

CSR-rapport 2018





Indhold

CSR-RAPPORT

Fremtidens byggeri er bæredygtigt	3
Koncernprofil	4
Sådan arbejder vi med CSR	5
Forretningsadfærd	6
Menneskerettigheder	8
Arbejdspladsen og arbejdsmarkedsforhold	10
Miljø	12
GRI-Indeks	14
Appendiks	16
Kontakt	28

MTH GROUPs logo på forsiden af denne rapport refererer til det samlede MTH GROUP, som CSR-rapporten omhandler. CSR-rapporten er udgivet på dansk og engelsk. I tilfælde af uoverensstemmelser eller tvivl er den danske version gældende. Forsidebillede: Kilehusene i Roskilde. Opført i et samarbejde mellem MT Højgaard og Scandi Byg.

Fremtidens byggeri er bæredygtigt

100 ÅRS ERFARING

I 2018 kunne vi i koncernen fejre 100-års jubilæum. Det er en milepæl, vi er stolte af. I alle 100 år har vi sat vores præg på Danmark og udlandet. Vi har igennem tiden været med til at udvikle nye byggemetoder og nye teknologier til brug i byggeriet. Vi har alle dage tænkt i nye og bedre løsninger på udfordrende opgaver og har via vores pionerånd og vores drivkraft været med til at udvikle det danske samfund, og det vil vi fortsætte med.

Som én af de ledende aktører i branchen er det naturligt og vigtigt, at vi tager et samfundsmæssigt ansvar. Koncernens politik for samfundsansvar integrerer Global Compacts 10 principper, som vi arbejder aktivt med.

For os handler bæredygtigt byggeri om både produkter, mennesker, miljø og samfund. Inden for de områder bygger vi bro mellem vores virksomheder og sikrer, at vi med vores respektive tilgang og fokus samarbejder målrettet om bæredygtighed og videndeler på tværs.

Som koncern er vi drevet af at præge udviklingen af bæredygtighed i branchen og særligt i samarbejde med vores kunder. Vi tænker bæredygtighed ind i både byggeri og drift og har fokus på certificeret byggeri. I 2018 medvirkede vi til certificering af 11 byggerier, og vi forventer et øget antal i 2019. Ved at tænke bæredygtighed ind i vores byggerier kan vi være med til at skabe en bæredygtig fremtid. Derfor tager vi også en aktiv rolle i faglige

netværk, hvor vi samarbejder med branchens parter om at drive en bæredygtig agenda.

Vores konstante fokus på et godt arbejdsmiljø, sikkerhed og trivsel betyder, at vi har en ulykkesfrekvens, der ligger væsentligt under gennemsnittet i branchen på 15,4 i 2017. Vores vision er nul ulykker, og selvom vi ikke er i mål endnu, er vi godt på vej.

I 2018 havde vi en ulykkesfrekvens på 8,1 mod 14,4 i 2016 og 10,3 i 2017. Vores medarbejdere er vores vigtigste ressource, og derfor insisterer vi på et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Vores medarbejdere må aldrig være i tvivl om, at de arbejder på en sikker arbejdsplads, og at det er vigtigt for os, at alle kommer sikkert hjem til deres familie hver dag.

Der er i branchen et generelt fokus på at få flere kvindelige medarbejdere. Det gælder også hos os. Med 12% kvindelige medarbejdere ligger vi over branchegennemsnittet, men vi har fokus på at øge andelen yderligere. Vi har 13% kvindelige ledere i koncernen.

Ordentlighed og anstændighed er et grundvilkår for vores måde at drive forretning på. Vi har pligt til at opføre os professionelt i alle aktiviteter. Derfor samarbejder vi også kun med leverandører, der opfører sig ordentligt og anstændigt og fremmer ansvarlig forretningsadfærd, og vi forventer, at de overholder vores Code of Conduct. Vi forventer, at alle vores leverandører og underleverandører tager samme ansvar.



Anders Heine Jensen
Adm. koncerndirektør

RESULTATER 2018

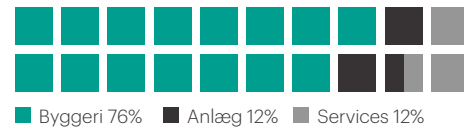
- Ulykkesfrekvens på 8,1 pr. 1 mio. arbejdstimer (2017: 10,3)
- Andelen af kvindelige medarbejdere i koncernen: 12% (2017: 12%)
- Andelen af kvindelige ledere i koncernen 13% (2017: 13%)
- 7,8% ansat i uddannelsesstillinger (2017: 8%)
- Genanvendelsesprocent på affald 54% (2017: 45%)
- Bæredygtigheds certificeringer på 11 byggerier (2017: 9 byggerier)

Koncernprofil

Koncernen er blandt de førende aktører i bygge- og anlægsbranchen i Danmark. De væsentligste virksomheder er MT Højgaard, Enemærke & Petersen, Lindpro, Scandi Byg og Ajos. Virksomhederne opererer som selvstændige enheder og brands med hver sin ledende position i deres respektive delmarked, men virksomhederne arbejder også sammen gennem deling af viden og kompetencer.

Den altovervejende del af aktiviteterne udføres i Danmark for private og offentlige kunder, både danske og internationale, primært i form af hoved- og totalentrepriser samt i Offentlig-Private Partnerskaber (OPP).

Omsætning forretningsområder



Omsætning geografi



Ajos

Bistand til etablering af midlertidigt byggeri i form af pavilloner samt etablering, indretning, drift og afrigning af byggepladser. Udlejning af materiel til bygge-, anlægs- og renoveringsprojekter.

Enemærke & Petersen a/s

Renovering af almene boliger, skoler, erhverv, daginstitutioner og andels- og ejerforeninger samt nybyggeri af bl.a. boliger, skoler, institutioner og kontorer.

Lindpro

Entreprise- og serviceopgaver inden for el, VVS, brandalarmering, tyverisikring og løsninger inden for velfærdsteknologi inkl. kaldeanlæg, demenssystemer og personsikring.

MTHøjgaard

Byggeri- og anlægsopgaver samt relaterede service- og rådgivningsopgaver og udvikling af ejendomsprojekter.

scandibyg

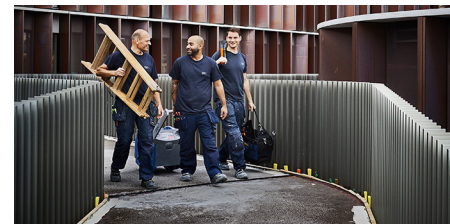
TÆNK I NYE RAMMER

Industrielt fremstillede modulbyggerier til boliger (Svanemærkede), kontorer, institutioner og sundhedsfaciliteter samt modulbyggede mandskabs-skure og bolig-, institutions- og kontorpavilloner.



Byggeri

Koncernen udvikler, opfører og renoverer bygninger i hoved-, total- og fagentrepriser for private og offentlige kunder, organisationer og boligselskaber, primært i Danmark og Nordatlanten samt i enkelte udvalgte geografier. Byggeaktiviteterne varetages af MT Højgaard, Enemærke & Petersen, Lindpro og Scandi Byg.



Services

Koncernen leverer services til bygge- og anlægsbranchen i Danmark fra Ajos, Enemærke & Petersen, Lindpro og MT Højgaard.



Anlæg

Koncernen udfører infrastrukturprojekter, jord- og ramningsarbejder, vandbygningsprojekter og opfører råhuse primært i Danmark samt i enkelte udvalgte geografier. Anlægsaktiviteter varetages af MT Højgaard.

Kernekompetencer

Koncernen har gennem de seneste 100 år samlet erfaringer inden for blandt andet Design & Engineering, Virtual Design & Construction (VDC), projektudvikling, strategiske partnerskaber, bæredygtighed, tekniske installationer og egenproduktion.

Sådan arbejder vi med CSR

CSR I VORES KONCERN

I koncernen tager vi et samfundsmæssigt ansvar på tværs af vores fem helejede selskaber, og vi udgiver en samlet CSR-rapport for MT Højgaard, Enemærke & Petersen, Lindpro, Scandi Byg og Ajos. Vores rapportering bygger på det internationalt anerkendte rapporteringssystem, Global Reporting Initiative (GRI). Rapporteringen følger GRI Standards Core 2016.

VÆSENTLIGHEDSANALYSE

I 2017 påbegyndte vi arbejdet med vores væsentlighedsanalyse for at få en indikation af, hvilke tendenser, vores interessenter ser i relation til byggeriet, og hvilke områder, der har deres største bevågenhed. Den indledende analyse viste, at tre hovedtemaer er vægtet højt blandt relevante aktører i byggebranchen:

Arbejdsforhold, herunder arbejdsmiljø samt løn- og ansættelsesforhold for både medarbejdere og underentreprenører.

Corporate Governance og adfærd, herunder fair konkurrence og Code of Conduct.

Bæredygtigt byggeri, herunder materialer, indkøb, certificeringer og cirkulær økonomi.

Disse hovedtemaer er grupperet under fire strategiske pejlemærker og medtaget i vores arbejde med CSR for at sikre, at vi gennemfører de initiativer, der er mest relevante både for vores koncern, for branchen, vores kunder og vores omgivelser. Der bliver arbejdet videre på denne analyse i 2019.

VORES STRATEGISKE PEJLEMÆRKER

Vi rapporterer fortsat vores indsats i forhold til fire strategiske pejlemærker. Inden for hvert af disse pejlemærker rapporterer vi koncernens indsats. De fire strategiske pejlemærker er:

- Forretningsadfærd
- Menneskerettigheder
- Arbejdspladsen og arbejdsmarkedsforhold
- Miljø

FN'S 17 VERDENSMÅL

Med verdensmålene har FN skabt en langsigtet og ambitiøs ramme til gavn for mennesker og miljø overalt i verden. Vi har i 2018 valgt at arbejde op imod de 17 verdensmål, fordi vi som koncern i bygge- og anlægsbranchen kan gøre en væsentlig forskel inden for bæredygtig udvikling. Derudover er målene med til at give hele branchen et fælles sprog til at kommunikere såvel små som store indsatser. Vi arbejder bredt med verdensmålene og arbejder desuden strategisk med otte udvalgte mål. På den måde giver vi vores bidrag til at skabe et bæredygtigt samfund. Vi arbejder i særlig grad med følgende mål:

4: Kvalitetsuddannelse

7: Bæredygtig energi

8: Anstændige jobs og økonomisk vækst

9: Industri, innovation og infrastruktur

11: Bæredygtige byer og lokalsamfund

12: Ansvarligt forbrug og produktion

16: Fred, retfærdighed og stærke institutioner

17: Partnerskab for handling.

De otte mål er bragt i anvendelse i relation til vores indsatser inden for vores fire strategiske pejlemærker.

ORGANISERING AF CSR

Koncernledelsen forholder sig løbende til de muligheder og risici, vi står over for i CSR-arbejdet, og er garant for, at vi kontinuerligt beskæftiger os med de mest relevante CSR-initiativer.

Vi lægger vægt på at arbejde systematisk med de principper og politikker, som vi har opstillet for at sikre et stærkt fundament for vores initiativer på væsentlige områder. Det er blandt andet områder, som relaterer sig til anstændig job og anstændig produktion.

Alle politikker og principper bliver løbende vurderet af koncernledelsen samt af ledere og specialister inden for de respektive områder for at sikre, at vores tilgang til enhver tid er både rettidig og relevant.

RAPPORTENS OPBYGNING

På de følgende sider introducerer vi vores principper og politikker og beskriver vores indsats inden for vores fire pejlemærkeområder. Derudover understøtter vi indsatsen med udvalgte cases. GRI-indekset, både det generelle og indekset, der knytter sig til vores pejlemærker, vil være at finde bagest i rapporten efterfulgt af et appendiks med resultater og målopfyldelse for 2018.



Forretningsadfærd



ÆRLIG ADFÆRD OG GODT SAMARBEJDE

Professionel adfærd i det daglige og fokus på samarbejde i koncernen er en forretningsprioritet. Vi værdsætter vigtigheden af ærlig og etisk korrekt opførsel, da vores adfærd både påvirker vores forretning, vores kunder og samfundet generelt. Derfor har vi en forpligtelse til at optræde professionelt, ordentligt og med integritet i alle forretningsaktiviteter og relationer.

VORES PRINCIPPER OG POLITIKKER

Vi har en intern og ekstern Code of Conduct-politik, hvor vi tydeliggør, at vi tager afstand fra enhver form for korruption, bestikkelse, afpresning med videre.

Vi ønsker at skabe et godt samarbejde på tværs af branchen. Samarbejde er nødvendigt for at fjerne faglige siloer og gavner både byggeproces og det færdige projekt. Derfor går vi forrest og hjælper nye samarbejdsformer på vej.

INDSATSER

Whistleblowerordning: Siden 2014 har vi haft en whistleblowerordning, som har til formål at gøre det muligt for både ansatte og eksterne

parter at indberette anonymt, hvis de har mistanke til eller konkret viden om misforhold eller ulovligheder. Disse indberetninger går direkte videre til en uafhængig advokatvirksomhed, som grundigt vurderer sagens fakta og dokumentation, før ledelsen træffer beslutning om eventuelle konsekvenser.

Workshops om etisk opførsel: Vi har siden 2017 holdt workshops for vores medarbejdere i relation til vores politikker om antikorruption, gaver og tjenester. Medarbejderne bliver på disse workshops stillet over for forskellige dilemmaer, som de vil kunne komme ud for i hverdagen. Formålet er at klæde dem på til at forstå vores politikker på området og til at agere inden for rammerne af dem.

Samarbejdende adfærd: Samarbejde er højt prioriteret i vores koncern, og vi lægger vægt på samarbejdende adfærd. En god samarbejdsadfærd giver os stordriftsfordele og mulighed for at sikre øget effektivitet og produktivitet, når flere af vores virksomheder i koncernen er repræsenteret på samme projekt. Endelig skaber tværgående optimering af indkøb, arbejdsmiljøtiltag, it-infrastruktur og uddannelse fundamentet for at styrke koncernens performance og resultater og fremmer samarbejde og videndeling.

Innovative partnerskaber: Koncernen er gået forrest i branchen med en ny samarbejdsform, hvor byggeriets parter i et tværfagligt samarbejde over en årrække indgår rammeaftaler for byggeri. Partnerskabet TRUST, som består af



entreprenører samt arkitekter, landskabsarkitekter, ingeniører og repræsentanter fra Byggeri København, samarbejder på tredje år om at bygge skoler og uddannelsesbyggeri i Københavns Kommune.

TRUST-partnerskabet har gjort det muligt at imødekomme Københavns Kommunes forventninger om at skabe både bedre og billigere byggeri. Derudover har partnerskabet skabt grobund for mere tillidsfuldt samarbejde på tværs af branchen, hvor fokus er på at opsamle og dele viden samt udvikle processerne omkring byggeri.

Holbergskolen

I forbindelse med renoveringen af Holbergskolen kunne Enemærke & Petersen sammen med TRUST-teamet arbejde med designfasen over projektering til udførelse uden afbrydelser og uden unødvendige tilbageløb mellem parterne. Det lod sig gøre, fordi det tætte tværfaglige samarbejde førte til en styrket dialog, hvor igennem man fandt frem til de bedst mulige løsninger for projektet. Det gode samarbejde eliminerede de faglige siloer og gjorde det muligt at minimere risici og optimere både design, tid og økonomi.

Forretningsadfærd



Menneskerettigheder



VI SKAL BEHANDLE ALLE ORDENTLIGT

Ordentlighed og anstændighed er en del af den måde, vi driver forretning på. Vi skal til enhver tid opføre os ordentligt over for medarbejdere, kunder, leverandører, samarbejdspartnere med flere.

VORES PRINCIPPER OG POLITIKKER

Global Compact: I 2015 tilsluttede vi os FN's Global Compact, som søger at fremme ansvarlig forretningsadfærd for blandt andet menneskerettigheder og arbejdstagerrettigheder.

Code of Conduct: Vores interne og eksterne Code of Conduct er i overensstemmelse med FN's vejledende principper for virksomheders arbejde og menneskerettigheder.

Krav til underleverandører: Koncernen stiller i alle projekter krav til underleverandører om back-to-back-aftaler, det vil sige at udbudsbetingelser skal videreføres til de underliggende underleverandøraftaler. Vi accepterer ikke hverken tvangs- eller børnearbejde i vores egne virksomheder eller hos underleverandører. Det er vigtigt for os at sikre, at de internationale anerkendte menneskerettigheder respekteres af samarbejdspartnere og leverandører.

Derfor indgår vi kun aftaler med leverandører, der lever op til disse krav, og som overholder loven i de lande, hvor de er til stede.

Lige muligheder: I koncernen accepterer vi ikke diskrimination af nogen art. Vi ved dog, at diskrimination ikke nødvendigvis kommer til vores kendskab, men det er et område, som vi tager alvorligt. Det er af største vigtighed for os, at vores medarbejdere på såvel byggepladser som kontorer føler sig trygge og respekterede på deres arbejde.

Vi ønsker lige muligheder for alle, og derfor forholder vi os fx ikke til køn, race og religion i relation til ansættelses- og arbejdsforhold. Vi har respekt for forskellighed. Vi tror på, at mangfoldighed bidrager til større gensidig forståelse og giver os et bredere perspektiv på os selv og vores kolleger. Mangfoldighed er med til at skabe bedre løsninger og hjælper os til en bedre forståelse af vores kunders behov.

Foreningsfrihed: Vores medarbejders ret til foreningsfrihed og til at forhandle kollektivt er et grundlæggende princip, som vi i koncernen både respekterer og værdsætter. Dette gælder såvel i Danmark som på koncernens byggeprojekter i udlandet. Vi har i koncernen et konstruktivt og velfungerende samarbejde med lønmodtagerorganisationer og andre repræsentanter for medarbejderne.

Vi overholder alle relevante overenskomster i de lande, hvor vi driver virksomhed. Vi stiller desuden krav om, at underentreprenører i de

pågældende lande overholder alle relevante overenskomster og kan dokumentere dette.

INDSATSER

Gennemgang af materiale: Vi stiller krav til, at vores leverandører overholder gældende lovgivning og har høje standarder med hensyn til sociale, etiske og miljømæssige forhold. Ved indkøb beder vi leverandøren om at forholde sig til vores retningslinjer, og vi forbeholder os retten til at kontrollere, at kravene overholdes og til at opsiges kontrakten i tilfælde af overtrædelse. I projekter, hvor kontrakten er højere end 50 mio. kr., gennemgår vi desuden tilbuds materialet systematisk for at sikre, at kontrakterne ikke indeholder klausuler, som er i modstrid med menneskerettighederne.

Vi har været med til at udarbejde et standardværktøj til branchen, som kan bruges til at kontrollere disse forhold, så vi bedre kan sikre, at forholdene bliver overholdt i praksis. Det er dog vores vurdering, at den største risiko for negativ indvirkning på menneskerettighederne sker i lande uden for Europa, og derfor bliver alle leverandører uden for Europa screenet, hvis kontrakten lyder på mere end 1 mio. kr.

Vi er imidlertid også bevidste om, at alle virksomheder kan risikere at have negativ indvirkning på menneskerettighederne, og derfor foretager vi også en kontinuerlig kortlægning af vores samarbejdspartnere og leverandører for på den måde at søge at hindre og - hvis nødvendigt - afhjælpe en sådan negativ indvirkning.

Fra flygtning til byggeleder på ét år

Enemærke & Petersen har fokus på det sociale entreprenørskab, blandt andet integrationen af flygtninge. Maha, en ingeniør fra Syrien, som kom til Danmark som flygtning i 2016, kom i praktik på et byggeprojekt i Aalborg, og året efter blev hun byggeleder-trainee og er nu byggeleder og taler flydende dansk. Maha er glad for sit arbejde og bidrager til gensidig faglig og kulturel udveksling og forståelse.

Uddannelse i Afrika

Lindpro støtter hvert år PlanBørnefondens uddannelsesprojekt på tekniske skoler i forskellige lande i Afrika. I 2018 har midlerne fra Lindpro blandt andet betydet, at 63 unge kvinder og mænd er blevet optaget på elektrikeruddannelsen i Mali, som tager to år at gennemføre. Ud over elektrikerfagene lærer de unge om solenergi, iværksætteri og basal forretningsforståelse for at give dem kompetencer til at starte som selvstændige, når de er færdiguddannede. Elektrificeringen af landområderne i Mali er under udvikling. Derfor er der behov for dygtige elektrikere, og der er således også stor interesse for uddannelsen blandt de unge.

Fokus på kvinder på byggepladsen

I Ajos, som står for byggepladsindretning, er der fokus på at indrette skurvognene, så de også passer til de kvindelige medarbejdere på byggepladsen. Ajos søger at skabe bedre og mere private badeforhold, så kvindelige medarbejdere føler sig ligeværdigt behandlet i forhold til indretning af faciliteterne på byggepladsen.

Menneskerettigheder



Arbejdspladsen og arbejdsmarkedsforhold



EN GOD OG SIKKER ARBEJDSPLADS

Det skal være rart og sikkert at gå på arbejde. Derfor arbejder vi målrettet med arbejdsmiljø og sikkerhed, for vi ønsker at skabe branchens bedste arbejdsmiljø. Det handler om, at vores medarbejdere hver dag kommer sikkert hjem.

VORES PRINCIPPER OG POLITIKKER

Fastholdelse af medarbejdere: Vi har medarbejdere med en stærk drivkraft, som gør, at vi hele tiden udvikler os. Fastholdelse af dygtige medarbejdere og fokus på arbejdsglæde og motivation er et indsatsområde.

Kompetenceudvikling: Vi har fokus på kompetenceudvikling, og vi sikrer løbende videreuddannelse af medarbejdere på alle niveauer.

Fælles ansvar: Vores medarbejdere er forpligtet til at arbejde konstruktivt og åbent for at forebygge enhver ulykke. Én gang årligt skal der afholdes arbejdsmiljøuge, hvor sikkerhed og et godt arbejdsmiljø skal være i fokus.

INDSATSER

Medarbejdertilfredshed: Vi gennemfører en medarbejdertilfredshedsundersøgelse hvert andet år. Næste undersøgelse er i 2019.

Arbejds miljøuge: Emnerne i 2018 var planlægning, instruktion og tilsyn med fokus på roller og ansvar, da vi skal sikre, at byggelederne tager ansvar for at planlægge arbejdet, så det kan udføres sikkerhedsmæssigt forsvarligt. Desuden var der fokus på, at vores timelønnede medarbejdere er instrueret i at udføre opgaverne sikkert, herunder at de sikrer, at el-værktøjet er eftersat og sikkert at anvende.

Der blev udviklet et arbejdsmiljøspil med udgangspunkt i arbejdsmiljørelaterede hverdags-situationer. Spillets formål var at skabe dialog om sikkerheden på den enkelte byggeplads. I ugen var der også mulighed for at tilmelde sig et førstehjælpskursus, hvor man bliver klædt til til at hjælpe en kollega, hvis uheldet er ude.

Uddannelse: Vi uddanner medarbejdere i lederforløb og projektledelse for at sikre, at vores ledere kan anvende de metoder og værktøjer, som vi benytter i ledelsen af vores projekter. Vi tager ansvar for uddannelse af medarbejdere og tilbyder lærepladser inden for kontor, håndværksfag, ingeniør-, konstruktør- og maskinmesterpraktikantstillinger samt studentstillinger. Koncernen havde i 2018 7,8% ansat i uddannelsesstillinger og nåede således målet på 7% trods udfordringer med at skaffe lærlinge i visse dele af landet.

Vi har desuden talentudviklingsprogrammer og entreprenørbranchens eneste graduateforløb, hvor nyuddannede ingeniører kommer rundt i ind- og udland og får erfaring med forskellige områder inden for vores virksom-

heder. På den måde sikrer vi, at de får et bredt kendskab til koncernen, og at deres viden er baseret på erfaringer hos os, samtidig med at vi får dugfrisk viden fra de dygtigste nyuddannede fra de respektive studier.

Teknologi: Vi medvirker til at fremme ny teknologi for at styrke en bæredygtig og innovativ industri og derved nedbringe risici, skåne vores medarbejdere og fremme produktiviteten. Vi arbejder fokuseret med blandt andet automatiserede processer, drone- og robotteknologi, som for eksempel bidrager til at skabe bedre digitale modeller, foretage mere præcise mængdeberegninger og udnytte vores ressourcer bedre. Blandt andet anvender vi løfte- og borerobotter til fysisk hårdt arbejde.

Fleksibilitet i arbejdslivet: Der er en stor gevinst i at fastholde vores ældre medarbejdere. De bidrager med værdifuld viden, som de har oparbejdet gennem et langt arbejdsliv. Derfor skaber vi fleksible vilkår, så seniorer kan blive hos os, også efter pensionsalderen. Vi og samfundet har brug for dem.

Forskning i ledelsesudvikling

MT Højgaard og Enemærke & Petersen har samlet set fire ph.d.-studerende, som blandt andet forsker i supply chain-management og ledelse. Ledelsesprojektet har fokus på, hvad der er særligt ved ledelse i byggebranchen og, via forskning af den faktiske ledelse på byggepladserne, at levere ny viden omkring udvikling og implementering af ledelsesinitiativer på tværs af organisationen. Ambitionen er at

finjustere eksisterende ledelsesudviklingstiltag samt skabe nye former for udvikling, der med rod i branchens særlige vilkår virker bedre end tiltag foreslået af den gængse og generelle ledelseslitteratur.

Mere end bare en lærling

Lindpro har en lang tradition for at uddanne lærlinge inden for fagene elektriker, vvs og automatik-tekniker. I 2018 blev Lindpro nomineret til DI Prisen for sin strategiske lærlingeindsats. Ud over fagligheden får lærlingene kompetencer inden for samarbejde, handling, navigation og kommunikation. De er tilknyttet en lærlingeansvarlig og kan deltage i lærlingeudvalg, hvor de kan tage udfordringer op, som de mener, ledelsen bør drøfte. På den måde bliver ledelsen knyttet tættere til lærlingene.

DM og EM i Skills

MT Højgaards dygtigste tømrerlærling fik i år mulighed for at komme med til DM i Skills. Det resulterede i en flot 3. plads. Herefter fik han lov til at arbejde målrettet på at blive klar til EM med sin formand på pladsen som mentor. Her vandt han en flot bronzemedalje med hjem.

Godt beredskab på byggeplads

På en MT Højgaard-byggeplads oplevede medarbejderne vigtigheden af et godt beredskab. Da en medarbejder fik en blodprop i hjertet, ringede formanden på pladsen 112. En kollega hentede en hjertestarter og gav henholdsvis hjertemassage og strøm tre gange, indtil lægerne kom og tog over. Medarbejderen har det godt igen.

Arbejdspladsen og arbejdsmarkedsforhold



Miljø



VI TÆNKER BÆREDYGTIGT

I koncernen arbejder vi på at gøre vores produkter mere bæredygtige og derved mindske den negative påvirkning af miljø og samfund mest muligt. Vi gør det ved at tænke bæredygtighed ind i vores byggerier og daglige drift til gavn for både miljøet og vores forretning.

VORES PRINCIPPER OG POLITIKKER

Det er vores ambition at bidrage til at gøre Danmark grønnere igennem vores måde at drive forretning på. Det gør vi konkret ved at øge andelen af vedvarende energi i vores projekter og ved at reducere mængden af affald gennem forebyggelse, reduktion, genindvinding og genbrug. Vi skal så vidt muligt benytte miljøvenlige teknologier og løsninger i vores aktiviteter.

Vi accepterer ikke brud på vores miljøansvar, som kan medføre skade på miljøet og klimaet eller på koncernen, vores kunder og samarbejdspartnere.

INDSATSER

Når vi sorterer affald, giver det værdi for miljøet og for koncernen. Vi sparer råstoffer, energi og penge, og vi nedbringer vores CO₂ aftryk.

På byggepladserne kildesorterer vi affald for genanvendelse. På vores kontorer har vi også fokus på sortering af affald. Det gælder blandt andet i vores kantiner, hvor mad, papiraffald og restaffald sorteres hver for sig. I 2018 har koncernen øget genanvendelsen af affald til 54% fra 45% i 2017.

Cirkulært byggeri: Vi deltager i et branchesamarbejde om cirkulært byggeri, som handler om at designe bygninger således, at man sikrer en bedre udnyttelse og forvaltning af de materialer, som vi bygger ind i bygningerne. Ikke kun med henblik på, hvad der sker med materialerne, når vi river bygninger ned, men hvad der sker med dem igennem hele byggeriets levetid, da der løbende sker materialeudskiftninger i forbindelse med drift og vedligehold. Det indebærer et bevidst ressourcevalg i designfasen i forhold til, hvor de kommer fra, og hvordan de bliver produceret og anvendt.

Certificeringer: I koncernen certificerer vi byggerier i henhold til de førende certificeringsordninger DGNB, LEED, BREEAM og Svanemærket byggeri. Vi arbejder hele tiden på at sikre, at vi har den nyeste viden inden for dette område. Bæredygtighedsprocessen tænkes således allerede ind i de indledende faser af byggeprojektet, da dette er alfa og omega i forhold til at optimere byggeriet i relation til den ønskede certificering.

I 2018 blev det første svanemærkede modulbyggeri leveret til bofællesskabet EcoVillage, og Slagelse Sygehus blev det første og hidtil

eneste sygehusbyggeri i Danmark, der fik sin DGNB guldplakette samtidig med afleveringsforretningen. FN's bæredygtigheds mål blev ligeledes koblet på byggeriet. Derved gjorde vi målene kvantificerbare ved at vise, hvordan det er muligt at koble verdensmålene til certificeringen.

Ph.d. om cirkulær økonomi

I MT Højgaard arbejder en ph.d.-studerende sammen med Syddansk Universitet og Statens Byggeforskningsinstitut (SBI) på, via forskning om bygningers og byggematerialers livscyklus, at undersøge, hvordan vi kan understøtte design- og beslutningsprocessen i byggeriet, så vi sikrer mindre miljøbelastende og mere ressourceeffektive og værdiskabende byggerier i fremtiden.

MultiFlex Living

MT Højgaard har været med til at udvikle Circle House, verdens første almene boligbyggeri bygget efter cirkulære principper. Erfaringerne med cirkulært byggeri bruger vi i vores konceptbyggeri MultiFlex Living, som er et standardiseret og gennemprøvet byggeri, hvor brugen af velkendte, gennemtestede løsninger og robuste materialer med lang holdbarhed bidrager til et godt indeklima og et lavt energiforbrug.

Byggekomponenterne består enten af genanvendt materiale eller af materiale, som kan genanvendes. Det betyder, at byggeriet medvirker til at minimere spild, hvorved miljøet både nu og over tid belastes mindst muligt.

Upcycle Challenge

Enemærke & Petersen og BLOXHUB, et branchenetværk for byudvikling, har skabt konkurrencen 'Upcycle Challenge' for at få nye idéer til at genanvende byggeaffald såsom skifer, teglsten og lægter, der ellers bliver kasseret, når et tag skal skiftes. Vinderne af konkurrencen foreslog at anvende disse materialer til at bygge uopvarmede opbevaringsrum, og det bliver der nu kigget nærmere på.

Første svanemærkede modulbyggeri

I 2018 blev Scandi Byg Danmarks første byggevirksomhed, der fremstiller svanemærket modulbyggeri som standard. Kravene til Svanemærket bliver skærpet cirka hvert tredje år, og man skal leve op til store bæredygtighedskrav samt krav til byggeriets livscyklus fra råvarer til produktion, brug, bortskaffelse og recirkulering. Scandi Byg har fjernet miljø- og sundhedsskadelige stoffer i produktionen, blandt andet i fugemasse, maling, lim og lak samt i byggeprodukter som afløbsrør, væg- og gulvbeklædning, vinduer og ventilationssystemer. Disse tiltag er med til at mindske bygningernes samlede miljøbelastning. Det er godt for vores medarbejdere i produktionen, som derved undgår sundhedsskadelige stoffer, og for beboerne, der får en sund bolig.

Miljøvenlig vask og rens

I Lindpro anvendes der til særligt beskidt arbejde klude og arbejdstøj, der tidligere medførte store mængder affald. I dag sendes det på vaskeri. Her renses det for metalsplinter, olie og kemikalierester, før det genbruges.

Miljø



GRI-Indeks

GENERELLE INDIKATORER		Side	Rapportering	
			Bredde	Dybde
102-1	Navn på koncernen	1	●	●
102-2	Primære brands	16	●	●
102-3	Hovedkontoradresse	28	●	●
102-4	Lande koncernens kontorer	16	●	●
102-5	Ejerskab	16	●	●
102-6	Markeder	16	●	●
102-7	Størrelse	16	●	●
102-8	Medarbejdere	16	●	●
102-9	Leverandørsammensætning	16	●	●
102-10	Ændringer i rapporteringsperioden	16	●	●
102-11	Risikostyring	16	●	●
102-12	Eksterne initiativer	17	●	●
102-13	Medlemskaber og støtte	17	●	●
102-14	Forord fra adm. koncerndirektør	3	●	●
102-16	Værdier, principper, standarder og normer for adfærd	18	●	●
102-18	Governance-struktur	18	●	●

GENERELLE INDIKATORER		Side	Rapportering	
			Bredde	Dybde
102-40	Interessenter	17	●	●
102-41	Kollektive overenskomster	17	●	●
102-42	Grundlag for, at interessent er udvalgt	17	●	●
102-43	Interessentengagement	17	●	●
102-44	Interessenters tilbagemeldinger	17	●	●
102-45	Rapporteringsområde	16	●	●
102-46	Proces GRI-rapportering	18	●	●
102-47	Emner identificeret	17	●	●
102-48	Ændring af oplysninger i tidligere GRI-rapporteringer	18	●	●
102-49	Tidligere GRI-rapporteringer	18	●	●
102-50	Rapporteringsperiode	18	●	●
102-51	Dato tidligere rapport	18	●	●
102-52	Rapporteringscyklus	18	●	●
102-53	Kontaktperson	28	●	●
102-54	Rapporteringsniveau	18	●	●
102-55	GRI-indeks	14	●	●
102-56	Revision	18	●	●
103-1	Emners relevans i organisation	17	●	●
103-2	Ledelsens tilgang		●	●

Rapporteringsniveau ● ● ●

SPECIFIKKE INDIKATORER
Forretningsadfærd

	Side	Rapportering	
		Bredde	Dybde
205-1	Risikoanalyse i forhold til korruption	19	● ●
205-2	Oplæring i politikker og procedurer mod korruption	19	● ●
205-3	Iværksatte tiltag som reaktion på tilfælde af korruption	19	● ●
206-1	Konkurrenceforvridende adfærd, kartel og monopolvirksomhed	19	● ●

Menneskerettigheder

406-1	Diskrimination og tiltag	20	● ●
407-1	Kollektive overenskomster og foreningsfrihed	20	● ●
408-1	Børnearbejde og tvangsarbejde	20	● ●
409-1	Risiko for tvunget eller pligtmæssigt arbejde	20	● ●
412-3	Signifikante aftaler og kontrakter iht. menneskerettigheder	20	● ●
414-1	Screening af nye leverandører i forhold til menneskerettigheder	20	● ●

SPECIFIKKE INDIKATORER
Arbejdspladsen og arbejdsmarkedsforhold

	Side	Rapportering	
		Bredde	Dybde
401-1	Nyansatte og medarbejderomsætning	21	● ●
403-1	Arbejds miljøledelsessystem	24	● ●
403-2	Ulykkesstatistik	23	● ●
403-4	Arbejds miljøorganisation	23	● ●
404-1	Antal uddannelsestimer pr. medarbejder	21	● ●
405-1	Mangfoldighed – bestyrelse og ledere	22	● ●
419-1	Manglende overholdelse af love og regler om arbejdsmiljø	19	● ●

Miljø

302-1	Energiforbrug	25	● ●
302-3	Bygningers energiintensitet	25	● ●
306-2	Affaldstyper og bortskaffelsesmetoder	26	● ●
307-1	Bøder og sanktioner ift. overholdelse af miljølove og miljøregler	27	● ●

Rapporteringsniveau ● ● ●

Appendiks

102-1 102-2 102-5

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

I rapporten indgår MT Højgaard og de fire helejede virksomheder Ajos, Enemærke & Petersen, Lindpro og Scandi Byg.

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

102-4

Koncernen havde pr. 31. december 2018 medarbejdere ansat på faste kontorer i henholdsvis Danmark, Færøerne, Grønland, Maldiverne og Vietnam.

102-6 102-7

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

Danmark:

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

Færøerne:

- Anlæg og byggeri

Grønland:

- Anlæg, byggeri og elinstallationer

Maldiverne:

- Anlæg og byggeri

Sverige:

- Stålbroer

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

102-7 102-8

Koncernen er organiseret i MT Højgaard med fire helejede selskaber og er primært en projektorganisation.

NØGLETAL

Mio. kr.	2017	2018
Omsætning	7.648	6.758
Driftsresultat før særlige poster	176	-547
Egenkapital	884	393

102-7 102-8 102-41

*MEDARBEJDERE (FTE): 102-8

	2017	2018
Antal medarbejdere	4.132	3.914
Funktionærer/timelønnede %	37/63	43/57
I Danmark/uden for Danmark %	98/2	98/2
Mænd/kvinder %	88/12	88/12
Dækket af kollektive overenskomster %	67	61

*102-8 d N/A

102-9

Vores supply chain består primært af leverancer af byggevarer/materialer fra forskellige leverandører/underentreprenører til byggeriet. Desuden lejes der materiel til byggepladserne såsom skurvogne, værktøj, stilladser, kraner, gravemaskiner med mere.

102-10

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

102-11

Koncernen har løbende arbejdet med risikostyring i forhold til både brancherisici og risikofaktorer specifikt forbundet med koncernens

virksomhed. Som følge af nedskrivninger på enkeltstående projekter er dette arbejde yderligere intensiveret under den nye koncernledelse, og arbejdet vil fortsætte med fuld intensitet for at undgå store projektafgivelser på nye kommende projekter.

Risikostyringen er forankret i koncernledelsen, der løbende håndterer de virksomheds- og projektspecifikke risici i tæt samarbejde med forretningen. Væsentligste risici dokumenteres og drøftes løbende i bestyrelsen, der sammen med direktionen årligt gennemgår og kategoriserer den overordnede risikovurdering i forhold til sandsynlighed og potentiel økonomisk effekt.

Læs yderligere om koncernens risikostyring i årsrapport 2018.

102-12

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

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

102-13

Koncernen havde i 2018 medlemskab af foreninger og støtter regionale, nationale og internationale organisationer som:

- BLOXHUB
- Building Network
- Byens Netværk
- Byggesocietetet
- Dansk Arkitektur Center & Sustainable Build
- Dansk Byggeri
- Dansk Industri - DI
- Erhverv Aarhus
- Esbjerg Erhvervsudvikling
- Foreningen Bæredygtige Byer og Bygninger
- Foreningen for byggeriets samfundsansvar
- Foreningen Business Kolding
- Gladsaxe Erhvervsby
- Green Building Council Denmark
- Ingeniørforeningen i Danmark - IDA
- InnoBYG
- Netværk for Bæredygtig Erhvervsudvikling NordDanmark
- Netværk Danmark
- Nordisk Vej Forum
- Region Hovedstaden
- Regionale Arbejdsmarkedsråd
- Renovering på dagsordenen
- Solar City Denmark
- Vand i Byer
- Aarhus Fremad

Eksempler på vores engagement er:

- Bestyrelsespost og to udvalgsposter i Green Building Council, hvor vi påvirker kriterierne i certificeringsordningen DGNB
- Deltagelse som sponsor og med en stand på IDA's årlige ledelseskonference "Ledelse der styrker". Flere af vores ledere var til stede på konferencen, som havde oplæg fra danske og internationale ledelseksperter. De mange indlæg handlede blandt andet om projektledelse, forandringsledelse og ledelsesteams
- Koncernen deltager i DI's virksomhedspanel og er aktiv i Region Hovedstadens praktikpladsenheds arbejde, hvor formålet er at sikre praktikpladser på tværs af skoler og virksomheder via for eksempel delaftaler
- Samarbejde med diverse uddannelsesinstitutioner

102-44 102-46 102-47 102-49

I 2013/2014 blev en interessentanalyse gennemført. Den belyste, hvilke CSR-emner koncernens interessenter finder relevante. På baggrund heraf har ledelsen prioriteret emnerne og de tilhørende GRI-indikatorer under de fire strategiske pejlemærker og har udvalgt følgende emner:

- Antikorruption
- Arbejdsmiljø
- Beskæftigelse
- Børne- 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

I 2017 blev endnu en interessentanalyse startet op. På baggrund af denne vil koncernen i 2019 opdatere sit strategiske CSR-afsæt. Dette afsæt vil danne udgangspunkt for en opdateret strategi og CSR-rapportering for 2019, dog har koncernen ikke ændret tidligere vurdering af relevante emner.

102-40 102-42 102-43 102-45 103-1 103-2

INTERESSEENTER

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. Koncernens væsentligste interessenter er:

Ejerne

Ejerne har interesse i, at koncernen leverer sunde resultater og drives fornuftigt. Dialogen med ejerne foregår via bestyrelsen.

Medarbejderne

Medarbejderne ønsker en attraktiv arbejdsplads med et godt arbejdsmiljø og spændende udfordringer. Leder og medarbejder sætter sammen årlige mål for den enkelte medarbejder.

Kunderne

Kundernes interesse er at få løst deres opgave til aftalt pris, tid og kvalitet. Koncernen gennemfører blandt andet dialogmøder og kundetilfredshedsundersøgelser, hvor resultatet benyttes aktivt til at styrke forretningen. Den samlede kundetilfredshed lå på indeks 79 og steg dermed seks procentpoint i forhold til 2017, mens kundeloyaliteten lå på indeks 82 og steg syv procentpoint i forhold til 2017. Stigningen er på projekter, hvor der har været stort fokus på opfølgning på indsatsområder fra midtvejsmålinger til slutmålinger. Både kundetilfredshed og kundeloyalitet ligger over målet for 2018. Mål for 2019 er Kundetilfredshed indeks 76 og Kundeloyalitet indeks 76.

Investorer

Investorerne har en interesse i, at koncernen drives sundt og leverer gode resultater. Dialogen med investorerne finder blandt andet sted på investormøder.

Underentreprenører

Underentreprenørerne ønsker, at projekterne forløber tidsmæssigt og økonomisk efter planen. Kommunikationen med underentreprenørerne foregår via kontrakter og møder og uformelt på pladserne via det daglige arbejde.

Samarbejdspartnere

Samarbejdspartnere kan eksempelvis være rådgivende ingeniører, arkitekter og leverandører. Dialogen med samarbejdspartnere foregår primært på møder og helst så tidligt i forløbet som muligt.

Myndigheder

Myndighederne regulerer de markeder, koncernen agerer på, stiller krav til koncernen og følger op på, at koncernen overholder gældende lovgivning.

Samfundet

Generelt er samfundet interesseret i, at koncernen leverer gode resultater, agerer professionelt og ansvarligt, overholder gældende lovgivning, bidrager til uddannelse af medarbejdere og opretholder arbejdspladser.

Lokalsamfundet

Lokalsamfundet er interesseret i, at arbejdet foregår miljømæssigt forsvarligt, at der ikke støjes, og at koncernen ansætter lokal arbejdskraft eller benytter lokale underentreprenører. Dialogen med lokalsamfundet foregår via dialogmøder, naboinformation og høringer.

Medierne

Mediernes interesse for koncernen gælder både de enkelte projekter og koncernens finansielle præstationer. Koncernen møder medierne åbent med et ønske om at give et troværdigt billede.

Ledelsens tilgang

Ledelsens tilgang til de enkelte pejlemærker fremgår af appendiks for samme.

102-45	102-48	102-50	102-51
102-52	102-53	102-54	

Koncernen rapporterer årligt på CSR i forbindelse med offentliggørelse af koncernens årsregnskab.

Rapporteringsperioden er 1. januar - 31. december 2018, hvis ikke andet er noteret. Sidste rapport blev udgivet 22. februar 2018. Der er ikke ændringer til denne.

I 2018 følger koncernen i sin afrapportering GRI Standards 2016 Core. GRI-indekset findes på side 14.

102-56

Revisoren har foretaget en gennemgang af CSR-rapporten. Oplysninger til opfyldelse af krav i forhold til § 99 a og § 99 b i årsregnskabsloven er ligeledes gennemgået af revisoren.

102-18

Koncernens øverste beslutningsorgan er bestyrelsen.

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 med kontraktsum 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 direktører i koncernen. Arbejdsmiljø- og kvalitetsdirektøren er overordnet ansvarlig, mens ansvaret for at drive de enkelte områder herunder er placeret decentralt i koncernen hos medarbejdere og afdelinger.

Læs om koncernens virksomhedsledelse på mthgroup.dk/ansvarlighed/selskabsledelse

102-16

Koncernen har en vision om at være den mest produktivitetsfremmende koncern i bygge- og anlægsbranchen

Koncernen arbejder aktivt på at sikre større realiserbarhed i bygge- og anlægsprojekter og har fokus sunde projekter. Det kræver en fokuseret indsats på kvalitet i tilbudsgivningen og god eksekvering på projekterne.

Som del af koncernens Code of Conduct er der på tværs af de fem selskaber udarbejdet et sæt værdier, som vi alle skal respektere og følge:

- Vi respekterer alle og passer på os selv og hinanden
- Vi bruger vores midler og aktiver ansvarligt
- Vi går ind for åben og fair konkurrence og er gode samarbejdspartnere
- Vi udfører kvalitetsarbejde og tager hensyn til miljøet.

Derudover arbejder hver virksomhed med sine egne værdier, som er med til at udtrykke den forskellighed, som vi også repræsenterer.

FORRETNINGSADFÆRD

VIGTIGT FOR INTERESSENER



Respekt for menneskerettigheder, klima- og miljøudfordringer samt korrupsion er afgørende for, om samfundet oplever en bæredygtig udvikling. I koncernen har vi formuleret vores Code of Conduct, som udstikker klare forventninger og retningslinjer til både medarbejdere, kunder, samarbejdspartnere og leverandører.

VIGTIGT FOR KONCERNEN



I koncernen tolererer vi ikke nogen form for korrupsion. Vi vil arbejde videre med at styrke kendskabet til forholdsreglerne via målrettet screening af projekter og via kommunikation. Vores whistleblowerordning giver mulighed for at indberette uregelmæssigheder eller kritisable forhold.

KONCERNENS AMBITION



Koncernen forpligter sig til at optræde professionelt, fair og med integritet i alle forretningsaktiviteter og relationer og indskærper vigtigheden af ærlig og etisk korrekt opførsel for at undgå svindel, korrupsion, sort arbejde, karteldannelse og anden opførsel, som kan skade koncernen, kunder og samfundet. Politikker og aftaler, der guider koncernens arbejde

- Code of Conduct - intern og ekstern
- Antikorruptionspolitik
- Arbejdsmiljøpolitik
- Politik for whistleblowing

HANDLINGER OG RESULTATER 2018



Koncernen fik tre forbud og 51 strakspåbud, hvilket er en lille stigning i forhold til 2017. Der blev gjort en stor indsats på sikring

mod nedstyrtning og på arbejdsstedets indretning, herunder orden og ryddelighed i fællesområder og på adgangsveje for at minimere risiko for snubleskader.

FORVENTNINGER/INITIATIVER 2019



Vi vil sikre oplæring i politikker og procedurer mod korrupsion. Vi har et mål om nul bøder og om at nedbringe antallet af forbud til nul

og antallet af strakspåbud fra 51 til 30. Vi har et konstant ledelsesfokus på alle niveauer på blandt andet byggeledelsens overordnede planlægning af arbejdet, så det kan udføres arbejdsmiljømæssigt forsvarligt. Vi har fokus på adgangsveje, orden og ryddelighed samt på korrekt anvendelse af tekniske hjælpemidler. Vi har desuden fokus på sikring mod nedstyrtning, så der ikke forekommer risiko for dette ved arbejde i højden.

Risikoanalyse - korrupsion

Der er foretaget analyse af koncernens risiko på landeniveau, som viser at vi har en lav risiko. Det er konkluderet, at det nuværende fokus på undervisning skal opretholdes, og særlig fokus lægges på nye medarbejdere. Der er foretaget analyse af det negative indflydelsesniveau for hovedkontorer, hvor risikoen i henhold til Corruption Perception Index er størst.

Oplæring i politikker og procedurer mod korrupsion

HR afholder workshops for alle nye medarbejdere i de funktioner og lande med størst risiko. Vi kommunikerer vores Code of Conduct til alle medarbejdere og bestyrelsesmedlemmer.

Iværksatte tiltag som reaktion på tilfælde af korrupsion

Der er fundet nul tilfælde af korrupsion.

Konkurrenceforvridende adfærd, kartel og monopolvirksomhed

Der er afholdt undervisning for afdelinger med størst risiko for påvirkning.

Manglende overholdelse af love og regler om arbejdsmiljø

Antallet af reaktioner fra Arbejdstilsynet er ikke nedbragt trods stor indsats på området. Arbejdstilsynets forsøg med helhedsorienteret byggepladstilsyn og fokus på større offentlige projekter, blandt andet infrastruktur, resulterede i flere reaktioner til branchen. Tre hændelser var af en sådan karakter, at Arbejdstilsynet gav forbud. Koncernen modtog tre bøder fra

Arbejdstilsynet vedrørende strakspåbud på baggrund af ulykker givet i 2016 og 2017. Vi har gennemført opfølgning og iværksat tiltag for at undgå lignende situationer. Der er varslet yderligere to bøder i 2018, som vi har gjort indsigelse mod. Vi afventer svar fra Arbejdstilsynet på disse.

Vores store indsats har været på sikring mod nedstyrtning og på arbejdsstedets indretning, herunder orden og ryddelighed i fællesområder og på adgangsveje for at minimere risiko for snubleskader. Vi modtog flest forbud og strakspåbud på disse områder, som også er de primære risikoområder i branchen. I 2019 fortsætter vi indsatsen på disse områder.

Koncernen har gjort indsigelse mod fem af de 54 reaktioner, da vi ikke mente, at der var lovhjemmel til at rejse påbuddene. Dette har resulteret i fire medhold.

ARBEJDSLIVSNETS REAKTIONER PER VIRKSOMHED

Virksomhed	Forbud	Strakspåbud
Ajos	0	3
Enemærke & Petersen	1	7
Lindpro	0	7
MT Højgaard	2	32
Scandi Byg	0	2
Koncern	3	51

MENNESKERETTIGHEDER

VIGTIGT FOR INTERESSETER



Danmark er en markant global forsvarer for international retsorden, fred, menneskerettigheder, og demokrati i internationale fora, og det er tillige vigtige prioriteter i det danske udviklingssamarbejde. Den personlige frihed og den enkeltes ansvar er kerneværdier i det danske samfund. Den enkelte medarbejder skal have frihed til at skabe et godt liv. En forudsætning for dette er ligestilling mellem kønnene. Vi har valgt at arbejde op imod FN's 17 verdensmål, fordi vi kan gøre en forskel.

VIGTIGT FOR KONCERNEN



I koncernen respekterer vi alle, og tolererer ikke krænkende adfærd. Derfor behandler vi vores kolleger, kunder og samarbejdspartnere med værdighed, respekt og ansvarlighed. Risikoen omkring tvangsarbejde er til stede, når der anvendes udenlandsk arbejdskraft. Sådanne forhold er koncernen opmærksom på, hvorfor vi også screener vores leverandører og underentreprenører.

KONCERNENS AMBITION



Vi indgår kun samarbejde med enkeltpersoner, virksomheder eller organisationer, der respekterer FN's internationalt anerkendte menneskerettigheder. Uanset hvor vi arbejder, har alle i koncernen medansvar for, at vi ikke udnytter eller skader andre fysisk eller psykisk.

Politikker og principper, der guider koncernens arbejde

- Code of Conduct intern og ekstern (indgår som en del af kontraktgrundlag)
- CSR-politik
- Personalepolitik

HANDLINGER OG RESULTATER 2018



Alle kontrakter over 50 mio. kr. blev screenet. Der blev screenet 101 udbud mod 114 i 2017. Koncernen har udarbejdet informationsmateriale til underentreprenørerne og deres ansatte. Der er ikke gennemført screeninger uden for Europa i 2018.

FORVENTNINGER/INITIATIVER 2019



Screening af kontrakter udbygges i takt med såvel udviklingen af markedet som øgede krav og initiativer fra bygherrer. Vi har fokus på at sikre overholdelse af relevante CSR-krav ved brug af udenlandsk arbejdskraft, og alle leverandørkontrakter over 1 mio. kr. uden for Europa screenes. Vi har fokus på etablering af nye formaliserede processer ved brug af underentreprenører med henblik på at undgå social dumping samt på distribution af informationsmateriale til underleverandører. Screening af kontrakter udbygges ud fra en risikobaseret vurdering, og screeningsprocessen for leverandører uden for Europa vil blive opdateret, så den er i overensstemmelse med den nye rapporteringsproces.

Signifikante aftaler og kontrakter i henhold til menneskerettigheder

Branchen er i de seneste år blevet udfordret på manglende arbejdskraft. Det betyder, at vi i koncernen på nogle projekter har ansat udenlandsk arbejdskraft. Derfor etablerede vi en intern task force-gruppe, som skal sikre, at mandskabs-indlejede firmaer overholder relevante CSR-krav.

Diskrimination og tiltag

Der er ikke indrapporteret tilfælde af diskrimination i koncernen. Ved en medarbejdertilfredshedsundersøgelse i 2017 blev omfanget og håndtering af mobning undersøgt. Der var i besvarelser indikatorer på, at enkelte medarbejdere følte sig enten mobbet eller havde modtaget trusler i forbindelse med deres arbejde. Hændelserne er ikke blevet indrapporteret. Antallet af indikatorer er væsentligt under gennemsnittet for branchen. I 2018 er der gennemført opfølgning, hvor der har været indikationer. Koncernen vil i medarbejdertilfredshedsundersøgelsen, der bliver gennemført i 2019, følge op på effekten og fortsat arbejde med kulturen.

Kollektive overenskomster og foreningsfrihed

Vores medarbejders ret til foreningsfrihed og til at forhandle kollektivt er et grundlæggende princip, som vi i koncernen respekterer og værdsætter.

Der er påbegyndt screening af underentreprenørers lønforhold sammenholdt med de relevante overenskomster. Screeningerne foretages som stikprøvekontrol ud fra en risikobaseret vurdering af de konkrete underentreprenører. Der er foretaget mere end 130 kontroller i 2018.

Koncernen har udarbejdet informationsmateriale til underentreprenørerne og deres ansatte. I 2018 påbegyndte vi arbejdet med at implementere materialet, og dette arbejde vil fortsætte i 2019. Materialet implementeres på byggepladserne samt udleveres ved behov allerede ved kontraktindgåelse.

*LEVERANDØRER – ANTAL, BELØB OG SCREENING: 102-9

Region	2017	2018	2017 %	2018 %	2017	2018	2017 %	2018 %
	mio. kr.	mio. kr.			antal	antal		
Danmark	5.027	5.071	95,95	96,28	6.100	6.026	95,2	96,1
Øvrige Norden	56	60	1,07	1,14	87	69	1,3	1,1
Øvrige EU	111	127	2,12	2,41	123	148	2	2,3
Øvrigt verden	45	9	0,86	0,17	93	30	1,5	0,5
I alt	5.239	5.267	100	100	6.403	6.273	100	100

* Der er desuden foretaget mere end 130 screeninger på koncernens danske byggepladser for løn- og ansættelsesvilkår. Der er ikke fundet tilfælde af børne- og tvangsarbejde.

ARBEJDSPLADSEN OG ARBEJDSMARKEDSFORHOLD – MEDARBEJDERE

VIGTIGT FOR INTERESSETER



Samfundet ændrer sig i dag meget hurtigt, hvorfor det er væsentligt, at virksomhederne følger med og har en mobil og dynamisk arbejdsstyrke. For samfundet, koncernens ejere og medarbejdere er det vigtigt, at koncernen afspejler det omkringliggende samfund.

VIGTIGT FOR KONCERNEN



Koncernen ønsker at være en attraktiv og ansvarlig samarbejdspartner og arbejdsplads. Derfor arbejder vi for at skabe de bedste forhold for vores medarbejdere. Vi ønsker at skabe en arbejdsplads, hvor folk trives og er glade for at være.

KONCERNENS AMBITION



Koncernen består af ambitiøse virksomheder og arbejdspladser. Vi stiller høje krav til vores medarbejdere, men vi tilbyder også store udviklingsmuligheder, og vi skaber rammerne for, at medarbejdere kan være med til at sætte deres aftryk både på virksomhederne og de projekter, som vi skaber sammen. Politikker og principper, der guider koncernens arbejde

- Code of Conduct – intern
- CSR-politik
- Personalepolitik

HANDLINGER OG RESULTATER 2018



Koncernens medarbejderomsætning for funktionærer var på 29% i 2018 mod 24% i 2017, så målet på en reduktion på maks. 5 procentpoint blev ikke nået. Enkelte virksomheder havde en markant stigning i medarbejderomsætningen som følge af udskudte projekter. Koncernen genplacerer i videst muligt omfang medarbejdere inden for koncernen. 7,8% var ansat i uddannelsesstillinger, og målet på 7% blev nået. Koncernen havde gennemsnitligt 12 kursustimer per medarbejder blandt både funktionærer og timelønnede medarbejdere.

Vi implementerede en ny HR Portal, som er omdrejningspunkt for alle HR-relaterede processer i hele koncernen, herunder læring. Koncernen udbyggede desuden samarbejdet med uddannelsesinstitutioner.

FORVENTNINGER/INITIATIVER 2019



Vi har fokus på, at medarbejderne i hele koncernen har ordentlige forhold. Vi forventer en reduktion på max. 5 procentpoint af den samlede medarbejderomsætning. Vi har et mål om, at 7% af medarbejderne er ansat i uddannelsesstillinger, og vi har et mål om ti uddannelses timer pr. medarbejder. Der er fokus på at sende ledelsestalenter til IMD i Schweiz og sikre træning i brugen af et nyt ERP-system.

NYANSATTE OG FRATRÅDTE: 401-1

	Time-lønnede	Funkti-onærer	I alt
Nyansatte	822	218	1.040
Nyansatte fratrådt i 2018	231	23	254
Fratrådte i alt	834	371	1.205

NYANSATTE OG FRATRÅDTE TIMELØNNEDE IFT. ALDER: 401-1

	<30 år	30-50 år	>50 år
Nyansatte	324	328	170
Nyansatte fratrådt i 2018	106	81	44
Fratrådte i alt	281	359	194

NYANSATTE OG FRATRÅDTE FUNKTIONÆRER IFT. ALDER: 401-1

	<30 år	30-50 år	>50 år
Nyansatte	39	133	46
Nyansatte fratrådt i 2018	3	18	2
Fratrådte i alt	37	208	126

NYANSATTE OG FRATRÅDTE TIMELØNNEDE IFT. KØN: 401-1

	Kvinder	Mænd
Nyansatte	34	788
Nyansatte fratrådt i 2018	11	218
Fratrådte i alt	24	808

NYANSATTE OG FRATRÅDTE FUNKTIONÆRER IFT. KØN: 401-1

	Kvinder	Mænd
Nyansatte	36	182
Nyansatte fratrådt i 2018	2	21
Fratrådte i alt	94	277

NYANSATTE OG FRATRÅDTE TIMELØNNEDE IFT. GEOGRAFI: 401-1

	Danmark	Udland
Nyansatte	804	18
Nyansatte fratrådt i 2018	225	5
Fratrådte i alt	832	2

NYANSATTE OG FRATRÅDTE FUNKTIONÆRER IFT. GEOGRAFI: 401-1

	Danmark	Udland
Nyansatte	212	6
Nyansatte fratrådt i 2018	23	-
Fratrådte i alt	357	14

Sundhedsforsikringen bliver tilbudt alle medarbejdere (funktionærer og timelønnede). Sundhedsforsikringen er et egenbetalt personalegode.

For antal medarbejdere i koncernen, se tabel side 16.

KVINDER I KONCERNEN: 401-1

	Ledere 2017	Bestyrelse 2017	Ledere 2018	Bestyrelse 2018
Ajos	6	0	0	0
Enemærke & Petersen	15	33	14	33
Lindpro	5	33	1	33
MT Højgaard	29	33	30	33
Scandi Byg	15	0	15	0
Koncern	13	-	13	-

DET UNDERREPRÆSENTEREDE KØN

Koncernen ønsker at skabe en attraktiv arbejdsplads for både kvinder og mænd. Kvinder og mænd skal have lige muligheder for ansættelse, ansættelsesvilkår, uddannelse og forfremmelse. Vi ønsker at give alle lige muligheder, og derfor er det væsentligt for os at respektere forskelligheder og fremme en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder på alle niveauer i organisationen. Det er vores holdning, at mangfoldighed bidrager til en bedre forståelse for vores kunders behov – og dermed bedre løsninger – og til et bedre arbejdsmiljø.

Vi fokuserer på at tiltrække de bedste medarbejdere og vil bestræbe os på at rekruttere fra et bredere grundlag til blandt andet lederpositioner.

Den kønsmæssige sammensætning af ledelsen jf. årsregnskabsloven § 99 b

Andelen af kvindelige ledere i koncernen var fortsat 13% i 2018. Fokus på området vil fortsætte i 2019, og i rekrutteringen af nye medarbejdere

til lederstillinger vil vi sikre, at der også altid er kvindelige kandidater i rekrutteringen, såfremt der er kvalificerede ansøgere. Dertil har fem kvindelige ledere deltaget på 'Strategies for Leadership' på IMD i Schweiz.

Ajos og Scandi Byg har ikke haft udskiftning i deres bestyrelser i løbet af 2018, hvorfor måltallene for antallet af kvindelige bestyrelsesmedlemmer til opnåelse inden 2020 endnu ikke nået.

Initiativer 2019

- Fortsat fokus på IMD Strategies for Leadership (SL) for kvindelige ledere.
- Sikre kvindelige kandidater i rekrutteringsprocessen

KVINDER I KONCERNEN – 2019 MÅL: 401-1

	Ledere	Bestyrelse
Ajos	1	*33
Enemærke & Petersen	15	*33
Lindpro	3	33
MT Højgaard	30	33
Scandi Byg	15	*33
Koncern	**15	

*Målsætningen for Ajos skal nås inden udgangen af 2020. Målsætningen for generalforsamling i år 2020 er, at 33% af de generalforsamlingsvalgte medlemmer er kvinder.

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

ARBEJDSPLADSEN OG ARBEJDSMARKEDSFORHOLD – ARBEJDSMILJØ VIGTIGT FOR SAMFUNDET



Det er vigtigt for ejerne, at koncernen kan tiltrække og fastholde medarbejdere. For medarbejdere, samarbejdspartner og underentreprenører er en ansvarlig arbejdsplads væsentlig. Ud over de menneskelige omkostninger koster ulykker og sygdom på arbejdspladsen hvert år samfundet og virksomhederne enorme summer.

VIGTIGT FOR KONCERNEN



Koncernen betragter sikkerhed og et sundt arbejdsmiljø som centrale elementer i at være en førende koncern inden for bygge- og anlægsbranchen. Koncernens indflydelse rækker ud over egne projekter, og vi tilstræber at gå forrest som et godt eksempel til inspiration og gavn for andre i branchen.

KONCERNENS AMBITION



Vi har i koncernen en fælles vision om nul ulykker. Vi har et ønske om at uddanne alle medarbejdere i arbejdsmiljø og sikkerhed via et e-læringskursus. Vi har politikker og processer for et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø og fleksibilitet i arbejdstid for at tilgodese balance mellem arbejde og familieliv: Politikker og principper, der guider koncernens arbejde

- Arbejdsmiljøpolitik
- Code of Conduct – intern

HANDLINGER OG RESULTATER 2018



Koncernen havde et flot fald i ulykkesfrekvensen fra 10,3 i 2017 til 8,1 i 2018. På to år har koncernen sænket sit mål for ulykkesfrekvensen fra 14 til 8.

Der blev afholdt to arbejdsmiljøuger med relevante initiativer og gennemført et e-læringskursus i arbejdsmiljø og sikkerhed for medarbejdere i flere dele af organisationen.

FORVENTNINGER/INITIATIVER 2019



Vi vil nedbringe den samlede ulykkesfrekvens til maks. 8,0. Vi vil i 2019 indføre et obligatorisk sikkerhedskursus i en større del af

koncernen. Derudover vil vi have fokus på personlig planlægning af arbejdet. Vi opfordrer alle til at bruge 15 sekunder på at gennemtænke opgaven inden opstart for at sikre, at det rigtige sikkerhedsudstyr, det rette værktøj og den rette viden er til rådighed.

Via øget tilsyn både fra arbejdslederen og byggeledelsen vil vi sikre, at medarbejderne udfører opgaven som planlagt og følger kendte sikkerhedsregler. Alle skal fortsat arbejde i henhold til arbejdsmiljøstandarden DS/OHSAS 18001:2008 eller opgradere til den nye DS/ISO 45001:2018.

OVERORDNEDE TAL: 403-2

	2017	2018
Ulykkesfrekvens (antal ulykker pr. 1 mio. arbejdstimer)	10,3	8,1
Arbejdsulykker med fravær	70	52
Tabte arbejdsdage	783	527
Fraværsfrekvens i forbindelse med arbejdsulykker	0,9	0,6

Ulykkesfrekvensen lå et godt stykke under branchegennemsnittet for 2017, som var på 15,4.

Alle tal i tabellen ovenfor er beregnet for både funktionærer og timelønnede medarbejdere.

ULYKKER OG FRAVÆR – REGIONER

TIMELØNNEDE MEDARBEJDERE: 403-2

	Danmark 2017	Danmark 2018	Udland 2017	Udland 2018
Ulykkesfrekvens pr.1 mio. arbejdstimer	18,6	15,7	6,6	0*
**Fraværsfrekvens i forbindelse med arbejdsulykker	1,5	1,1	0,5*	0*

*Inklusiv lokalt ansatte timelønnede, som medregnes i ulykkesfrekvensen.

**Ulykkes- og fraværsfrekvensen kan ikke beregnes opdelt på kvinder og mænd.

TYPE AF ULYKKE

TIMELØNNEDE MEDARBEJDERE: 403-2

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/stødt imod/ramt af	10
Mistet legemsdel	Klemt af eller ramt af	1
Lukket knoglebrud	Stødt imod/ramt af eller fald i samme eller til lavere niveau	4
Forstuvning/forvridning/forstrækning	Fald i samme eller til lavere niveau eller over-belastning af legeme	23
Åbent knoglebrud	Klemt af	1
Hjernerystelse og indre kvæstelser	Fald til lavere niveau	1
El-chok	Kontakt med el-spænding	1
Andet, øjenskader	Fremmedlegeme i øje eller kontakt med kemikalier	3

Hele koncernen arbejder i henhold til arbejdsmiljøstandarden DS/OHSAS 18001:2008.

ULYKKER OG ULYKKESFREKVENNS PR. VIRKSOMHED: 403-2

	Antal 2017	Antal 2018	Ulykkesfrekvens 2017	Ulykkesfrekvens 2018
Ajos	2	3	11,9	15,4
Enemærke & Petersen	6	14	5,7	12,7
Lindpro	17	9	12,7	6,9
MT Højgaard	39	19	10,7	5,9
Scandi Byg	6	7	10,0	11,6
Koncern	70	52	10,3	8,1

Ulykker opgøres på følgende måde:

Ulykker med fravær = ulykker >1 dags fravær (skadesdato indgår ikke)

Fraværsdag = arbejdsdag

ULYKKER OG FRAVÆR – MEDARBEJDERKATEGORI OG REGION: 403-2

Timelønnede	Danmark	Udland	Samlet	Danmark	Udland	Samlet
	2017	2017		2018	2018	
Ulykkesfrekvens	18,6	6,6	16,5	15,7	0	12,9
Arbejdsulykker med fravær	65	5	70	51	0	51
Tabte arbejdsdage	732	51	783	495	0	495
Fraværskategori i forbindelse med arbejdsulykker	1,5	0,5	1,4	1,1	0	0,9
Farlige hændelser (tæt-på-hændelser)	190	0	190	144	0	144
Arbejdsulykker uden fravær	268	6	274	302	1	303

Arbejds miljøorganisationen

Et godt og sikkert arbejdsmiljø er vigtigt for os alle. Derfor sætter vi i koncernen stor pris på det gode samarbejde mellem ledelse og medarbejdere i arbejdsmiljøorganisationen, hvor vi i fællesskab arbejder på at fremme et godt og sikkert arbejdsmiljø.

Arbejds miljøorganisationen hjælper ikke blot koncernen med at overholde arbejdsmiljøloven. Den sikrer også, at vi har arbejdsmiljø øverst på dagsordenen og tænker arbejdsmiljø og forebyggelse ind i hverdagen lige fra planlægningen til udførelsen af vores opgaver for at undgå arbejdsulykker.

Et godt arbejdsmiljø er en fælles opgave, der kræver, at vi alle tager ansvar for os selv og hinanden.

Arbejdstøj

Vi har et kontinuerligt fokus på, at vi har arbejdstøj til enhver arbejds situation og til al slags vejr. Vores fokus på arbejdsmiljø gør sig også gældende i forhold til påklædningen, så vi på den måde sikrer, at vores medarbejdere føler sig godt tilpas, når de skal udføre deres arbejde.

Vi involverer altid vores arbejdsmiljøudvalg i forbindelse med valg af sortiment af arbejdstøj og leverandør af samme. Det gør vi, fordi arbejdsmiljøudvalget har den nødvendige viden om, hvilket arbejdstøj vores medarbejdere har behov for.

MILJØ

VIGTIGT FOR INTERESSETER



Det er vigtigt for ejerne, kunderne og samfundet, at koncernen overholder lovgivningen. Miljøregler og -lovgivning angiver og stiller mindstekravene til driften af virksomheder. Virksomheder i Danmark er reguleret af miljøregler, herunder af miljøgodkendelsen, der stiller rammer for og krav til måling, udledning og eventuelt reduktion af forurening.

VIGTIGT FOR KONCERNEN



Koncernen forholder sig aktivt til de globale klima- og miljøudfordringer blandt andet CO₂-udledning fra vores bygninger samt vores kortlægning, som identificerer og beskriver vores risici. Vi er optaget af at gøre vores belastning af miljø og klima så lille som mulig. Samtidig vil vi gerne fortsætte med at opføre byggerier på en måde, der faktisk kan reducere miljøpåvirkningen, spare værdifulde ressourcer og skabe samfundsmæssige gevinster i form af fx bedre sundhed og trivsel, bedre vilkår for indlæring og større produktivitet.

KONCERNENS AMBITION



Det er vores ambition at bidrage til et grønnere samfund gennem vores måde at drive forretning på. Konkret arbejder vi på at øge andelen af vedvarende energi i vores projekter og på at reducere mængden af affald via forebyggelse, reduktion, genindvinding og genbrug.

Politikker og aftaler, der guider koncernens arbejde

- Code of Conduct – ekstern
- CSR-politik
- Miljøpolitik
- Bilpolitik

HANDLINGER OG RESULTATER 2018



Koncernens totale energiforbrug er reduceret i forhold til 2017 for både direkte og indirekte energi. Bygningernes energiintensitet er faldet med 7% i forhold til 2017, og derved er målsætningen om en forbedring på 5% opfyldt. Det relative energiforbrug er steget som konsekvens af årets lavere omsætning og færre medarbejdere. På trods af en overordnet reduktion i energiforbruget er målet om det relative energiforbrug ikke opfyldt.

FORVENTNINGER/INITIATIVER 2019



Vi har i koncernen fokus på en effektiv udnyttelse af ressourcer og en øget brug af rene og miljøvenlige teknologier og industrielle processer. Design for Disassembly vil blive implementeret i relevante byggekoncepter.

Vi er også i gang med at skabe et materialebibliotek, som skal hjælpe os til at kunne fravælge materialer, der er skadelige for miljø og mennesker.

DIREKTE ENERGIFORBRUG

GJ	2017	2018
Indkøbt brændstof - benzin	564	768
Indkøbt brændstof - diesel	110.228	97.565
Indkøbt fyringsolie - byggeplads	6.196	1.857
Firmakilometer - privatbil	21.536	17.385
Opvarmning - olie	665	591
Opvarmning - naturgas	6.795	6.130
Samlet direkte energiforbrug	145.984	124.296
Ton CO ₂ ækvivalent	10.443	9.073

Energiforbruget fra indkøbt brændstof er mindsket pga. lavere omsætning. Gennemsnitlig km/liter for leasede biler var 23,1 km i 2017 og 23,4 km i 2018.

INDIREKTE ENERGIFORBRUG FRA KONTORER

GJ	2017	2018
El	11.943	12.224
Fjernvarme	15.303	13.526
Samlet indirekte forbrug	27.246	25.750

Energiforbrug til opvarmning er faldet pga. udlejning, salg af ejendomme og omfordeling fra naturgas til fjernvarme.

Der er i 2018 anvendt samme omregningsfaktorer som i 2017.

ANVENDTE OMREGNINGSFAKTORER:

Benzin:	0,33 GJ/Liter
Diesel:	0,036 GJ/Liter
Naturgas:	0,036 GJ/Liter
El og varme:	0,0036 GJ/kWh

ANVENDTE OMREGNINGSFAKTORER -

GJ TIL CO₂ ÆKVIVALENT:

Benzin:	0,07
Diesel & olie:	0,0741
Privatbil:	0,0725
Naturgas:	0,0572

RELATIVT FORBRUG

GJ/mio.kr. - GJ/1000t	2017	2018
Samlet energiforbrug ift. omsætning	23,9	24,9
Samlet direkte energiforbrug ift. medarbejdertimer	25,8	27,3

Det relative energiforbrug er steget som konsekvens af årets lavere omsætning og færre medarbejdere.

BYGNINGERS ENERGIINTENSITET

	2017	2018
Energiforbrug El og varme (GJ)	34.706	32.471
Samlet opvarmet areal (m ²)	60.171	59.411
Antal medarbejdere på kontorene (opvarmede arealer)	1.609	1.363
Bygningernes energiintensitet (GJ/m ²)	0,58	0,55
Bygningers energiintensitet (GJ/medarbejdere)	21,6	23,8

Bygningernes energiintensitet er faldet med 7% i forhold til 2017, og derved er målsætningen om en forbedring på 5% opfyldt. Energiforbruget til bygninger og kontorer udgjorde 26% af koncernens opgjorte energiforbrug i 2018.

AFFALDSTYPER OG BORTSKAFFELSESMETODER VIGTIGT FOR INTERESSETER



Danmark er blandt de lande i verden, som deponerer mindst affald på lossepladsen og arbejder målrettet for at fremme mere cirkulær økonomi, hvor materialer i produkter kan genanvendes i stedet for at blive til affald. Adgangen til disse ressourcer er væsentlig for vores kunder, samarbejdspartnere og samfundet.

Danmark har i mange år gennemført en målrettet indsats for sikker håndtering af kemikalier og affald inklusive industrielle kemikalier og pesticider/biocider samt for tilvejebringelse af viden om kemiske stoffer. Den viden er vigtig for vores medarbejdere.

VIGTIGT FOR KONCERNEN



Vi arbejder løbende på at mindske belastningen af miljø og klima i bygge- og anlægsprojekter, som koncernen er involveret i. Indsatsen omfatter optimering af selve byggeriet, valg af materialer, håndtering af affald og den efterfølgende drift. Vi har fokus på affaldssortering, så vi opnår minimering af spild og størst mulig kildesortering. Byggepladser genererer meget affald, men ved konsekvent håndtering af affald, så materialer, der kan genbruges eller genanvendes, frasorteres allerede ved kilden, sikrer vi, at fraktionerne efterfølgende igen kan indgå i nye råvarer.

KONCERNENS AMBITION



Det er vores ambition at bidrage til at gøre Danmark grønnere igen - vores måde at drive forretning på. Det gør vi konkret ved at

øge andelen af vedvarende energi i vores projekter og reducere mængden af affald gennem forebyggelse, reduktion, genindvinding og genbrug.

Politikker og aftaler, der guider koncernens arbejde

- Miljøpolitik
- En bæredygtig byggeplads (guide)

HANDLINGER OG RESULTATER 2018



Vi har kørt forsøg, hvor byggepladserne løbende modtager en oversigt over deres affaldsmængder. Det har samlet set medført en reduceret mængde blandet affald og dermed en øget genanvendelsesprocent. Mængden af blandet affald lå et godt stykke under branchegennemsnittet i forhold til det seneste tal for 2016, som var på 18.

FORVENTNINGER/INITIATIVER 2019



Fælles indsats om videreudvikling af værktøjet "En bæredygtig byggeplads".

*AFFALD

% af totalmængde	2017	2018
Genanvendelse (inkl. genindvinding)	45	54
Herunder mineraluldsaffald til genanvendelse	96	99
Forbrænding (eller brugt som brændsel)	30	27
Deponering	10	9
Blandet affald	15	10
Andet (ikke kategoriseret)	0,04	0,01
Heraf farligt affald i procent af total mængde ekskl. jord	2	4

*Affaldsmængder er oplyst af affaldstransportører.

Totalvægt af farligt affald udgjorde 686.553 kg.

Totalvægt af ikke farligt affald ekskl. jord. udgjorde 16.451.395 kg.

Vi projekterer som udgangspunkt med ikke-sundhedsskadelige materialer, og vi har fokus på mindre spild og mere ressourceeffektivitet, som eksempelvis i vores konceptbyggeri MultiFlex Living, hvor byggeriet er tilpasset standardmål, og hvor brugen af hele elementer sikrer et minimalt spild af ressourcer, fordi mængden af tilpasninger er lav.

Vi minimerer byggeriets klimabelastning ved at vælge materialer ud fra deres miljøpåvirkninger i løbet af bygningens livscyklus. Det vil altid

være det mest bæredygtige valg, der vil være at foretrække.

Vi vurderer materialernes miljø- og sundhedsrisici og fravælger materialer, der er skadelige for miljøet og for mennesker. Vi stiller krav til, hvilke materialer og produkter, vi selv og vores underentreprenører må anvende ud fra eksempelvis deres indhold af tungmetaller, biocider, halogenerede drivmidler og VOC-indhold.

I byggeriet indarbejder vi mulighed for affaldssortering. Derudover inkluderer vi relevante tiltag fra vores plan for "En bæredygtig byggeplads".

Vi tilbyder vores kunder miljøcertificeringer, og i de byggerier, som vi selv udvikler, anvender vi ofte miljøcertificeringen DGNB.

Vores modulbyggeri for boliger er som standard certificeret med det nordiske miljømærke Svanen.

COMPLIANCE

VIGTIGT FOR INTERESSETER



Samfundet og lokalsamfundet er interesseret i, at koncernen agerer professionelt og ansvarligt og at vi overholder gældende lovgivning og arbejder miljømæssigt forsvarligt.

VIGTIGT FOR KONCERNEN



Det er vigtigt for koncernen at definere, planlægge, organisere og gennemføre vores projekter således, at vi overholder lovgivningen og de regler, som er generelle og særligt vigtige for projektet, sådan som de er defineret i kontraktgrundlaget.

KONCERNENS AMBITION



Det er vores ambition i koncernen at bidrage til professionel og ansvarlig adfærd. For os er ordentlighed og anstændighed til hver en tid en del af måden, vi driver forretning på.

Politikker og aftaler, der guider koncernens arbejde

- Code of Conduct
- Miljøpolitik

HANDLINGER OG RESULTATER 2018



Koncernen modtog ingen bøder eller sanktioner på baggrund af miljølove eller miljøregler. Vi udgav en fælles Code of Conduct for hele koncernen, som grundlæggende handler om, hvilke handlinger vi opfatter som

rigtige, og hvad vi bør gøre eller undlade at gøre, når vi agerer som medarbejdere i koncernen. Principperne skal således vejlede os i vores daglige beslutninger og understøtte, at vi agerer efter og driver vores forretning professionelt, respektfuldt og i overensstemmelse med lovkrav, kundekrav og andre krav.

FORVENTNINGER/INITIATIVER 2019



Nul bøder eller sanktioner. Vi tilstræber at forebygge og minimere miljø- og klimapåvirkningen i vores respektive aktiviteter og projekter, og vi skal så vidt muligt tilskynde til udvikling og spredning af miljøvenlige teknologier og løsninger. Vi skal aktivt tilvejebringe information om de miljømæssige risici og påvirkninger, som er knyttet til vores aktiviteter, og vi skal orientere os om mulighederne for at minimere eller eliminere dem ud fra et forsigtighedsprincip. Vi accepterer ikke brud på vores miljøansvar, som kan medføre skade på miljøet og klimaet.

Bøder og sanktioner i forhold til overholdelse af miljølove og miljøregler

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

Produkt- og certificeringsordninger

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 inden for både miljømæssige, økonomiske og sociale aspekter.

Koncernen har valgt at opgøre antallet af frivillige ordninger inden for byggeri, som koncernens projekter indgår i.

Bæredygtigheds certificering, - godkendelser og mærkningsordninger for bygninger

I koncernen blev der i 2018 arbejdet på 11 byggerier med bæredygtigheds certificeringer:

Køge Kyst (DGNB)
Fælleshuset i Aars (DGNB)
Slagelse Sygehus (DGNB)
Hummeltofteparken (DGNB)
Skovly/Magdalene parken (DGNB)
Bygning 310 (DGNB)
Nordea Domicil Øst (LEED)
Datacenter (LEED)
Datacenter (BREEAM)
Skråningen/EcoVillage (Svanemærket)
Gaardhaverne (Svanemærket).



Kontakt

Hvis du har spørgsmål eller kommentarer til CSR-rapporten eller til vores arbejde med CSR og bæredygtighed, er du velkommen til at kontakte:

Ninette Alto
Teknisk direktør, Bæredygtighed og CSR
nalt@mth.dk
+45 2812 5380

CSR-rapporten er udgivet af:

MTH GROUP

Knud Højgaards Vej 7
2860 Søborg
Danmark

+45 7012 2400
mthgroup.dk