



**MT Højgaard-koncernen
CSR-rapport 2016**

MTH GROUP

Indholdsfortegnelse

| | |
|---|-----------|
| Indholdsfortegnelse | 2 |
| Ansvar for bæredygtig nutid og fremtid | 3 |
| Politik og indsats | 4 |
| Forretningsadfærd | 4 |
| Antikorruption | 4 |
| Konkurrencebegrænsende adfærd | 5 |
| Compliance | 6 |
| Produkt- og certificeringsordninger | 6 |
| Menneskerettigheder | 7 |
| Investering | 7 |
| Ikke diskrimination | 7 |
| Foreningsfrihed og kollektive overenskomster | 8 |
| Børnearbejde og tvangsarbejde | 8 |
| Risiko for tvunget eller pligtmæssigt arbejde | 8 |
| Leverandørscreening i forhold til menneskerettigheder | 9 |
| Arbejdspladsen og arbejdsmarkedsforhold | 9 |
| Beskæftigelse | 9 |
| Arbejds miljø | 10 |
| Træning og uddannelse | 12 |
| Mangfoldighed og lige muligheder | 12 |
| Miljø | 13 |
| Energi | 13 |
| Affaldstyper og bortskaffelsesmetoder | 15 |
| Compliance | 16 |
| Produkt- og certificeringsordninger | 16 |
| GRI-Indeks | 18 |
| Om MT Højgaard-koncernen | 20 |
| Appendiks | 25 |

Ansvar for bæredygtig nutid og fremtid

Vi ved det alle: Det bliver til stadighed vigtigere, at vi hver især tager ansvar for vores omgivelser for at sikre et trykt og produktivt samfund. Arbejdet med samfundsansvar bliver for MT Højgaard-koncernens vedkommende struktureret gennem en række regler og retningslinjer, som vi efterlever i vores hverdag, og som favner både universelle menneskerettigheder og den enkelte medarbejders daglige arbejdsmiljø.

Men regler kan ikke stå alene. For os handler det først og fremmest om at opretholde den helt grundlæggende tilgang til det gode og ordentlige samarbejde. Både det interne samarbejde i koncernen og samarbejdet ud mod vores kunder og samarbejdspartnere. For os er det alfa og omega, at vi samarbejder med mennesker, der repræsenterer og efterlever de værdier og holdninger, som gør det muligt at drive en anstændig og professionel forretning.

Vi vil gerne løfte vores del af ansvaret for en mere bæredygtig nutid og fremtid. Vores indsats tager udgangspunkt i vores strategiramme og vision om at være den mest produktivitetsfremmende koncern i branchen. Dette har blandt andet resulteret i, at vi i 2016 i samarbejde med Byggeriets Samfundsansvar har arbejdet aktivt på at udvikle et nyt sæt fælles paradigmer, der skal forebygge underbetaling i branchen og samtidig gøre det mere effektivt for virksomhederne at tage et socialt ansvar.

Det skal være sikkert at være på arbejde. I 2016 havde vi øget fokus på at forbedre vores medarbejders og underentreprenørers sikkerhed på byggepladserne. Vi er glade for at se, at vores indsats har båret frugt. Koncernens samlede ulykkesfrekvens for 2016 faldt til 14,4 ulykker per 1 mio. arbejdstime, og dermed er vi kommet under vores målsætning på 15. Indsatsen vil fortsætte i 2017, da vores vision fortsat er nul ulykker.

Med vores tilslutning til FN's Global Compact og 10 principper for menneskerettigheder bekræfter vi vores forpligtelse til at handle etisk i forhold til integritet, fairness og social ansvarlighed. Rapporten dækker desuden vores lovgivningspligt i forhold til rapportering af samfundsansvar og uddyber vores politik, indsats og mål på udvalgte CSR-områder.

Vi har i koncernen valgt at fokusere vores indsats inden for fem strategiske områder, hvor vi prioriterer og fokuserer vores indsats ud fra, og hvor det har størst effekt. Områderne er:

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

I den følgende rapport kan du læse om vores indsats og fremskridt, og hvordan vi integrerer principperne i FN's Global Compact.

Torben Biilmann
Adm. koncerndirektør

Resultater 2016

- 7,4% i uddannelsesstillinger
 - 12,9% kvindelige ledere
 - 100% af nye projekter over 50 mio. kr. screenet for risici bl.a. menneskerettigheder
 - 0 bøder for overtrædelse af konkurrenceloven
 - Ulykkesfrekvens på 14,4 pr. 1 mio. arbejdstimer
-

Politik og indsats

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

Koncernens CSR-politikker, -retningslinjer og -rapportering omfatter MT Højgaard og de helejede dattervirksomheder Enemærke & Petersen, Lindpro, Scandi Byg og Ajos. Koncernen er desuden delejer af Greenland Contractors (67%) og Seth (60%). CSR-strategi og -politikker gælder hele koncernen. Rapporteringen omfatter ikke delejede 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 agents og leverandørers transaktioner med repræsentanter fra offentlige myndigheder, politiske partier og tilknyttede personer og organisationer.

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

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.

S03**Risikoanalyse i forhold til korruption****Rapportering 2016**

Koncernen foretog i 2016 risikoanalyse af de lande, hvor koncernen udøver forretning. Risikoanalysen blev foretaget for at fastslå, hvor og i hvilke situationer der er størst risiko for at blive udsat for krav om bestikkelse eller på anden vis indblandet i korrupte transaktioner. Risikoanalysen havde til formål at klarlægge prioriteringen af ressourcer. På baggrund af risikovurderingen stod det klart, at koncernens eksponering for tilfælde med høj risiko og effekt var begrænset. Der blev ikke identificeret væsentlige risici i 2016.

Koncernen reviderede målet for 2016 om at foretage due diligence på alle projekter over 50 millioner kroner og stikprøvekontrol på projekter under 50 millioner kroner for at sikre sammenhæng til den reelle risiko. Der blev i stedet for foretaget stikprøveundersøgelse af 10 vundne projekter med en kontraktsum over 50 millioner kroner.

Fremadrettet vil koncernen ligeledes gennemføre stikprøver efter udvælgelseskriterier, der er baseret på væsentlighedsniveau og ud fra et risikoaspekt.

Mål 2017

- Stikprøveundersøgelse af 10 vundne projekter med en kontraktsum over 50 millioner kroner

Initiativer i 2017

- Model for risikoanalyse af leverandører i forhold til korruption udarbejdes

Opfyldelsesgrad

Indikatoren blev 100% besvaret i dybden og bredden.

S04**Oplæring i politikker og procedurer mod korruption****Rapportering 2016**

Koncernen afholdte ikke undervisning i antikorrupsionspolitikken og –procedurer for alle medarbejdere. Der blev foretaget undervisning af alle nytiltrådte funktionærer i MT Højgaard, mens øvrige medarbejdere vil modtage undervisning i 2017.

Der blev i MT Højgaard informeret om interne politikker og retningslinjer på grund af to tilfælde af korruption jf. S05.

Mål 2017

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

Initiativer 2017

- Kampagne gennemføres med fokus på antikorrupsion

Opfyldelsesgrad

Indikatoren blev 0% besvaret i dybden og bredden.

S05**Bekræftede tilfælde og iværksatte tiltag som reaktion på tilfælde af korruption****Rapportering 2016**

Koncernen havde to tilfælde af korruption. Begge tilfælde var på grund af mindre økonomisk svindel til egen fordel, og de to direkte implicerede er ikke ansat længere. I det ene tilfælde blev en tidligere medarbejder i starten af 2017 dømt ved retten. Koncernen vurderer, at disse tilfælde vil kunne undgås, hvis der bliver skabt større opmærksomhed på de interne politikker og retningslinjer, da de to konkrete sager strider imod disse.

Der blev ikke afsluttet kontrakter på projekter som følge af overtrædelse af korruption eller afsluttet retssager om korruption mod koncernen.

Mål 2017

- 0 tilfælde af korruption i koncernen

Initiativer 2017

- Kampagne med fokus på antikorrupsion jf. S04

Opfyldelsesgrad

Indikatoren blev 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 2016**

Koncernen har i 2016 ikke modtaget sigtelser for konkurrenceforvridende adfærd.

Mål 2017

- 0 sigtelser mod koncernen for konkurrenceforvridende adfærd

Initiativer 2017

- Udarbejdelse af informationsmateriale om konkurrence-loven og koncernens compliance med konkurrence-loven

Opfyldelsesgrad

Indikatoren blev 100% besvaret 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 af-skærmning, som dog i de fleste tilfælde kan rettes med det samme.

S08

Manglende overholdelse af love og regler om arbejdsmiljø

Rapportering 2016

Koncernen havde i 2016 tre forbud, 27 straks påbud og tre afgørelser uden handlepligt. Koncernen lå derfor samlet set på niveau med 2015.

Tre af hændelserne var af en sådan karakter, at Arbejdstilsynet gav forbud. Samtidig modtog koncernen en bøde fra Arbejdstilsynet i forbindelse med en arbejdsulykke. Der blev efterfølgende udarbejdet tiltag i forbindelse med bøden for at undgå lignende situationer.

Koncernen vil i 2017 fortsætte den fokuserede indsats med sikring mod nedstyrtning, som blev startet i 2016 og samtidig fokusere på arbejdsstedets indretning, da det er de områder, hvor koncernen i 2016 modtog 18 ud af 27 straks påbud fra Arbejdstilsynet.

Koncernen klagede over seks af de 33 reaktioner fra Arbejdstilsynet, da koncernen ikke mente, at Arbejdstilsynet havde lovhjemmel til at rejse påbuddene. Svar på klagerne var ved årets afslutning endnu ikke modtaget.

Mål 2017

- 0 bøder
- Nedbringe antallet af forbud fra tre til 0 og derefter arbejde på at fastholde 0 forbud
- Nedbringe antallet af straks påbud fra 27 til 18

Initiativer i 2017

- Fokus på holdning og adfærd i hele koncernen

- Fokus på sikring mod nedstyrtning, så der ikke forekommer risiko for nedstyrtning med arbejde i højden, herunder sikring af rækværker og afspærringer
- Træning af arbejdsledere/teamledere så de opnår større fokus på at påpege, når tingene ikke er i orden og stoppe arbejdet, indtil forholdene er bragt i orden

Opfyldelsesgrad

Indikatoren blev 100% besvaret i dybden og bredden.

Afgrænsning og metode

Målet om at nedbringe antallet af straks påbud forudsætter et aktivitetsniveau som i 2016.

Se mere metode i appendiks.

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 2016

Den samlede kundetilfredshed faldt 4 procentpoint fra 2015 og endte på indeks 70.

Kundeloyaliteten steg samlet 5 procent point til indeks 75 og endte tæt på målet på indeks 76.

Mål 2017

- Kundetilfredshed indeks 76
- Kundeloyalitet indeks 76

Initiativer 2017

- Opstartworkshops på alle projekter over 100 millioner kroner og projekter med nøglekunder

– Midtvejsmålinger på alle projekter over seks måneder

Opfyldelsesgrad

Indikatoren blev besvaret 100% i dybden og bredden.

Afgrænsning og metode

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

Scandi Byg, Enemærke & Petersen og Lindpro startede først op med målinger i sidste halvår af 2016, hvorfor datagrundlaget her stadig var spinkelt.

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

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

Menneskerettigheder

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

Investering

Koncernen accepterer ikke, at de internationale menneskerettigheder ikke respekteres. For at bidrage til at menneskerettighederne respekteres i de projekter, koncernen indgår i, screenes alle projekter over 50 millioner kroner 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.

Når koncernen gennemgår udbud bliver der taget stilling til alle forhold, som kan relatere sig til menneskerettigheder, og dette udbygges løbende. Koncernen stiller i alle udbud krav til underleverandører om back-to-back-aftaler.

HR1

Signifikante investeringsaftaler og kontrakter med menneskerettigheder

Rapportering 2016

Alle kontrakter over 50 millioner kroner blev screenet i forhold til menneskerettigheder. Der blev i 2016 screenet 114 udbud, hvilket var i niveau med 2015.

Der blev ikke indgået investeringsaftaler.

Mål 2017

– Alle kontrakter over 50 millioner kroner er screenet for menneskerettigheder

Initiativer i 2017

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

Opfyldelsesgrad

Indikatoren blev 100% besvaret i bredden og dybden.

Afgrænsning og metode

Alle potentielle projekter på over 50 millioner kroner blev vurderet i koncernens Tilbuds- og kontraktråd. I den forbindelse screenedes projekterne for, hvordan bygherren forholdt sig til CSR-relaterede emner, herunder menneskerettigheder og menneskerettighedsklausuler.

Koncernen betragtede 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 2016

Der blev ikke rapporteret tilfælde af diskrimination. Kampagnen "Vær en god kollega" blev gennemført i dele af organisationen med formålet at forhindre mobning. Materiale og erfaringer fra denne kampagne blev delt i koncernen.

Mål 2017

– 0 hændelser vedrørende diskrimination

Initiativer i 2017

– Opfølgning på kampagnen "Vær en god kollega"
– Gennemførelse af medarbejdetilfredshedsundersøgelser og efterfølgende analyse med henblik på at identificere, om der er behov for yderligere tiltag bredt eller i konkrete afdelinger

Opfyldelsesgrad

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

Afgrænsning og metode

Lokalt ansatte medarbejdere på udenlandske projekter og medarbejdere hos Lindpros dattervirksomhed Arssarnit indgik 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, som vejleder omkring, hvilke forhold hos underentreprenørerne koncernen skal være opmærksom på. Derudover er koncernen i gang med at udarbejde informationsmateriale til underentreprenørerne og deres ansatte. Dette forventes implementeret i foråret 2017.

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 tvivsspørgsmål kan arbejdslederen fx kontakte koncernens HR-afdelinger eller Dansk Industri.

HR4

Kollektive overenskomster og foreningsfrihed

Rapportering 2016

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

Lokalt ansatte medarbejdere på koncernens udenlandske projekter havde i 2016 alle foreningsfrihed og ret til at indgå kollektive overenskomster.

Mål 2017

– Alle kontrakter udenfor Europa over 1 million kroner screenes

Initiativer 2017

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

Opfyldelsesgrad

Indikatoren blev 100% besvaret i dybden og bredden.

Afgrænsning og metode

I lande som fx Danmark, Island, Grønland og Norge, hvor løn og ansættelsesvilkår blev fastsat i en generel kollektiv overenskomst for branchen, fulgte koncernen disse via medlemskab af den relevante arbejdsgiverforening, fremfor individuelle aftalte overenskomster.

Børnearbejde og tvangsarbejde

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

Risikoen for tvangsarbejde er lav i Danmark. Til gengæld er risikoen større i andre dele af verden, hvor koncernen har aktiviteter, hvor 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. I disse lande har koncernen stort ledelsesfokus på disse områder.

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 er til stede, hvorfor der i disse områder er et større ledelsesmæssigt fokus.

HR5

HR6

Børne-, tvangs-, tvunget eller pligtmæssigt arbejde

Rapportering 2016

Koncernen havde ingen tilfælde af børne-, tvangs-, tvunget eller pligtmæssigt arbejde.

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

Mål 2017

– Alle kontrakter udenfor Europa over 1 million kroner screenes

Initiativer 2017

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

Opfyldelsesgrad

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

Afgrænsning og metode

Rapporteringen dækkede kun MT Højgaard.

Screeningen dækkede alle nye leverandører, der oversteg en indkøbsvolumen på 1 million kroner, og som ligger uden for Europa.

Leverandørscreening i forhold til menneskerettigheder

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

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

Koncernen vurderer, at den største risiko for brud på menneskerettighederne sker i lande uden for Europa, hvorfor koncernen screener alle nye leverandører uden for Europa ved kontrakter over 1 million kroner. Koncernen anerkender, at alle virksomheder kan have negativ indflydelse på menneskerettighederne, og koncernen foretager en kontinuerlig kortlægning af samarbejdspartnere og leverandører, der anvendes i forbindelse med koncernens afvikling af projekter i bestræbelserne på at forhindre og afhjælpe negativ indflydelse på menneskerettighederne.

HR10

Screening af nye leverandører i forhold til menneskerettigheder

Rapportering 2016

Koncernen gennemførte en leverandørscreening uden for Europa i 2016. Screeningen viste, at leverandøren levede op til menneskerettighederne.

Det lave antal screeninger skyldes koncernens lave aktivitetsniveau i udlandet samt gentagen brug af allerede screenede leverandører.

Koncernen er ved at udarbejde en ny Supplier Code of Conduct, der afspejler kravene i FN's Global Compact og Retningslinjer for menneskerettigheder og erhvervsliv. Denne implementeres efterfølgende i koncernens aftale-

paradigme med leverandørerne. Den dertilhørende Supplier Assessment blev ligeledes ændret som følge af en revidering af Supplier Code of Conduct.

Mål 2017

- 100% af koncernens nye leverandører screenes for menneskerettigheder

Initiativer i 2017

- Udarbejdelse af en risk-/mitigeringsoversigt for alle leverandører. Denne skal danne grundlag for den endelige udvælgelse af risikoleverandører og risikoområder i 2017
- Revidering og implementering af Supplier Code of Conduct i koncernens aftaleparadigmer

Opfyldelsesgrad

Indikatoren blev besvaret 100% i både dybden og bredden.

Afgrænsning og metode

Screeningen dækkede alle nye leverandører uden for Europa, der oversteg en indkøbsvolumen på 1 million kroner.

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 er til stede.

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, som gennemføres hvert andet år.

Da det er vigtigt for koncernen at sikre kvalificeret arbejdskraft til fremtidige projekter, ønsker koncernen at bidrage til at sikre fremtidens arbejdskraft. Derfor tilbydes lærepladser indenfor kontor, forskellige håndværksfag, ingeniør- og konstruktørpraktikantstillinger i lovbestemte praktikforløb samt studentstillinger.

Koncernen indgår aktivt i et samarbejde via Byggeriets Samfundsansvar om sikring af, at indholdet i de sociale klausuler om arbejde og uddannelse er relevant og rimeligt.

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

Koncernen udbyder praktikpladser til EUG-elever. Det er elever, som har svært ved det boglige og dermed har svært ved at gennemføre en erhvervsuddannelses grundforløb, hvis ikke de får ekstra hjælp. I koncernen kommer de i praktik på byggepladserne og har dermed en mulighed for at gennemføre et grundforløb efterfølgende.

Koncernen deltager ligeledes i virksomhedsnetværk, der skal være med til at sikre folkeskolepraktikpladser og fritidsjob for unge.

LA1

Nyansættelser og medarbejderomsætning

Rapportering 2016

Den samlede medarbejderomsætning for funktionærer var 20,6%, hvilket var en reduktion på 6% fra 2015.

Koncernens målsætning for 2017 nedsættes kun til 19,5%, da medarbejderomsætningen har nået et realistisk niveau for koncernens størrelse.

Der var enkelte af virksomhederne i koncernen, som havde en stigning i medarbejderomsætningen blandt andet på grund af manglende opgaver i dele af landet. Dog havde koncernen mulighed for at tilbyde ansættelse andre steder, hvilket betød, at nogle af disse medarbejdere blev ansat andet sted i koncernen.

Store dele af koncernen arbejder i projektorganisationer og arbejder dermed under mange tidsfrister og deadlines. Derfor ønsker koncernen at træne lederne i at kunne håndtere de af deres medarbejdere, som eventuelt viser tegn på arbejdsrelateret stress. Dette skete i dele af organisationen via afholdelse af workshops.

Koncernen vil i 2017 have fokus på onboarding-processen samt inddragelse af koncerntalenter ved strategiske initiativer for at sikre et forsat fokus på reduktionen i medarbejderomsætningen.

Uddannelsesstillinger

I 2016 havde koncernen 7,4% ansat i uddannelsesstillinger, dermed blev målsætningen om 7% uddannelsesstillinger opnået. Dette indikerer, at branchen havde en vilje til at højne og fastholde et realistisk antal af uddannelsesstillinger, og at dette kunne ske via frivillige aftaler. Målet blev blandt andet nået via deling af lærlinge virksomhederne i mellem i koncernen. Dette fokus vil fortsætte i 2017.

Selvom koncernen i 2017 forventer at opleve en øget opgaveaktivitet, anses det som realistisk at bibeholde målsætningen på 7% i uddannelsesstillinger. Koncernen oplevede i 2016, at det var svært at skaffe de lærlinge,

der var behov for, da der ikke var nok, som valgte en relevant uddannelse for os.

Ovenstående målsætning forudsætter derfor, at erhvervsskolerne har nok relevante lærlinge tilknyttet, hvilket i 2016 var en udfordring i visse dele af landet. Derudover oplevede koncernen i 2016, at visse typer af lærlinge havde svært ved at fastholde og fuldføre deres uddannelser.

Mål 2017

- Medarbejderomsætningen på maksimalt 19,5%
- Indeks 74 i undersøgelse på tilfredsheden blandt funktionærerne. Koncernens langsigtede mål er fortsat indeks 76
- 7% af medarbejderne er ansat i uddannelsesstillinger

Initiativer i 2017

- Onboarding-processen
- Inddragelse af koncerntalenter ved strategiske initiativer
- Påbegynde implementering af nyt HR-system i koncernen
- Deling af lærlinge i koncernen, hvor det er muligt

Opfyldelsesgrad

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

Afgrænsning og metode

Medarbejderomsætningen for 2016 blev beregnet for funktionæransatte. I denne gruppe indgik også tidsbegrænsede ansættelser såsom elever, praktikanter, studentermedhjælpere, korttids-/projekansatte og konsulenter, der alle var på kontrakter, som typisk løb fra seks måneder til maks. to år.

Målet for 2017 gælder udelukkende funktionæransatte, da antallet af timelønnede medarbejdere varierer over året, både med hensyn til sæsonarbejde og i forhold til, hvor mange projekter koncernen arbejder på. Koncernen vil i 2017 starte implementeringen et nyt HR-system, som på sigt vil kunne afhjælpe problemstillingen om opgørelsen af antal af timelønnede.

I besvarelsen indgår ikke medarbejdere, der var ansat i udlandet på en lokal kontrakt eller i Lindpros dattervirksomhed Arssarnit.

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

Se mere metode i appendiks.

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 0 ulykker.

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

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

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

LA6

Arbejdsmiljø

Rapportering 2016

Koncernens ulykkesfrekvens faldt i forhold til 2015. Samlet set havde koncernen en ulykkesfrekvens på 14,4, hvilket var en forbedring i forhold til 2015 og under målet om maks. 15. Koncernen havde i 2016 ingen dødsulykker. Ulykkesfrekvensen lå fortsat under branchegennemsnittet.

Overordnede tal

| | 2015 | 2016 |
|--|------|-------|
| Ulykkesfrekvens (antal ulykker pr. 1 million arbejdstimer) | 17,6 | 14,4 |
| Arbejdsulykker med fravær | 110 | 94 |
| Tabte arbejdsdage | 941 | 1.217 |
| Fraværsfrekvens i forbindelse med arbejdsulykker | 1,1 | 1,4 |

Ulykkesfrekvensen for funktionærer var i Danmark 0,4 i 2016, mens den i udlandet lå på 0 og samlet på 0,4. Ulykkesfrekvensen for timelønnede i Danmark var på 27,6, mens den i udlandet var 4,1 og samlet 22,1.

Koncernen havde en lille stigning i ulykkesfrekvensen for timelønnede, men samlet set faldt antallet af ulykker samt ulykkesfrekvensen. Fraværsfrekvensen steg pga. mere alvorlige arbejdsulykker, der medførte et længere fravær.

Knap halvdelen af koncernens arbejdsulykker skyldtes manglende fokus på arbejdsstedets indretning fx manglende rækværker eller dårlige og ikke ryddelige adgangsveje samt manglende planlægning af opgaven. Det var en forbedring på området i forhold til 2015, hvor det var

mere end halvdelen af ulykkerne, der skete på disse områder. Det skyldes, at der i hele koncernen var fokus på områderne, og initiativerne i 2017 vil fortsat centrere sig om disse.

Koncernen registrerede 171 tæt-på-hændelser mod 144 i 2015. I MT Højgaard blev der derudover registreret 510 observationer mod 547 i 2015.

Mål 2017

- Nedbringe den samlede ulykkesfrekvens til maks. 14

Initiativer i 2017

- Konstant ledelsesfokus på alle niveauer; arbejdsmiljø skal være højt på dagsorden
- Fokus på arbejdsstedets indretning, herunder overordnet planlægning af arbejdet, så det kan udføres arbejdsmiljømæssigt forsvarligt, adgangsveje samt orden og ryddelighed
- Uddannelse og instruktion til vores arbejdsledere/teamledere og vores timelønnede medarbejdere
- Bedre læring og videndeling på tværs af organisationen ved netværk

Opfyldelsesgrad

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

Afgrænsning og metode

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

Se mere metode i appendiks.

CRE6

Internationalt godkendt system for sundheds- og sikkerhedsstandarder

Rapportering 2016

Koncernen arbejdede i 2016 på at få E&P Service certificeret efter arbejdsmiljøstandarden DS/OHSAS 18001:2008. Det forventes at ske i februar 2017, hvorved koncernen opnår målet om, at 100% af medarbejderne arbejder i overensstemmelse med arbejdsmiljøstandarden DS/OHSAS 18001:2008. I 2016 var det 99% af funktionærerne og 96% af de timelønnede.

Mål 2017

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

Opfyldelsesgrad

Indikatoren blev 100% besvaret i både dybden og bredden.

Afgrænsning og metode

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

Træning og uddannelse

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

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

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

Derudover har vi i koncernen stort fokus på uddannelse af vores ledere via vores interne lederforløb Dit lederskab samt Lederskab i MT Højgaard-koncernen.

LA9

Antal uddannelsestimer pr. medarbejder

Rapportering 2016

Koncernen havde i gennemsnit 11,6 kursustimer pr. medarbejder.

Fokus i koncernen var på at styrke ledelseskompetencerne i koncernen. 42 funktionærer i koncernen gennemførte forløbet Dit lederskab, som var for medarbejdere uden formelt personaleansvar. 63 mellemledere i koncernen gennemførte Lederskab i MT Højgaard-koncernen. Koncernen introducerede desuden et udviklingsforløb om ledelse af timelønnede, som 13 medarbejdere i koncernen gennemførte.

Et andet fokusområde var opbygning af VDC-/BIM-kompetencer. Der var derfor fokus på den interne BIM-koordinatoruddannelse, som er en uddannelse indenfor VDC.

Koncernen har konstant fokus på forbedring af arbejdsmiljøet, hvorfor 42 medarbejdere gennemførte arbejdsmiljøkurser.

Koncernen havde i 2016 flere ekstraordinære kursusaktiviteter, som ikke vil blive gentaget i 2017 fx i forebyggelse af arbejdsrelateret stress, hvorfor målet nedsættes.

Mål 2017

- 10 uddannelsestimer pr. medarbejder i koncernen

Initiativer 2017

- Med udgangspunkt i MTU'en i efteråret 2017 udarbejdes analyser på behov for yderligere uddannelsesmæssige tiltag
- Præsentation af en fælles uddannelsespolitik i koncernen
- Fokus på uddannelse rettet mod kvinder i koncernen (Se mere LA12)

Opfyldelsesgrad

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

Afgrænsning og metode

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

De interne kurser blev typisk registreret i kursusdage. Disse blev derfor omregnet til uddannelsestimer ud fra et gennemsnitligt timetal på 7,5 timer pr. kursusdag.

Opgørelsen af de eksterne kurser byggede på manuel sammentælling af de eksterne kurser, som der var kendskab til.

I rapporteringen indgik ikke medarbejdere ansat på lokal kontrakt i udlandet og medarbejdere ansat i Lindpross 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 2016

Andelen af kvindelige ledere i koncernen var i 2016 12,9% og på niveau med 2015. Der var ledelsesfokus på området, og i rekrutteringen af nye medarbejdere til lederstillinger blev det sikret, at der også altid var kvindelige kandidater i rekrutteringen, såfremt der var kvalificerede ansøgere.

Der blev udarbejdet en ligestillingspolitik i koncernen med fokus på at respektere forskelligheder og fremme en ligelig fordeling af kvinder og mænd på alle niveauer. Derudover sikrede koncernen, at fravær ved barsel,

adoption og lignende ikke hindrede videre job- og karrieremuligheder.

I 2017 vil der blive igangsat et forløb for kvindelige senioredere med det mål at støtte og udvikle dem samt øge deres kapacitet til at lede deres organisationer og øge deres ledelsesevner. Forløbet vil desuden give dem en mulighed for at udnytte deres talenter og kompetencer endnu bedre i en mandsdomineret branche samt styrke deres fælles forståelse for ledelse. Forløbet bliver afholdt på den internationale anerkendte uddannelsesinstitution IMD i Schweiz.

Koncernen deltog i 2016 i dialogmøder med andre store virksomheder og organisationer sammen med Ministeren for børn, undervisning og ligestilling i forhold til input til en kampagne, som skal få flere mænd til at tage fædreorlov. Dette arbejde vil fortsætte ind i 2017.

Kvindelige ledere

| % | KVINDELIGE LEDERE 2015 | KVINDELIGE BESTYRELSES-MEDLEMMER 2015 | KVINDELIGE LEDERE 2016 | KVINDELIGE BESTYRELSES-MEDLEMMER 2016 |
|---------------------|------------------------|---------------------------------------|------------------------|---------------------------------------|
| Ajos | 0 | 0 | 7 | 0 |
| Enemærke & Petersen | 13 | 33 | 15 | 33 |
| Lindpro | 6 | 0 | 6 | 33 |
| MT Højgaard | 20 | 17 | 17 | 33 |
| Scandi Byg | 27 | 33 | 19 | 0 |
| Koncern | 13 | - | 13 | - |

Mål 2017

Kvindelige ledere

| % | KVINDELIGE LEDERE | KVINDELIGE BESTYRELSES-MEDLEMMER |
|---------------------|-------------------|----------------------------------|
| Ajos | 8 | 33* |
| Enemærke & Petersen | 15 | 33 |
| Lindpro | 7 | 33** |
| MT Højgaard | 20 | 33 |
| Scandi Byg | 19 | 33*** |
| Koncern | 15**** | - |

*Målsætningen for Ajos skal nås inden udgangen af 2020.

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

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

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

Initiativer 2017

- Ligestillingspolitik implementeres i den øvrige organisation, hvor dette ikke er sket
- Uddannelsestiltag rettet mod kvinder iværksættes

Opfyldelsesgrad

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

Afgrænsning og metode

En leder blev defineret som en leder med personaleansvar.

Medarbejdere, der var ansat i udlandet på lokal kontrakt og medarbejdere i Lindpros dattervirksomhed Arssarnit, indgik ikke i rapporteringen.

Se mere metode i appendiks.

Miljø

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

En byggeopgave har indflydelse på miljøet gennem alle faser af dets livscyklus - lige fra fremstilling af materialer over drift af bygningen, til bortskaffelse og eventuel genanvendelse af materialer.

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

Koncernen arbejder derfor aktivt på hensynet til miljøet og klimaet, når projekterne bearbejdes i VDC med fokus på at nedbringe materialespild, forbedre energi- og indeklimarammen samt optimere byggepladsdriften.

Koncernen undersøger på alle niveauer, om arbejdsmetoder kan optimeres for på den måde at reducere miljøpåvirkningen.

Energi

Koncernen tilstræber at anvende vedvarende energi i projektering af både renovering og nybyggeri, når de økonomiske forhold tillader det. Det betyder, at koncernen har fokus på bæredygtighed og på at minimere energiforbruget i byggeriet.

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

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

Koncernen følger som minimum lovgivningen på området.

EN3**Energiforbrug****Rapportering 2016**

Direkte energiforbrug

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

Opgørelse af det direkte energiforbrug

| GJ | | 2015 | 2016 |
|-----------------------------|-------------------------------|---------|---------|
| Indkøbt brændstof | | | |
| | Benzin | 566 | 374 |
| | Diesel | 104.185 | 105.678 |
| | Fyringsolie (lev. på pladser) | 3.756 | 11.707 |
| Firmakilometer privatbil | | 16.787 | 17.603 |
| Opvarmning | | | |
| | Olie | 470 | 663 |
| | Naturgas | 7.892 | 6.870 |
| Direkte energiforbrug i alt | | 133.656 | 142.895 |
| Ton CO ₂ -Ækv. | | 9.718 | 10.930 |

Indirekte energiforbrug

Samlet indirekte energiforbrug fra kontorer (GJ)

| | 2015 | 2016 |
|-------------|--------|--------|
| El | 15.265 | 15.594 |
| Fjernvarme* | 9.202 | 11.246 |
| I alt | 24.467 | 26.840 |

*To kontorer overgik fra gas til fjernvarme, derfor er der flyttet forbrug fra direkte til indirekte energi.

Relativt forbrug

| | 2015 | 2016 |
|--|------|------|
| Samlet energiforbrug i forhold til omsætning (GJ/mio. kr.) | 26,2 | 23,6 |
| Samlet direkte energiforbrug i forhold til medarbejdertimer i alt (GJ/1.000 t) | 26 | 22,6 |

Gennemsnitlig kilometer/liter, leasede personbiler

| | |
|------|------|
| 2014 | 14,5 |
| 2015 | 15,8 |
| 2016 | 17,2 |

Det samlede energiforbrug set i forhold til omsætning var 23,6 GJ/mio. kr.

Det samlede direkte energiforbrug i forhold til medarbejdertimer var i 2016 22,6 GJ/1.000 t. Målet sættes ikke lavere i 2017, da koncernen forventer at investere i yderligere VDC-Labs og digitale værktøjer med et højt energiforbrug.

Den gennemsnitlige kilometer/liter for leasede personbiler var 17,2 kilometer/liter.

Ved forespørgsel til eksterne leverandører af lejet materiel blev det konstateret, at koncernen kun lejede materiel, der opfylder EU's emissionskrav om emissionstrin III eller bedre. Som koncernvirksomhed kan Ajos eje materiel, der er på emissionstrin II og stadig opfylder kravet. Da koncernen lejer materiel på meget lange kontrakter – ofte 10 år, hvorefter de eventuelt kan forlænges, kan der have været lejet materiel, der var ældre end fra 2005.

Der blev i foråret gennemført to pilotkurser for i alt 40 medarbejdere med fokus på køreteknik og energieffektiv kørsel. Der følges op med en oversigt med gode råd om energieffektivitet.

Mål 2017

- 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

Initiativer

- Udarbejdelse af oversigt med gode råd om energieffektiv køreteknik

Opfyldelsesgrad

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

Afgrænsning og metode

Rapportering af direkte og indirekte energiforbrug dækkede i 2016 de danske aktiviteter.

Opgørelserne var forskudte. Således dækkede opgørelserne af energiforbruget på kontorerne for flere lokaliteter over fjerde kvartal 2015 og de tre første kvartaler af 2016.

Se mere metode i appendiks.

CRE1**Bygningers energiintensitet****Rapportering 2016**

På 10 kontorer havde koncernen et øget energiforbrug på grund af koncernens 10 nye VDC-Labs. Derfor blev målet om en forbedring på 5% af bygningers energiintensitet ikke nået.

Medarbejderne i koncernens hovedsæde i Søborg flyttede i august 2016 til nye lokaler. Der blev derfor ikke taget initiativ til forbedringer på den tidligere adresse. Der blev gennemført lovpligtige energisyn og respektive adresser modtog resultatet, hvor der blandt andet var oplyst en række energibesparelsesforslag.

To af koncernens lokaliteter skiftede i perioden fra naturgas til fjernvarme, hvorved der anvendes en mere bæredygtig energikilde.

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

Bygningers energiintensitet

| | 2015 | 2016 |
|---|--------|--------|
| Energiforbrug (el og varme) (GJ) | 32.830 | 34.373 |
| Samlet opvarmet areal (m ²) | 62.462 | 59.915 |
| Antal funktionærer på kontorerne (opvarmede arealer) | 1.469 | 1.668 |
| Bygningernes energiintensitet (GJ/m ²) (2016 beregnet som dobbelt halvårsforbrug) | 0,53 | 0,57 |
| Bygningernes energiintensitet (GJ/kontomedarb.) (2016 beregnet som dobbelt halvårsforbrug) | 22,3 | 22,6 |

Mål 2017

- Bygningers energiintensitet forbedres med 5% i forhold til 2016

Initiativer 2017

- Resultatet af det obligatoriske energisyn på koncernens bygninger granskes, og relevante tiltag implementeres

Opfyldelsesgrad

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

Afgrænsning og metode

I 2016 omfattede koncernens rapportering energiintensiteten for koncernens kontorer i Danmark.

Tallet for opvarmet areal blev korrigeret med 1.004 m² uopvarmet areal, da disse fejlagtigt var indregnet som opvarmet areal.

Se mere metode i appendiks.

Affaldstyper og bortskaffelsesmetoder

Når koncernen sorterer byggeaffald, giver det værdi. Koncernen sparer råstoffer, energi, penge og nedsætter CO₂-udledningen.

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

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

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

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

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

Træprodukter kommer ofte med certificeringer for bæredygtig frembringelse.

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

EN23**Affaldstyper og bortskaffelsesmetoder****Rapportering 2016****Affald i procent**

| AFFALD/KG | % AF TOTAL 2015 | % AF TOTAL 2016 |
|--|--------------------|--------------------|
| Genanvendelse (inkl. genvinding) | 48 | 50 |
| Forbrænding (eller brug som brændsel) | 26 | 24 |
| Deponering (inkl. i dybe brønde) | 14 | 13 |
| Blandet affald | 11 | 13 |
| Andet (ikke kategoriseret) | 2 | 0,02 |
| Farligt affald i procent af total mængde ekskl. jord | 19,1 | 11 |

Nøgletal

| | 2015 | 2016 |
|---|------|------|
| Blandet affald i procent af total (ekskl. jord) | 11 | 13 |
| Andelen af mineraluldsaffald til genanvendelse | 20 | 10 |
| Genanvendelse i procent af total (ekskl. jord) | 48 | 50 |

Samlet set øgedes procentdelen af blandet affald i forhold til 2015. Til gengæld blev kategorien "andet" nedbragt med en mængde, der svarede til den mængde, som blandet affald steg med.

Der blev i 2016 gennemført en besøgsrunde på udvalgte byggepladser. Formålet med besøgene var at få et overblik over, hvordan der kan optimeres på affaldssortering. Resultaterne anvendes i forbindelse med valg af tilgang og tiltag på pladserne fremover.

Koncernen indgik i 2016 i et samarbejde med SBI og Dansk Industri om totaløkonomi og cirkulær økonomi med henblik på at recirkulere materialer i byggeriet.

På en enkelt virksomhed blev der sorteret bioaffald fra kantine til brug for foder, biogas og gødning. Erfaringerne herfra vil indgå i implementering af initiativer i øvrige kantiner.

Mål 2017

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

Initiativer 2017

- Kampagne for affaldssortering på byggepladser gennemføres
- Sikring af, at de affaldsvirksomheder, som koncernen har samarbejdsaftaler med, bliver benyttet
- Påbegynde udvikling af LCA-værktøj (livscyklus-analyse) i MT Højgaard
- Udarbejde en femårsplan indeholdende en sorterings-anvisning til koncernens projekter i udlandet

Opfyldelsesgrad

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

Afgrænsning og metode

For 2016 blev alle koncernens aktiviteter i Danmark medtaget, men ikke de udenlandske.

Se mere metode i appendiks.

Compliance

For koncernen er det vigtigt at overholde alle love og regler. Der arbejdes løbende på at begrænse fejl, forømmelser 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 forømmelser eller fejl, og uanset hvor alvorlige disse er.

EN29**Bøder og sanktioner for manglende overholdelse af miljølove og -regler****Rapportering 2016**

Koncernen modtog i 2016 ingen bøder eller sanktioner på baggrund af manglende overholdelse af miljølove eller -regler og havde heller ikke i relation hertil sager, der blev bragt til konfliktløsning.

Mål 2017

- 0 bøder eller sanktioner

Opfyldelsesgrad

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

Afgrænsning og metode

Rapporteringen dækkede koncernens danske aktiviteter.

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 byg-

herrer, lejere og ejere en sikkerhed for, at bygningerne lever op til målbare krav indenfor både miljømæssige, økonomiske og sociale aspekter.

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

CRE8

Bæredygtighedscertificering, -godkendelser og mærkningsordninger for bygninger

Rapportering 2016

Koncernen arbejdede i 2016 på seks projekter med bæredygtighedscertificeringer:

- Nordea Domicil Øst (LEED)
- Holmenveien Barnehage (BREEAM NOR)
- Valby Maskinfabrik (BREEAM International)
- Orbicon Domicil (DGNB)
- Slagelse Sygehus (DGNB)
- koncernens nye domicil (DGNB)

Scandi Byg igangsatte desuden en proces, der skal muliggøre Svanemærkning af deres præfabrikerede elementer.

I løbet af 2016 blev der i koncernen uddannet en DGNB-konsulent samt fire DGNB-auditorer. Koncernen igangsatte desuden målrettede DGNB-initiativer, der indebar screening af fem nye projekter, hvoraf de tre var interne projektudviklingsopgaver, hvor der bliver arbejdet videre med DGNB-certificeringen. For at udbrede kendskabet til bæredygtighed i koncernen blev der desuden udviklet et DGNB-dialogværktøj, der faciliterer workshops på alle stadier af certificeringsprocessen.

I 2016 flyttede koncernens hovedkontor til et nyt bæredygtigt domicil. Byggeriet er både projekteret og opført i eget regi. Bygningen opnåede DGNB-guld certificering, hvilket blandt andet betyder, at bygningen blev energioptimeret med mange grønne, intelligente løsninger. Energiforbruget til drift af hovedkontoret blev derfor reduceret væsentligt i forhold til tidligere.

Mål 2017

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

Initiativer 2017

- Udvikling af værktøjer til rådgivning om bæredygtighed i forhold til kunder og samarbejdspartnere
- Indgå i fagspecifikke netværk

Opfyldelsesgrad













































Indikatoren blev 100% besvaret i både dybden og bredden.

Afgrænsning og metode


Koncernen rapporterede om antallet af projekter, som koncernen bæredygtighedscertificerer, samt de af koncernens byggeprojekter, som blev bæredygtighedscertificeret af tredjepart.

GRI-Indeks

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

| SPECIFIC STANDARD DISCLOSURES | | SIDE | UNGC | RAPPORTERING | |
|---|---|------|-----------------------|---|---|
| | | | | BREDDE | DYBDE |
| FORRETNINGSADFÆRD | | | 10 | | |
| SO3 | Risikoanalyse i forhold til korruption | 5 | 10 |  |  |
| SO4 | Oplæring i politikker og procedurer mod korruption | 5 | 10 |  |  |
| SO5 | Bekræftede tilfælde og iværksatte tiltag som reaktion på tilfælde af korruption | 5 | 10 |  |  |
| SO7 | Konkurrenceforvridende adfærd, kartel og monopolvirksomhed | 5 | |  |  |
| SO8 | Manglende overholdelse af love og regler | 6 | |  |  |
| PR5 | Kundetilfredshed | 6 | |  |  |
| MENNESKERETTIGHEDER | | | 1, 2, 3, 4, 5,6 | | |
| HR1 | Signifikante investeringsaftaler og kontrakter med menneskerettigheder | 7 | 1, 2 |  |  |
| HR3 | Diskrimination og tiltag | 7 | 1, 6 |  |  |
| HR4 | Kollektive overenskomster og foreningsfrihed | 8 | 3 |  |  |
| HR5 | Børnearbejde og tvangsarbejde | 8 | 4 |  |  |
| HR6 | Risiko for tvunget eller pligtmæssigt arbejde | 8 | 5 |  |  |
| HR10 | Screening af nye leverandører i forhold til menneskerettigheder | 9 | 1, 2 |  |  |
| ARBEJDSPLADSEN OG ARBEJDSMARKEDSFORHOLD | | | 6 | | |
| LA1 | Nyansættelser og medarbejderomsætning | 10 | |  |  |
| LA6 | Arbejds miljø | 11 | 6 |  |  |
| CRE6 | Internationalt godkendt system for sundheds- og sikkerhedsstandarder | 11 | |  |  |
| LA9 | Antal uddannelsestimer pr. medarbejder | 12 | 6 |  |  |
| LA12 | Sammensætning af køn i bestyrelsen og medarbejdere med ledelsesansvar | 12 | |  |  |
| MILJØ | | | 7, 8, 9 | | |
| EN3 | Energiforbrug | 14 | 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 | 16 | |  |  |
| CRE8 | Bæredygtigheds certificeringer, -godkendelser og mærkningsordninger for bygninger | 17 | 9 |  |  |

 Fuldent

 Delvist fuldendt

 Mangelfuldt

Om MT Højgaard-koncernen

G4-17

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

- MT Højgaard, der udfører anlægs-, bygge- og renoveringsopgaver, og som samtidig er koncernens moder-virksomhed
- 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 2016:

- Greenland Contractors (67%), der står for driften af Thule-basen via en midlertidig kontrakt, der løber indtil udgangen af tredje kvartal 2017
- Seth (60%), der udfører anlæg indenfor vandbygning i Portugal og Afrika

G4-5

G4-6

Koncernens hovedkontor har adressen:

Knud Højgaards Vej 7, 2860 Søborg, Danmark.

Koncernen havde pr. 31. december 2016 medarbejdere ansat på faste kontorer i:

- Danmark
- Færøerne
- Grønland
- Island
- Maldiverne
- Norge
- Qatar (neddroslet i tredje kvartal 2016)
- Vietnam

G4-8

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

Danmark

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

Færøerne

- Anlæg
- Byggeri

Grønland

- Anlæg
- Byggeri
- Elinstallationer

Maldiverne

- Anlæg og byggeri

Sverige

- Stålbroer

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

G4-9

- Koncernen er organiseret i MT Højgaard med syv forretningsområder, fire helejede dattervirksomheder og to delejede dattervirksomheder

- Koncernen er primært en projektorganisation

Nøgletal

| MIO./KR. | 2014 | 2015 | 2016 |
|-------------------------|-------|-------|-------|
| Omsætning | 6.979 | 6.531 | 6.797 |
| Ordinære driftsresultat | 207 | 352 | 73 |
| Egenkapital | 822 | 999 | 964 |

G4-10 G4-11**Fordeling af medarbejdere**

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

G4-12

Se tabel nederst på siden.

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 2016 side 18.

G4-15

Økonomiske, miljømæssige 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 i 2016 medlemskaber af foreninger og støtter regionale, nationale og internationale organisationer som:

- Aros Art Club
- Business Faxe
- Byens Netværk
- Byggesocietetet
- Bygningsstyrelsens Dialogforum
- Copenhagen Capacity
- DAC& Build
- DBU Club 100
- DI - Dansk Industri
- Erhverv Aarhus
- FBBB - Foreningen Bæredygtige Byer og Bygninger
- FSTA - Forum for Sygehus Teknik og Arkitektur
- Gate 21
- Green Building Council Denmark
- IDA
- JUC - Almene Boliger
- Lyngbygaard Golf
- Moesgaard Museum
- Netværk Danmark
- Nordisk Vej Forum - NVF
- Norsk-Dansk Handelskammer
- Norwegian Green Building Council
- Team Rynkeby
- Tivoli Erhvervsklub
- Vand i Byer innovationsnetværk

Fordeling af leverandører

| LAND | 2015 MIO. KR. | 2016 MIO. KR. | 2015 % | 2016 % | 2015 ANTAL | 2016 ANTAL | 2015 % | 2016 % |
|---------------|------------------|------------------|--------|--------|------------|------------|--------|--------|
| Danmark | 3.894 | 4.341 | 91 | 93 | 6.152 | 6.289 | 92 | 94 |
| Øvrige Norden | 73 | 67 | 2 | 1 | 179 | 123 | 3 | 2 |
| Øvrig EU | 126 | 109 | 3 | 2 | 150 | 117 | 2 | 2 |
| Øvrig verden | 202 | 142 | 5 | 3 | 205 | 187 | 3 | 3 |
| I alt | 4.295 | 4.659 | 100 | 100 | 6.686 | 6.716 | 100 | 100 |

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

Med udgangspunkt i koncernens strategiramme startede en CSR-arbejdsgruppe bestående af interessenter fra organisationen i 2013 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 interessentanlyse, der medvirkede til at belyse, hvilke emner koncernens interessenter fandt relevante.

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

- Antikorruption
- Arbejdsmiljø
- Beskæftigelse
- Børnearbejde og tvangsarbejde
- Compliance
- Energi
- Foreningsfrihed og kollektive overenskomster
- Ikke-diskrimination
- Investering
- Konkurrencebegrænsende adfærd
- Leverandører i forhold til menneskerettigheder
- Mangfoldighed og lige muligheder
- Produkt- og certificeringsordninger
- Risiko for tvunget eller pligtmæssigt arbejde
- Spildevand og affald
- Træning og uddannelse

Koncernen har ikke ændret tidligere vurderinger.

Koncernen har dog suppleret sin rapportering med HR4 "Foreningsfrihed og kollektive overenskomster", HR5 "Børnearbejde og tvangsarbejde" og HR6 "Risiko for tvunget eller pligtmæssigt arbejde", som alle er indikatorer, som ligger under området menneskerettigheder og især er relevant i forhold til koncernens aftaler med leverandører, som bliver screenet inden kontrakt tegnes.

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

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

Nedenfor er listet de væsentligste interessenter, koncernen har identificeret:

- Ejernes interesse er, at koncernen leverer sunde resultater og drives fornuftigt. Dialogen med ejerne foregår via bestyrelsen

- Medarbejderne ønsker at have en attraktiv arbejdsplads med et godt arbejdsmiljø, spændende udfordringer og en passende indtjening. Koncernen har en strategi, som er den overordnede ramme. Den enkelte medarbejder er sammen med sin leder med til at bestemme, hvordan arbejdsopgaverne indfries inden for strategirammen, ligesom leder og medarbejder i samarbejde sætter årlige mål for den enkelte medarbejder
- Kundernes interesse er at få løst deres opgave til en fornuftig pris, tid og kvalitet. Koncernen gennemfører blandt andet kundetilfredshedsundersøgelser, hvor resultatet benyttes aktivt til at styrke forretningen.

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

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

- Investorerne har en interesse i, at koncernen drives sundt og leverer gode resultater. Dialogen med investorerne finder blandt andet sted via investormøder
- Underentreprenørernes ønske er, at projekterne forløber tidsmæssigt og økonomisk efter planen. Kommunikationen med 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 på møder. Koncernen arbejder i øjeblikket ud fra et ønske om at ændre den eksisterende samarbejdsmodel, så koncernen som entreprenør indgår tidligere i samarbejdet omkring projekterne og i højere grad deler informationer om det pågældende projekt med samarbejdspartnere. Dette sker oftere og oftere blandt andet i VDC Labs, hvor projekterne udvikles sammen

- Myndighederne regulerer de markeder, koncernen agerer på, stiller krav til koncernen og følger op på, at koncernen overholder lovgivningen. Det kan blandt andet være med hensyn til arbejdsmiljø, støj i forhold til omgivelser, miljøforhold og benyttelsen af udenlandsk arbejdskraft

- Samfundet generelt er blandt andet interesseret i, at koncernen leverer gode resultater, bidrager til uddannelse af potentielle og eksisterende medarbejdere,

overholder lovgivningen, opretholder arbejdspladser og betaler skatter og afgifter

- Lokalsamfundet er blandt andet interesseret i, at arbejdet foregår miljømæssigt korrekt, at der ikke støjes og forstyrres, samt at koncernen ansætter lokalt eller benytter lokale underentreprenører. Dialogen med lokalsamfundet foregår fx via dialogmøder, naboinformation og høringer

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

- Mediernes interesse for koncernen gælder både de enkelte projekter fx i lokalmiljøet og som et ikon, såvel som de har interesse for selve koncernens samlede præstationer. Koncernen møder 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.

Uddannelsesstillinger er et fokusområde i koncernen. Koncernen havde i 2016 7,4% lærlinge og praktikanter.

Udenlandsk arbejdskraft

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

Mere bæredygtighed og CSR – ikke mindre

Det bliver fremover vigtigere at opføre sig ordentligt i forhold til bæredygtighed. CSR forventes at blive en integreret del af 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 2016, hvis ikke andet er noteret. Sidste rapport blev udgivet den 25. februar 2016.

I 2016 rapporterer koncernen i forhold til GRI "In accordance" Core.

GRI-indekset findes på side 18-19.

Kontaktperson 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 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 aftale. Formålet er at sikre rentabilitet i projekterne.

Styringen af koncernens CSR varetages af et CSR Board bestående af en række relevante direktører i koncernen. Overordnet ansvarlig for området er kommunikationsdirektøren, mens ansvaret for at drive de enkelte områder herunder er placeret decentralt i organisationen hos de medarbejdere og afdelinger, som har ansvar for de pågældende områder.

Læs om koncernens virksomhedsledelse på mth.dk/selskabsledelse2016.

G4-56

Med en vision om at være den mest produktivetsfremmende koncern i bygge- og anlægsbranchen har MT Højgaard-koncernen i en årrække været en nøgleaktør i opgøret med branchens lave produktivitet.

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

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

I disse år har koncernens ledelse tre områder i fokus:

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

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

Læs yderligere om strategien i koncernens årsrapport for 2016 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.

Afgørelse uden handlepligt fastslår, at virksomheden har overtrådt arbejdsmiljølovgivningen, men den pålægger ikke virksomheden en handlepligt.

Koncernens strakspåbud og forbud blev i 2016 givet på følgende måde:

- ni strakspåbud og tre forbud med opfordring til at sikre mod nedstyrtningsfare
- seks strakspåbud med opfordring til at sikre arbejdsstedets indretning
- fire strakspåbud med opfordring til at sikre planlægning af arbejdet
- tre strakspåbud med opfordring til at sikre instruktion og oplæring
- fem strakspåbud med opfordring til at sikre brug af tekniske hjælpemidler

Strakspåbud fordelt på virksomhed

| | FORBUD | STRAKSPÅBUD |
|---------------------|--------|-------------|
| Ajos | 0 | 0 |
| Enemærke & Petersen | 2 | 14 |
| Lindpro | 1 | 1 |
| Scandi Byg | 0 | 1 |
| MT Højgaard | 0 | 11 |
| Koncernen | 3 | 27 |

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 | FUNKTIONÆRER | I ALT |
|-----------------------------------|--------------|--------------|-------|
| Nyansættelser | 567 | 207 | 774 |
| Nyansatte, der fratræder samme år | 189 | 26 | 215 |
| Totale fratrædelser | 378 | 136 | 514 |

Nyansættelser og fratrædelser – timelønnede fordelt på alder

| | <30 ÅR | 30-50 ÅR | >50 ÅR |
|-----------------------------------|--------|----------|--------|
| Nyansættelser | 192 | 247 | 128 |
| Nyansatte, der fratræder samme år | 67 | 80 | 42 |
| Totale fratrædelser | 146 | 163 | 69 |

Nyansættelser og fratrædelser – funktionærer fordelt på alder

| | <30 ÅR | 30-50 ÅR | >50 ÅR |
|-----------------------------------|--------|----------|--------|
| Nyansættelser | 70 | 109 | 28 |
| Nyansatte, der fratræder samme år | 19 | 4 | 3 |
| Totale fratrædelser | 39 | 68 | 29 |

Nyansættelser og fratrædelser – timelønnede fordelt på køn

| | KVINDER | MÆND |
|-----------------------------------|---------|------|
| Nyansættelser | 7 | 560 |
| Nyansatte, der fratræder samme år | 6 | 130 |
| Totale fratrædelser | 8 | 370 |

Nyansættelser og fratrædelser – funktionærer fordelt på køn

| | KVINDER | MÆND |
|-----------------------------------|---------|------|
| Nyansættelser | 47 | 160 |
| Nyansatte, der fratræder samme år | 11 | 15 |
| Totale fratrædelser | 31 | 105 |

Nyansættelser og fratrædelser – timelønnede fordelt på geografi

| | DANMARK | UDLAND |
|-----------------------------------|---------|--------|
| Nyansættelser | 550 | 17 |
| Nyansatte, der fratræder samme år | 135 | 1 |
| Totale fratrædelser | 363 | 15 |

Nyansættelser og fratrædelser – funktionærer fordelt på geografi

| | DANMARK | UDLAND |
|-----------------------------------|---------|--------|
| Nyansættelser | 195 | 12 |
| Nyansatte, der fratræder samme år | 26 | 0 |
| Totale fratrædelser | 126 | 10 |

LA6**Ulykker og ulykkesfrekvens fordelt på virksomhed**

| VIRKSOMHED | ANTAL 2015 | ANTAL 2016 | ULYKKE-FREKVENNS 2015 | ULYKKE-FREKVENNS 2016 |
|---------------------|------------|------------|-----------------------|-----------------------|
| Ajos | 4 | 4 | 30,6 | 26,2 |
| Enemærke & Petersen | 43 | 14 | 37 | 13,2 |
| Lindpro | 30 | 17 | 22,7 | 12,3 |
| Scandi Byg | 18 | 21 | 41,9 | 37,1 |
| MT Højgaard | 15 | 38 | 4,7 | 11,2 |
| Koncernen | 110 | 94 | 17,6 | 14,4 |

Ulykker og fravær fordelt på region – timelønnede og funktionærer

| | DAN-MARK 2015 | DAN-MARK 2016 | UDLAND 2015 | UDLAND 2016 |
|--|---------------|---------------|-------------|-------------|
| **Ulykkesfrekvens pr. 1 mio. arbejdstimer (funktionærer + timelønnede) | 21,1 | 16,3 | 1,7* | 4* |
| **Fraværskfrekvens inkl. funktionærer i forbindelse med arbejdsulykker | 1,4 | 1,3 | 0,05* | 1,5* |

*Inkl. lokalt ansatte timelønnede, som medregnes i ulykkesfrekvens

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

Type og omstændighed for de 94 ulykker

| SKADESTYPE | OMSTÆNDIGHED | |
|--------------------------------------|---|----|
| Bløddelsskade (slag og blå mærker) | Fald i samme eller til lavere niveau/stødt imod/ramt af | 9 |
| Sårskade | Trådt på eller anden kontakt med skarpe genstande | 17 |
| Mistet legemsdel | Klemt af eller ramt af | 2 |
| Forskydning af led | Overbelastning af ledeme | 1 |
| Forstuvning/forvridding/forstrækning | Fald i samme eller til lavere niveau eller overbelastning af ledeme | 39 |
| Lukket knoglebrud | Stødt imod/ramt af eller fald i samme eller til lavere niveau | 9 |
| Åbent knoglebrud | Stødt imod/ramt af | 1 |
| Hjernerystelse og indre kvæstelser | Færdsel i arbejdstid/stødt imod/ramt af | 3 |
| Varme- og kuldeskade | Stødt imod eller ramt af | 1 |
| El-chok | Kontakt med el-spænding | 3 |
| Andet | Ramt af eller fald til samme eller til lavere niveau | 9 |

Ulykker og fravær fordelt på medarbejderkategori og region

| TIMELØNNEDE | DANMARK 2015 | UDLAND 2015 | SAMLET | DANMARK 2016 | UDLAND 2016 | SAMLET |
|---|--------------|-------------|--------|--------------|-------------|--------|
| Ulykkesfrekvens | 35,2 | 0,9 | 25,6 | 27,7 | 4,1 | 22,1 |
| Arbejdsulykker med fravær | 104 | 1 | 105 | 89 | 4 | 93 |
| Tabte arbejdsdage | 919 | 4 | 923 | 1.006 | 211 | 1.217 |
| Fraværskfrekvens i forbindelse med arbejdsulykker | 2,3 | 0,03 | 1,7 | 2,3 | 1,6 | 2,1 |
| Farlige hændelser (tæt-på-hændelser) | 144 | 0 | 144 | 170 | 1 | 171 |
| Arbejdsulykker uden fravær | 167 | 1 | 168 | 234 | 4 | 238 |

LA12**Ledere fordelt på køn**

| | KVINDER 2015 | MÆND 2015 | KVINDER 2016 | MÆND 2016 |
|------------------------------|-----------------|-----------|-----------------|-----------|
| Leder, funktio- nær | 42 | 269 | 40 | 269 |
| Ej leder, funktio- nær | 314 | 699 | 370 | 808 |
| Leder, timelønnet | 0 | 3 | 0 | 0 |
| Ej leder, timelønnet | 33 | 1.753 | 29 | 1.814 |

EN3

Opgørelsen af det direkte energiforbrug dækker brændstof, olie og naturgas, mens det indirekte energiforbrug dækker fjernvarme og el.

Olie og naturgas til opvarmning

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

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

Indirekte energiforbrug

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

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

CRE1

Der er anvendt opgørelser fra de enkelte virksomheder af kontorerne 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**Affald**

| AFFALD/KG | 2015 | 2016 |
|---|------------|------------|
| Genanvendelse (inkl. genvinding og genbrug) | 6.778.230 | 7.081.242 |
| Forbrænding (eller brugt som brændsel) | 3.615.377 | 3.380.648 |
| Deponering | 1.893.690 | 1.917.551 |
| Blandet affald | 1.523.779 | 1.871.325 |
| Andet (ikke kategoriseret) | 210.359 | 2.308 |
| Jord, kørt væk fra byggepladser | 299.760 | 1.051.020 |
| Affald i alt | 14.321.195 | 15.326.374 |
| Affald ekskl. jord i alt | 14.021.435 | 14.275.354 |
| Heraf farligt affald | 2.671.270 | 1.515.828 |

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

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

MT Højgaard A/S
Knud Højgaards Vej 7
DK - 2860 Søborg

+45 7012 2400
mail@mth.dk

CVR nr. 12562233