortering og en højere grad af genbrug, fx mursten, og genanvendelse, fx isoleringsmaterialer, samt ved at undgå byggematerialer med farligt indhold.

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

Løbende opgørelser af affaldsmængder og -typer kan hjælpe til en bedre udnyttelse af byggematerialer og til at nedbringe koncernens samlede miljøbelastning.

EN23

Affaldstyper og bortskaffelsesmetoder

Rapportering 2015

Den samlede mængde affald fra koncernen var 14.321 tons i 2015. Der blev produceret affaldsmængder i kate- gorierne genanvendelse/genvinding, forbrænding, depo- nering, blandet og ikke-kategoriseret affald samt jord fra byggepladser.

I 2014 rapporterede koncernen alene affald for virksom- heden MT Højgaard. Den samlede mængde affald fra denne steg fra 2014 til 2015. Det skyldes, at virksomhe- den havde større byggeaktivitet, flere byggeprojekter, der genererer affald, fx renoveringer, og at pladserne er blevet bedre til at anvende de affaldsaftagere, som kon- cernen har samarbejdsaftaler med.

Affald i procent

AFFALD/KG	VIRKSOMHE- DEN MT HØJ- GAARD % AF TOTAL 2014*	VIRKSOMHE- DEN MT HØJ- GAARD % AF TOTAL 2015*	KONCERN % AF TOTAL 2015*
Genanvendelse (inkl. gen- vinding)	53	56	48
Forbrænding (eller brug som brænd- sel)	27	28	26
Deponering (inkl. i dybe brønde)	6	5	14
Blandet affald	6	6	11
Andet (ikke kategoriseret)	7	4	2
Farligt affald i procent af total mængde ekskl. jord	2,2	2,1	19,1**

*ekskl. jord

**I et projekt har koncernen bortskaffet overfladeforurenede elementer som farligt affald. Elementernes overflader er sandblæste. og langt størstedelen er derfor efterfølgende endt som ufarligt affald til genanvendelse. Medtages dette i beregningen, var andelen af farligt affald nede på 3,8%.

Koncernen havde 11% blandet affald, hvilket var mere end målet for 2015 på 2%. Kun Lindpro opnåede målet med en andel af blandet affald på kun 1,6%.

Planen er i første kvartal 2016 at gennemføre en kam- pagne på byggepladserne for blandt andet at øge fokus på affaldssortering og udnytte muligheder for at aflevere til genbrug og genanvendelse. Ikke alene hjælper det til at beskytte miljøet – der er også god økonomi i øget sortering.

Målet for genanvendelse er sat i forhold til virksomheden MT Højgaards erfaringer fra tidligere. Andelen af affald fra virksomheden MT Højgaard til genanvendelse blev øget fra 53% til 56%, hvilket dog ikke var tilstrækkeligt til at nå målet for 2015 på 60%. Koncernen har samlet set 48% affald til genanvendelse og har dermed endnu større afstand til målet. Effekten af den planlagte kam- pagne og samarbejdet med affaldsaftagerne om at sikre øget genanvendelse forventes at slå igennem i løbet af 2016.

Mulighederne for at øge mængden af genanvendt mine- raluldsaffald er blevet undersøgt. Flere af affaldsaftager- ne er ved at sikre, at de kan levere mineraluld til genan- vendelse frem for deponi. For koncernen blev der opnået en genanvendelse af mineraluldsaffaldet på 20%. Målet på mindst 25% for 2015 blev dermed ikke nået. I Scandi Byg blev der opnået en genanvendelse af mineraluldsaf-

fald på 92%. Det forventes, at den tidligere nævnte interne kampagne og et øget fokus på genanvendelse vil øge genanvendelsen af affaldet i hele koncernen.

Helt overordnet har koncernen nedbragt antallet af samarbejdspartnerne på affaldsbortskaffelse. Formålet er at sikre et større overblik over affaldsmængder og typer. Der er indgået aftaler med nogle få landsdækkende samarbejdspartnere og derudover et mindre antal lokale i hver landsdel. I aftalerne indgår levering af statistik, der kan imødekomme kravene i forhold til CSR-rapportering.

Der har været kontakt til en aftager af brugte mursten. Bygningerne skal være af ældre dato for, at stenene kan renses. Koncernen har ikke i perioden renoveret bygninger med teglsten, som har været egnede til genanvendelse.

Mål 2016

- Den afleverede mængde af usorteret affald skal være mindre end 4%
- Mindst 25% af mineraluldsaffaldet sendes til genanvendelse. Procentdelen skal stige de kommende år
- Øge andelen af genanvendelse til mindst 60%

Initiativer 2016

- Kampagne for affaldssortering på byggepladser gennemføres
- Sikring af, at de affaldsvirksomheder, som koncernen har samarbejdsaftaler med, bliver benyttet
- Brugbare teglsten (fra bygninger opført før 1950) genbruges ved nedrivning
- Påbegynde systematisk vurdering af i første omgang virksomhedens MT Højgaards byggeprojekter for at vurdere, om der indgår fremtidige (kendte) affaldsproblemer
- Påbegynde en vurdering af affaldssituationen i koncernens projekter i udlandet for at kunne fastsætte mål og initiativer

Opfyldelsesgrad

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

Afgrænsning og metode

For 2015 medtages alle koncernens aktiviteter i Danmark, men ikke i udlandet. I 2014 blev alene aktiviteter for virksomheden MT Højgaard opgjort.

Se mere metode i appendiks.

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 2015

Koncernen modtog i 2015 ikke bøder eller sanktioner på baggrund af manglende overholdelse af miljølove eller -regler og havde heller ikke i relation hertil sager, der er bragt til konfliktløsning.

Mål 2016

- 0 bøder eller sanktioner

Initiativer 2016

- Påbegynde registrering af koncernens aktiviteter i udlandet

Opfyldelsesgrad

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

Afgrænsning og metode

Rapporteringen gælder kun koncernens danske aktiviteter i 2015.

Produkt- og certificeringsordninger

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 indeklimate.

Koncernen har derfor valgt at opføre antallet af frivillige ordninger, som koncernens projekter indgår i. Koncernen fokuserer 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 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 alene for, hvor mange bygherrer der har valgt at lade deres byggerier certificere.

CRE8

Bæredygtighedscertificering, -godkendelser og mærkningsordninger for bygninger

Rapportering 2015

I virksomheden MT Højgaard arbejdes pt. på certificering af tre byggerier efter BREEAM nord. Det var forventet, at de ville blive tildelt certificeringen i efteråret 2015, men arbejdet er endnu ikke tilendebragt.

Desuden arbejdes på DGNB-certificering af koncernens nye domicil i Søborg, som forventes at opnå guld, jf. DGNB-klassificeringens skala.

Enemærke & Petersen har ikke opført certificerede bygninger i 2015.

For at sikre, at koncernen til stadighed har medarbejdere, der er kvalificerede til at gennemføre opgaver med certificering, uddanner koncernen løbende sådanne specialister. I 2015 gennemførte to medarbejdere DGNB's konsulentkursus. Desuden gennemførte en medarbejder en uddannelse til BREEAM-konsulent.

Mål 2016

- Koncernen afrapporterer fremover om antallet af projekter, som koncernens entreprenørvirksomheder bæredygtighedscertificerer, samt byggeprojekter, som bliver bæredygtighedscertificeret
- Koncernens entreprenørvirksomheder vil fastholde deres kompetence til fortsat at levere bygninger, der kan certificeres efter en af de tre store certificeringsordninger DGNB, BREEAM og LEED

Opfyldelsesgrad

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



























Afgrænsning og metode


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


GRI-indeks

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

SPECIFIC STANDARD DISCLOSURES		SIDE	UNGC	RAPPORTERING	
				BREDDE	DYBDE
FORRETNINGSADFÆRD		4	10	■	■
S03	Risikoanalyse i forhold til korruption	5	10	■	■
S04	Oplæring i politikker og procedurer mod korruption	5	10	■	■
S05	Bekræftede tilfælde og iværksatte tiltag som reaktion på tilfælde af korruption	5	10	■	■
S07	Konkurrenceforvridende adfærd, kartel og monopolvirksomhed	6		■	■
S08	Manglende overholdelse af love og regler	6		■	■
PR5	Kundetilfredshed	7, 23		□	■

SPECIFIC STANDARD DISCLOSURES		SIDE	UNGC	RAPPORTERING	
MENNESKERETTIGHEDER		7	1, 2, 3, 4, 6		
HR1	Signifikante investeringsaftaler og kontrakter med menneskerettigheder	7	1, 2		
HR3	Diskrimination og tiltag	8	1, 6		
HR10	Screening af nye leverandører i forhold til menneskerettigheder	9	1, 2		
ARBEJDSPLADSEN OG ARBEJDSMARKEDSFORHOLD		9	5, 6		
LA1	Nyansættelser og medarbejderomsætning	9			
LA6	Arbejds miljø	10	6		
CRE6	Internationalt godkendt system for sundheds- og sikkerhedsstandarder	11			
LA9	Antal uddannelsestimer pr. medarbejder	11	6		
LA12	Sammensætning af køn i bestyrelsen og medarbejdere med ledelsesansvar	12			
MILJØ		12			
EN3	Energiforbrug	13	7, 8		
CRE1	Bygningers energiintensitet	15	7, 8		
EN23	Affaldstyper og bortskaffelsesmetoder	16	7, 8		
EN29	Bøder og sanktioner for manglende overholdelse af miljølove og -regler	17			
CRE8	Bæredygtigheds certificeringer, -godkendelser og mærkningsordninger for bygninger	18	9		

 Datagrundlaget er fuldendt

 Datagrundlaget er delvist fuldendt

 Datagrundlaget er mangelfuldt

Om MT Højgaard-koncernen

G4-17

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, medmindre andet er nævnt.

G4-3 G4-4 G4-7

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

MT Højgaard-koncernen består af:

- Virksomheden 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 2015:

- 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 G4-6

Koncernens hovedkontor har adressen:

Knud Højgaards Vej 9, 2860 Søborg, Danmark.

Koncernen havde pr. 31. december 2015 medarbejdere ansat på faste kontorer i:

- Danmark
- Færøerne
- Grønland
- Island
- Maldiverne
- Norge
- Qatar
- 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

Island

- Anlæg
- Byggeri

Maldiverne og Qatar

- Anlæg

Norge

- Byggeri
- Industrielt modulbyggeri

Sverige

- Stålbroer

Kontoret i Vietnam assisterer 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

MIO./KR.	2013	2014	2015
Omsætning	7.464	6.979	6.531
Ordinære driftsresultat	105	207	352
Egenkapital	1.181	822	999

G4-10 G4-11

- Koncernen havde 4.125 medarbejdere
- 41% medarbejdere var funktionærer, og 59% timelønnede medarbejdere
- 99% medarbejdere arbejdede i Danmark, og 1% arbejdede uden for Danmark. I dette tal indgår ikke lokalansatte medarbejdere
- 88% af medarbejdere var mænd og 12% kvinder
- 62% af koncernens medarbejdere var dækket af kollektive overenskomster

G4-12**Fordeling af leverandører**

LAND	MIO. KR.	%	ANTAL	%
Danmark	3.894	91	6.152	92
Øvrige Norden	73	2	179	3
Øvrig EU	126	3	150	2
Øvrig verden	202	5	205	3
I alt	4.295	100	6.686	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 2015 side 18.

G4-15

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

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

G4-16

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

- Business Faxe
- Byens Netværk
- Byggesocietetet
- Bygningsstyrelsens Dialogforum
- Copenhagen Capacity / MIPIM
- DAC & Build

- DBU Club100
- DI - Dansk Industri (flere udvalg og grupper)
- Erhverv Aarhus
- Erhvervsnetværk 9220 (Aalborg)
- FBBB - Foreningen Bæredygtige Byer og Bygninger
- FSTA - Forum for Sygehus Teknik og Arkitektur
- Gate21 ARoS Art Club
- Green Building Council Denmark
- IDA (Dansk Betonforening samt IDA HVAC)
- JUC - Almene Boliger
- Lyngbygaard Golf
- Moesgaard Museum
- Netværk Danmark
- Nordisk Vej Forum - NVF
- Norsk-Dansk Handelskammer (NDCC)
- Norwegian Green Building Council
- Renovering på dagsordenen
- Team Rynkeby
- Tivoli Erhvervsklub
- Vand i Byer innovationsnetværk

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

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.

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

- Antikorrruption
- 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
- Spildevand og affald
- Træning og uddannelse

Koncernen har ikke ændret tidligere vurderinger.

Koncernen har dog suppleret sin rapportering med LA12 under emnet Mangfoldighed og lige muligheder, hvorfor dette emne nu er medtaget. Tidligere har vi rapporteret om området via HR3.

G4-20
G4-24

G4-21
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), hvor resultatet benyttes 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 fremkomme 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 i 2014 en interessentanalyse. Analysen tog udgangspunkt i 21 semistrukturerede kvalitative dybdeinterviews med repræsentanter fra de udvalgte interessenter. Interviewene bestod af en række generelle spørgsmål, som alle interessenter 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 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 havde i 2015 6,4% 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 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 byggerivirksomheders 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
G4-32

G4-29

G4-30

G4-31

Koncernen rapporterer årligt i forbindelse med offentliggørelse af årsregnskab.

Rapporteringsperioden er 1. januar - 31. december 2015, hvis ikke andet er noteret. Sidste rapport blev udgivet den 26. februar 2015.

I 2015 rapporterer koncernen i forhold til GRI "In accordance" Core.

GRI-indekset findes på side 19.

Kontaktperson i forhold til CSR er:

Kommunikationskonsulent Stine Sølgaard, +45 2270 9160, 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, 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 dem. Formålet er at sikre, at de er rentable.

Med hensyn til styringen af koncernens CSR består CSR-Board af den adm. koncerndirektør, koncernøkonomidirektøren og kommunikationsdirektøren. 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 mth.dk/virksomhedsledelse2015.

G4-56

Koncernens ledelse ser et stort potentiale for at øge produktiviteten i branchen, og det kræver forandringer i den traditionelle tilgang til en bygge- og anlægsproces.

Bedre udnyttelse af teknologien, mere åbenhed i relationen mellem kunder og entreprenører samt bedre samarbejde gennem værdikæden mellem arkitekter, rådgivere, entreprenører og leverandører er nogle af forudsætningerne for at indfri dette potentiale.

Strategirammen

Koncernens strategiramme indeholder en række mål og strategiske indsatsområder med den hensigt at gøre koncernen klar til at leve op til disse forudsætninger og blive katalysator for forandringer i branchen.

Udgangspunktet er visionen om "at være den mest produktivtetsfremmende koncern i bygge- og anlægsbranchen".

De finansielle krav afspejler koncernens værdiskabelse og finansielle stabilitet, og de søges opnået med afsæt i en række supplerende mål.

Finansielle mål

	MÅL	2014	2015
Driftsmargin før særlige poster	Mindst 5%	3%	5,4%
Pengestrømme fra driften (CFFO)	Positive	428 mio. kr.	-53 mio. kr.

Koncernens overordnede finansielle krav vedrørende driftsmargin før særlige poster på 5% blev opnået i 2015. Derimod lykkedes det ikke at opnå en positiv

pengestrøm fra driften (CFFO) som følge af forsinkede projektopstarter på nye ordrer og en midlertidig stigende arbejdskapital.

De økonomiske krav understøttes af supplerende forretningsorienterede mål.

Supplerende mål

	MÅL	2014	2015
Kundetilfredshed	>76	74*	73*
Omsætning fra nøglekunder	>60%	54%	46%
Medarbejdertilfredshed	>76	71**	73
Ulykker	<15	14,9	17,6

* Alene virksomhederne MT Højgaard og Enemærke & Petersen, der tilsammen udgør ca. 70% af koncernen

**Alene virksomheden MT Højgaard, der udgør ca. 50 % af koncernen

Læs yderligere om strategien i koncernens årsrapport for 2015 side 6.

Appendiks

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

S08

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 2015 givet på følgende områder:

- 12 strakspåbud og to forbud med opfordring til at sikre mod nedstyrtningsfare
- otte strakspåbud med opfordring til at sikre arbejdsstedets indretning
- seks strakspåbud med opfordring til at sikre planlægning af arbejdet
- et strakspåbud med opfordring til at sikre ansatte mod sundhedsskadelige påvirkninger ved brug af værnemidler og sikkerhedsudstyr
- et strakspåbud med opfordring til at sikre nødvendig og korrekt instruktion af medarbejderne

Strakspåbud fordelt på virksomhed

VIRKSOMHED	FORBUD	STRAKSPÅBUD
Ajos	0	4
Enemærke & Petersen	1	11
Lindpro	0	4
Scandi Byg	0	0
Virksomheden MT Højgaard	1	9
Koncernen	2	28

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

Nyansættelser og fratrædelser

	TIMELØN-NEDE	FUNKTIONÆ-RER	IALT
Nyansættelser	953	360	1.313
Nyansatte, der fratræder samme år	178	49	227
Totale fratrædelser	749	302	1.051

Nyansættelser og fratrædelser – timelønnede fordelt på alder

	<30 ÅR	30-50 ÅR	>50 ÅR
Nyansættelser	352	411	190
Nyansatte, der fratræder samme år	70	64	44
Totale fratrædelser	703	880	454

Nyansættelser og fratrædelser – funktionærer fordelt på alder

	<30 ÅR	30-50 ÅR	>50 ÅR
Nyansættelser	117	186	57
Nyansatte, der fratræder samme år	29	14	6
Totale fratrædelser	287	428	246

Nyansættelser og fratrædelser – timelønnede fordelt på køn

	KVINDER	MÆND
Nyansættelser	30	1.210
Nyansatte, der fratræder samme år	13	165
Totale fratrædelser	207	1.929

Nyansættelser og fratrædelser – funktionærer fordelt på køn

	KVINDER	MÆND
Nyansættelser	92	268
Nyansatte, der fratræder samme år	11	38
Totale fratrædelser	154	508

Nyansættelser og fratrædelser – timelønnede fordelt på geografi

	DANMARK	UDLAND
Nyansættelser	1.238	21
Nyansatte, der fratræder samme år	172	6
Totale fratrædelser	1.980	28

Nyansættelser og fratrædelser – funktionærer fordelt på geografi

	DANMARK	UDLAND
Nyansættelser	345	14
Nyansatte, der fratræder samme år	45	4
Totale fratrædelser	629	33

Nyansættelser og fratrædelser – funktionærer i virksomheden MT Højgaard

	2014	2015
Nyansættelser	228	247
Nyansatte, der fratræder samme år	56	41
Totale fratrædelser	244	222

LA6**Ulykker fordelt på virksomhed**

VIRKSOMHED	2014	2015
Ajos	0	4
Enemærke & Petersen	33	43
Lindpro	30	30
Scandi Byg	9	18
Virksomheden MT Højgaard	10	15
Koncernen	82	110

Ulykker og fravær fordelt på medarbejderkategori og region

TIMELØNNEDE	DANMARK 2015	UDLAND 2015	SAMLET
Ulykkesfrekvens	35,2	0,9	25,6
Arbejdsulykker med fravær	104	1	105
Tabte arbejdsdage	919	4	923
Fraværskoefficient i forbindelse med arbejdsulykker	2,3	0,03	1,7
Farlige hændelser (tæt-på-hændelser)	144	0	144
Arbejdsulykker uden fravær	167	1	168

Ulykker og fravær fordelt på region – timelønnede og funktionærer

	DANMARK 2015		UDLAND 2015	
	Kvin-der	Mænd	Kvin-der	Mænd
Antal funktionærer	360	961	7	38
Antal timelønnede	43	1913	0	368*
**Ulykkesfrekvens pr. 1 mio. arbejdstimer (funktionærer + timelønnede)	21,1		1,7	
**Fraværskoefficient inkl. funktionærer i forbindelse med arbejdsulykker	1,4		0,05	

*Inkl. lokalt ansatte timelønnede, som medregnes i ulykkesfrekvens

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

Type og omstændighed for de 110 ulykker

SKADESTYPE	OMSTÆNDIGHED	ANTAL
Bløddelsskade (Slag og blå mærker)	Fald i samme/eller til lavere niveau /Stødt imod/Ramt af	8
Sårskade	Trådt på eller anden kontakt med skarpe genstande	26
Forskydning af led	Overbelastning af led og organer (løft)/Klemt af eller fanget i maskindele	5
Forstuvning/forvridning/forstrækning	Fald i samme/eller til lavere niveau/Stødt imod/Ramt af	45
Lukket knoglebrud	Klemt af eller fanget i maskindele o.l./ Fald i samme/eller til lavere niveau /	6
Åbent knoglebrud	Stødt imod/Ramt af	2
Hjernerytelse og indre kvæstelser	Færdsel i arbejdstid/Stødt imod/ramt af	3
Forgiftning/Ætsning	Kontakt med skadelige kemikalier	3
El-chok	Kontakt med el-spænding	1
Andet	Fald til lavere niveau/klemskade/Stødt imod/Ramt af	11

LA12**Ledere fordelt på køn**

	KVINDER	M/END
Leder, funktionær	42	269
Ej leder, funktionær	314	699
Leder, timelønnet	0	3
Ej leder, timelønnet	33	1.753

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.

Brændstof

Brændstofleverandørerne dokumenterer kvartalvis med en vis forsinkelse. Opgørelsen af brændstof dækker fjerde kvartal 2014 og første til tredje kvartal 2015.

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.

Omregning fra kilometer til energiforbrug er ud fra et skøn om bilernes gennemsnitlige alder og data om fordeling på brændstofforbrug og forbrug fra Danmarks Statistik. Der er desuden korrigeret for differencen mellem teoretisk og faktisk forbrug ud fra data fra Concito.

Olie og naturgas til opvarmning

14 af koncernens lokaliteter var ved begyndelsen af 2015 opvarmet med naturgas. I løbet af året overgik to lokaliteter, begge i virksomheden MT Højgaard, til fjernvarme. Forbruget er primært medregnet efter reelt opgjort forbrug. Har dette ikke været tilgængeligt, er der anvendt forventet forbrug efter aconto-regninger. Opgørelsesperioden kan være forskudt, så den på de enkelte lokaliteter dækker fra fjerde kvartal eller fra årsskiftet, men altid dækker et år.

Der er i opgørelsen af el- og varmemeforbrug alene medtaget danske lokaliteter.

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. Det vurderes, at det betyder meget lidt i det samlede billede.

Indirekte energiforbrug

Opgørelserne af el- og fjernvarmeforbrug på koncernens lokaliteter er på baggrund af faktiske aflæsninger, opgørelser på fakturaer fra leverandører eller oplysninger om forbrug fra leverandørernes hjemmesider.

I 2014 gav de fleste leverandører halvårlige opgørelser. Dette blev i 2015 ændret til kvartalsvise opgørelser, hvorfor opgørelsesperioden herefter er forskudt et kvartal fremad i forhold til den periode, der indgik i 2014-afrapporteringen.

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. Dog påbegyndte virksomheden MT Højgaard fra foråret 2015 registrering af el- og varmemeforbruget på byggepladser til brug for vurdering af de enkelte projekter med henblik på at kunne sætte ind med forbedrende tiltag.

CRE1

Der er anvendt opgørelser fra de enkelte virksomheder af kontorenes forbrug af naturgas og olie til opvarmning, fjernvarme og el fra leverandører. Kvadratmeter (opvarmet areal) og antal medarbejdere på kontorerne er opgjort af de enkelte virksomheder.

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

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

EN23

være overvejende opgaver med nybyggeri eller anlæg. I stedet sammenlignes den procentvise fordeling.

Affald

AFFALD/KG	VIRKSOMHEDEN MT HØJGAARD 2014	VIRKSOMHEDEN MT HØJGAARD 2015	KONCERN 2015
Genanvendelse (inkl. genvinding)	1.506.024	2.250.559	6.778.230
Forbrænding (eller brug som brændsel)	768.386	1.131.066	3.615.377
Deponering (inkl. i dybe brønde)	167.280	197.910	1.893.690
Blandet affald	167.850	240.720	1.523.779
Andet (ikke kategoriseret)	196.893	169.620	210.359
Jord, kørt væk fra en af virksomheden MT Højgaards byggepladser	49.000	87.440	299.760
Totalt affald	2.885.493	4.077.315	14.321.195
Totalt affald ekskl. jord	2.836.493	3.989.875	14.021.435
Heraf farligt affald	61.643	84.290	2.671.270

Der er for perioden primært opgørelser fra de affaldsaffagere, koncernen har samarbejdsaftaler med, og som også håndterer hovedparten. Der anvendes desuden i mindre grad lokale affaldsaffagere på nogle byggepladser. Pt. foregår en konsolidering, hvor koncernen arbejder på at begrænse antallet af affaldsaffagere og på, at affaldet afhændes til de aftagere, der er samarbejdsaftaler med.

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

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

+45 7012 2400
mail@mth.dk

CVR nr. 12562233