

CSR-rapport 2019





Indhold

CSR-RAPPORT

Ansvaret er vores	3
Koncernprofil	4
Sådan arbejder vi med CSR	5
Forretningsadfærd	7
Menneskerettigheder	10
Arbejdspladsen og arbejdsmarkedsforhold	13
Miljø	20
GRI-indeks	24
Generelle GRI-indikatorer	26

CSR-rapporten er udgivet på dansk og engelsk. I tilfælde af uoverensstemmelser eller tvivl er den danske version gældende.

Forsidebillede: Boligbyggeri, Hummeltofteparken. Projektet er egenudviklet og opført af MT Højgaard.

Ansvar er vores

I MT Højgaard-koncernen har vi i mere end 100 år skabt godt byggeri, bygget broer og forbundet mennesker på tværs af samfundet. Vi er optaget af kvalitet og godt håndværk, og vi lader os inspirere af og bidrager gerne til udviklingen, både i form af nye byggemetoder og nye teknologier. Det er en del af vores DNA og en drivkraft, som vi er stolte af.

I 2019 valgte vores to ejere, Monberg & Thorsen A/S og Højgaard Holding A/S, at fusionere. Det har betydet en mere transparent og effektiv struktur for koncernen under det nye navn MT Højgaard Holding A/S. Med den enklere struktur er der skabt basis for et mere målrettet og ansvarligt arbejde med blandt andet bæredygtighed og CSR. Vi fokuserer vores indsats på forskellige områder i de respektive virksomheder, men vi arbejder også mod fælles mål, og det er én af styrkerne i koncernen.

Vores ansvarlighed rækker ud over projektet. For os handler det først og fremmest om mennesker; medarbejdere, vores kunder, samarbejdspartnere og slutbrugere. Vi tager et fælles ansvar, og det konstante fokus på et godt arbejdsmiljø, sikkerhed og trivsel betyder, at vi nedbragte ulykkesfrekvensen til 6,1 i 2019. Det er vi rigtig stolte af, særligt fordi den ligger væsentligt under gennemsnittet for branchen. I alle dele af koncernen er arbejdsmiljø et omdrejningspunkt. Vi fejrer jævnligt byggeprojekter uden ulykker, og vi har for nylig fejret hele 700 arbejdsdage uden arbejdsulykker. De gode resultater skyldes en dedikeret indsats, hvor arbejdsmiljø er tænkt ind i alle processer.

Vores medarbejdere er vores vigtigste ressource. De må aldrig være i tvivl om, at deres sikkerhed og velbefindende har højeste prioritet, så de hver dag kan komme sikkert hjem til deres familie. Det samme gælder medarbejdere i de firmaer, som entrerer med os. Vi har en screeningsproces, hvor vi blandt andet screener for social dumping. Vi har fundet enkelte tilfælde hos tilknyttede firmaer, hvor forholdene ikke var i orden. Den slags tolererer vi ikke. Vores leverandører og underentreprenører skal leve op til de samme krav til arbejdsmiljø og menneskerettigheder, som vi selv gør. Vi har en ambition om nul ulykker, for vi vil have det bedste arbejdsmiljø i byggebranchen. Det er ambitiøst, men vi har vist, at vi med vores fokuserede indsats er på rette vej.

Vi ønsker at øge andelen af bæredygtigt byggeri i vores samfund. Vi har et prioriteret fokus på certificeret byggeri. Vores modulbyggerier er som standard Svanemærkede, og vi har i 2019 medvirket i 16 byggerier med certificering mod 11 i 2018. I byggeprocessen har vi fokus på både de økonomiske, sociale og miljømæssige forhold i opførelse og drift. Det er der kommet spændende og sunde byggerier ud af. Vi prioriterer at anvende materialer uden skadelig kemi og på at nedbringe CO₂-udledningen. Vi ønsker at skabe optimale dagslysforhold og et gennemtænkt indeklima, både termisk og akustisk for familierne i boligerne, medarbejderne i kontorbyggerierne og børnene i skolerne. På den måde bliver bæredygtigt byggeri til en gevinst for både vores klima og samfund i dag og i fremtiden.



Morten Hansen
Adm. koncerndirektør

RESULTATER

- Ulykkesfrekvens pr. 1 mio. arbejdstimer: 6,1
- Andelen af kvindelige medarbejdere i koncernen: 11,8%
- Andelen af kvindelige ledere i koncernen: 12,3%
- Ansat i uddannelsesstillinger: 8,3%
- Genanvendelsesprocent på affald: 59%
- Bæredygtigheds certificeringer: 16 byggerier

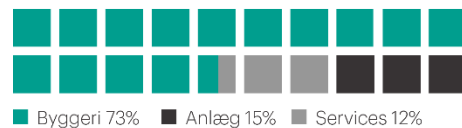
Koncernprofil

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. Derudover skaber virksomhederne synergieffekter på tværs blandt andet gennem deling af viden og kompetencer.

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

Omsætning forretningsområder



Omsætning geografi



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.



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



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



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



Industrielt fremstillede modulbyggerier til boliger (Svanemærkede), kontorer, institutioner og sundhedsfaciliteter samt modulbyggede mandskabsskure og bolig-, institutions- og kontor pavilloner.



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 A/S, Enemærke & Petersen A/S, Lindpro A/S og Scandi Byg A/S.



Anlæg

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



Services

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

Kernekompetencer

Koncernen har stor erfaring inden for blandt andet Design & Engineering, Virtual Design & Construction (VDC), projektudvikling, strategiske partnerskaber, arbejdsmiljøledelse, bæredygtighed, tekniske installationer og egenproduktion.

Sådan arbejder vi med CSR

CSR I VORES KONCERN

En stor del af de værdier, som er væsentlige for samfundet, er reflekteret i vores aktiviteter, for eksempel godt indeklima, energieffektivitet og bæredygtige materialer. Derfor gør vi os umage, hver gang vi skaber et projekt.

Siden 2014 har vi med flid og nysgerrighed arbejdet med at integrere CSR i koncernen, både i vores kultur og i vores strategi, så ansvarlighed indgår som en naturlig del af det at drive forretning og i forhold til at fastholde vores konkurrencestærke markedstilgang.

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.

Værdigrundlaget fra 2014 blev startskuddet til en systematisk og strategisk tilgang til vores arbejde med CSR. Vi valgte at tilslutte os FN's Global Compact, der forpligter os til at leve op til Global Compacts ti principper og årligt rapportere på vores arbejde hermed.

Vi lægger vægt på at arbejde systematisk med de principper og politikker, som vi har opstillet, og vi har valgt at arbejde aktivt med de områder, der ligger inden for vores forretningsområder og indflydelsessfære. Med vores CSR-arbejde ønsker vi at bidrage til et øget fokus på miljø og bæredygtighed, samfund og mennesker og gøre en forskel der, hvor vi kan og der, hvor vi er bedst.

VÆSENTLIGHEDSANALYSE

Vi ønsker at fokusere på områder, der på én gang er afgørende for vores forretnings succes og for vores interessenter. Alle politikker, principper og risici bliver løbende vurderet af koncernledelsen samt af specialister inden for de respektive områder for at sikre, at vores tilgang til enhver tid er både rettidig og relevant. Væsentlighedsanalysen giver os en indikation af, hvilke tendenser, vores interessenter ser i relation til byggeriet.

FN'S 17 VERDENSMÅL

FN's verdensmål er, siden de blev vedtaget i 2015, blevet en rettesnor for, hvordan offentlige institutioner, private virksomheder og civilsamfund samlet kan bidrage til en bæredygtig udvikling. Den gennemsigthed vil vi gerne bidrage til, og blandt andet derfor har vi taget målene til os og har analyseret på, hvor vi har størst indflydelse, både positivt og negativt.

Det er vigtigt for os at passe på vores medarbejdere, samfundet omkring os og hele tiden optimere vores ressourceforbrug. Derfor har vi valgt at arbejde strategisk med mål 4, 7, 8, 9, 11, 12, 16 og 17.

Vi inddrager aktivt hinanden, både internt og eksternt, i arbejdet med CSR. Vi er bevidste om den vekselvirkning, vi har med vores interessenter; hvordan vi kan inspirere dem, og hvordan de inspirerer os. Vi bestræber os altid på at gøre det bedre, og det kan vi kun sammen. Vi kommunikerer åbent og ærligt om det fælles arbejde, som samfundsansvar kræver.

ORGANISERING AF CSR

Vores Code of Conduct er uændret i forhold til 2018. Vi indfører løbende initiativer for at sikre et stærkt fundament på væsentlige områder. Det er blandt andet områder, som relaterer sig til anstændige jobs og anstændig produktion – til gavn for klimaet og miljøet. For eksempel er affaldssortering, valg af leverandører, sociale og faglige aktiviteter og en systematiseret medarbejderudvikling nogle af de initiativer, vi gennem årene har indført.

RAPPORTENS OPBYGNING

Denne rapport indeholder tre hovedtemaer: **Arbejdsforhold**, herunder arbejdsmiljø samt løn- og ansættelsesforhold, **Corporate Governance** og **adfærd**, herunder fair konkurrence og Code of Conduct.

VORES STRATEGISKE PEJLEMÆRKER

De tre hovedtemaer er grupperet under fire pejlemærker for at sikre, at vi gennemfører de initiativer, der er mest relevante for os og for vores kunder og vores omgivelser.

De fire strategiske pejlemærker er:

- Forretningsadfærd
- Menneskeretligheder
- Arbejdspladsen og arbejdsmarkedsforhold
- Miljø

På de følgende sider introducerer vi vores principper og politikker og beskriver vores indsats og de opnåede resultater. Derudover understøtter vi indsatsen med udvalgte cases. GRI-indekset og de generelle GRI-indikatorer vil være at finde bagest i rapporten.



Forretningsadfærd



Forretningsadfærd



205-1	205-2	205-3	206-1
419-1	103-2		

Professionel adfærd og fokus på samarbejde er en forretningsprioritet i koncernen. Vi værdsætter etisk korrekt opførsel, da vores adfærd både påvirker os, vores kunder og samfundet generelt. Vi har en forpligtelse til at optræde professionelt og med integritet i alle forretningsaktiviteter og relationer.

VORES PRINCIPPER OG POLITIKKER

Vi har en intern og ekstern Code of Conduct, hvor vi tydeliggør, at vi tager afstand fra enhver form for korruption, bestikkelse, afpresning med videre. Vi kommunikerer vores Code of Conduct til både medarbejdere og bestyrelsesmedlemmer, og vi har følgende politikker, der guider koncernens arbejde:

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

VIGTIGT FOR KONCERNEN



Vores historie begyndte i Danmark for mere end 100 år siden. Den alder, erfaring og viden forpligter og medvirker til at skabe troværdighed, som er en af vores kerneværdier. Derudover er etik og moral grundvilkår for alle vores aktiviteter og afspejles i alle forhold, både internt og eksternt. Vores politik for antikorrup-tion er ligeledes et grundvilkår.

Whistleblowerordning

Bekæmpelse af internt svig og korruption er kommet højt op på samfundsdagsordenen. Vores whistleblowerordning giver mulighed for at indberette uregelmæssigheder eller kritiske forhold, og vores interne kontrolenhed foretager løbende screeninger af både projekter, underentreprenører og leverandører. Ordningen dækker hele koncernen, og indberetningerne går direkte til en uafhængig advokatvirksomhed, som vurderer sagens fakta, før vores ledelse træffer beslutning om eventuelle konsekvenser.

Godt samarbejde

Samarbejde handler for os om dialog, forventningsafstemning og fælles forståelse. Vi oplever, at vores kolleger, kunder og samarbejdspartnere får en bedre proces, bedre videndeling og et bedre produkt, når vi forstår at samarbejde.

Det gode samarbejde har også betydning for sikkerheden på vores byggepladser. Vi opnår gensidig respekt for det fælles ansvar, vi har

når vores medarbejdere, samarbejdspartnere og besøgende færdes på og omkring vores byggepladser.

VIGTIGT FOR INTERESSETER



Skadelig opførsel som svindel, korruption, sort arbejde og karteldannelse påvirker ikke blot vores forretning, men også vores kunder og samfundet generelt. Det er vigtigt for vores interessenter og for deres opfattelse af os, at vi som koncern forpligter os til at optræde professionelt, fair og med integritet i alle forretningsaktiviteter og relationer, og at vi indskærper vigtigheden af ærlig og etisk opførsel over for alle.

Innovative partnerskaber

Vi går gerne forrest og deltager i nye tiltag, hvor byggeriets parter i tværfaglige samarbejder skaber arbejdsforhold, der bidrager til at fjerne faglige siloer. Partnerskaber gavner til gengæld både læring, produktivitet og byggeproces.

HANDLINGER OG RESULTATER 2019



Etiske dilemmaer er afgørende at forholde sig til i byggebranchen. Derfor bruger vi betydelige ressourcer på oplæring i politikker og procedurer mod korruption.

I indeværende år har vi gennemført undervisning af ledergrupperne, herunder af direktionen. Vi har etableret et dynamisk kursusforløb i 'Antikorruption og konkurrenceret' for at sikre,

at vores medarbejdere hele tiden er opdateret på området. Nye medarbejdere i stillinger, som er identificeret som særligt udsatte i forhold til korruptionsrisici, inviteres automatisk til dette obligatoriske kursus.

Vores introforløb for nye medarbejdere sikrer, at disse medarbejdere får et detaljeret kendskab til vores politikker.

Risikoanalyse - korruption

Der er på landeniveau foretaget analyse af koncernens korruptionsrisiko, som er afdækket til at være lav. Vi har analyseret i henhold til blandt andet Corruption Perceptions Index, som er udarbejdet af Transparency International.

Medarbejdergrupper og stillinger er blevet udvalgt efter, hvem der har kontakt med samarbejdspartnere allerede fra udbudsprocessen, og hvem, der kan tænkes at have et fortløbende samarbejde med de samme aktører med risiko for, at der etableres et usundt samarbejdsmiljø.

Hverken vores juridiske afdeling eller kontrolenhed har fundet tilfælde af korruption. Der er derfor ikke iværksat tiltag som reaktion på tilfælde heraf. Det er konkluderet, at det nuværende fokus på undervisning opretholdes med særligt fokus på nye medarbejdere.

Bøder og sanktioner

Koncernen modtog ingen bøder eller sanktioner på baggrund af manglende overholdelse

af miljølove og regler. Vi sikrer fokus på kædeansvaret ved at arbejde målrettet med screening af projekter og med at styrke kendskabet til forholdsreglerne.

Der er i 2019 indrapporteret et enkelt tilfælde af diskrimination. Sagen er endnu ikke afgjort, da koncernen har gjort indsigelse.

Koncernen modtog ingen bøder fra Arbejdstilsynet i 2019, men der er varslet tre bøder i 2019, som vi har gjort indsigelse mod. Vi afventer svar fra politiet på disse.

Koncernen har derudover gjort indsigelse mod seks reaktioner og fået medhold i fem, da der ikke var lovhjemmel til at rejse disse påbud.

KONCERNENS AMBITION



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

FORVENTNINGER/INITIATIVER 2020



Vi sikrer oplæring i politikker og procedurer mod korruption, blandt andet ved at afholde relevante kurser for de medarbejdergrupper, som anses for særligt udsatte i forhold til korruptionsrisici.

DNA-mærkning og GPS-sporing

Der sker desværre meget tyveri fra byggepladser generelt. Vores interne kontrolenhed arbejder målrettet med at sikre vores byggepladser og materiel og med at nedbringe svind.

Det gør vi blandt andet ved at DNA-mærke vores værktøj og materiel. Det gælder også inventar til boliger og kontorer såsom gulve, hårde hvidevarer og andre tyvetækkelige materialer.

Hvis vores materialer bliver stjålet, og vi eller andre finder frem til dem igen, kan vi hurtigt udpege, hvad der tilhører os, ligesom vi også leverer tilbage til andre ejere, der har DNA-mærket deres materialer. Derudover anvender vi GPS-sporing. Vi sporer blandt andet entreprenørmaskiner såsom kraner og gravemaskiner. Hvis vores materiel skulle blive stjålet, kan vi hurtigt finde frem til det igen.

Vi har DNA-mærket mere end 15.000 stykker værktøj. Vi arbejder aktivt med kriminalitetsforebyggelse og har et tæt samarbejde med landets politikredse. Vi holder os opdateret på præventive tiltag i samarbejde med både forsikringsselskaber og Rigspoliets Nationale Forebyggelsescenter.



Menneskerettigheder



Menneskerettigheder



406-1	407-1	408-1	409-1
412-3	414-1	103-2	

Vi behandler hinanden ordentligt. Derfor er ordentlighed og anstændighed en helt naturlig del af den måde, vi driver virksomhed på.

VORES PRINCIPPER OG POLITIKKER

Vi har en intern og ekstern Code of Conduct, der er i overensstemmelse med FN's principper for virksomheders arbejde og menneskerettigheder i hele værdikæden.

Den omhandler retten til foreningsfrihed og kollektiv forhandling, afskaffelse af tvangs- og børnearbejde, afskaffelse af diskrimination samt respekt for menneskerettigheder.

Vi har følgende politikker og aftaler, der guider koncernens arbejde:

- Code of Conduct - intern og ekstern (en del af vores kontraktgrundlag)
- CSR-politik

VIGTIGT FOR KONCERNEN



I koncernen respekterer vi hinanden, og vi tolererer ikke krænkende adfærd eller diskrimination af nogen art. Derfor behandler vi vores kolleger, kunder og samarbejdspartnere med værdighed, respekt og ansvarlighed.

Vi har indflydelse på, om menneskerettighederne respekteres, både for vores egne medarbejdere og for mennesker i vores værdikæde. Når kunder entrerer med os, kan de stole på, at der gennem hele værdikæden er fokus på ansvarlighed, også i forhold til menneskerettigheder. Vi spiller en afgørende rolle, og det ansvar gør vi os umage med at leve op til.

Den enkelte medarbejder skal have frihed til at skabe et godt liv, herunder et godt arbejdsliv. En forudsætning herfor er ordnede løn- og ansættelsesforhold og ligestilling. Vi forholder os derfor ikke til for eksempel 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 bedre at forstå vores kunders behov.

Branchen er i de senere år blevet udfordret på manglende arbejdskraft. Det betyder, at risiko for tvangsarbejde er til stede, når der anvendes udenlandsk arbejdskraft. Sådanne forhold er vi opmærksomme på, når vi i koncernen og

hos underentreprenører har ansat udenlandsk arbejdskraft.

Koncernens kontrolenhed fokuserer på, at firmaer, vi entrerer med, overholder relevante krav. Der aflægges blandt andet besøg på byggepladser i hele landet, og der foretages løbende kontroller.

Med afsæt i vores indkøb og tilgængelige data har vi primært fokuseret på kontraktindgåelser over 50 mio. kr. Vi har lagt vægt på at implementere indsats, som stiller krav i forhold til social dumping og eventuelt kædeansvar.

Et eksempel herpå er vores Code of Conduct og det dertilhørende selv-evalueringskema til leverandører, der udfyldes i forbindelse med kontraktindgåelsen.

Vi overholder alle relevante overenskomster i de lande, hvor vi driver virksomhed, og stiller krav om, at underentreprenører gør det samme og, at de kan dokumentere dette.

VIGTIGT FOR INTERESSETER



Menneskerettigheder er en væsentlig parameter i arbejdet med samfundsansvar. Vores interessenter forventer, at vi lever op til vores ansvar, så de kan leve op til deres. Danmark er en markant global forsvarer af international retsorden, menneskerettigheder og demokrati. Den personlige frihed og den enkeltes ansvar er kerneværdier i det danske samfund.

HANDLINGER OG RESULTATER 2019



Vores medarbejders ret til foreningsfrihed og til at forhandle kollektivt er et grundlæggende princip, som vi i koncernen respekterer og værdsætter. Koncernen foretager screeninger af underentreprenørernes lønforhold sammenholdt med de relevante overenskomster. Screeningerne foretages som stikprøvekontrol ud fra en risikobaseret vurdering af de konkrete underentreprenører. Der foretages screeninger både internt i koncernen og af eksterne firmaer, som selskaber i koncernen har entreret med.

I 2019 foretog vi stikprøvekontrol af 14 udvalgte leverandører/underentreprenører. I seks tilfælde førte stikprøven til et efterspil i form af efterbetaling, flytning af medarbejdere til bedre boliger samt betaling af bod. Derudover pågår yderligere undersøgelser af tre tilfælde. På baggrund af de fundne tilfælde har vi udarbejdet en guide for interviewgennemførelse med ansatte på vores byggepladser og en proces for undersøgelse af boligforhold for udenlandske arbejdstagere i Danmark.

Screeningerne har givet os en grundig indsigt i, hvordan den selvevaluering, som leverandører/underentreprenører udfylder ved kontraktindgåelse, fungerer i praksis. Erfaringerne herfra indgår nu i vores forebyggende informationsmateriale til underentreprenører og deres ansatte vedrørende overenskomstforhold og lønvilkår i Danmark. Materialet udleveres på byggepladserne og forklarer vores

samarbejdspartnere, hvad vi forventer af dem, når de arbejder for koncernen. De indsamlede data indikerer, at der fortsat er et behov for en særlig indsats i arbejdet med due diligence inden for kampen mod social dumping og vandrende arbejdstagere.

Koncernen medvirker i et pilotprojekt, hvor konkrete initiativer til anvendelse af ID-kort i offentlige byggeprojekter afprøves. Formålet med ID-kortordningen er at kunne effektivisere og skærpe overholdelsen af arbejdsklausuler ved at identificere leverandører, faggrupper og ansættelsesformer samt sikre, at løn- og arbejdsvilkår er overholdt.

Koncernen har i 2019 haft fokus på at sikre ledelsesnærvær og kommunikation, som skal medvirke til yderligere at fremme en sund virksomhedskultur. Der vil i den kommende medarbejdertilfredshedsundersøgelse blive målt på effekten og fortsat blive arbejdet med kultur og værdier i koncernens selskaber.

Koncernen har siden udarbejdelsen af den interne og eksterne Code of Conduct arbejdet med rammerne for den første indvirkningsanalyse i overensstemmelse med minimumskravene beskrevet i FN's og OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder om ansvarlig virksomhedsadfærd. MT Højgaard er udvalgt i koncernen til at gennemføre den første indvirkningsanalyse på menneskerettighederne i den danske del af forretningen.

KONCERNENS AMBITION



Vi indgår kun samarbejde med enkeltpersoner, virksomheder eller organisationer, der respekterer FN's internationalt anerkendte menneskerettigheder, og som overholder loven i de lande, hvor de er til stede.

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

FORVENTNINGER/INITIATIVER 2020



Den nuværende indsats fortsætter og intensiveres løbende, idet informationsmateriale, undervisning og kontrol udbygges i takt med såvel udviklingen af markedet som øgede krav og initiativer fra bygherrerne.

Vi vil fortsat have fokus på at sikre overholdelse af relevante krav, når der gøres brug af udenlandsk arbejdskraft. Screening af kontrakter sker løbende ud fra en risikobaseret vurdering, og screeningsprocessen for leverandører uden for Europa opdateres løbende med henblik på at undgå social dumping.



LEVERANDØRER – ANTAL, BELØB OG SCREENING: 102-9

Region	2018 mio. kr.	2019 mio. kr.	2018 %	2019 %	2018 antal	2019 antal	2018 %	2019 %
Danmark	5.071	5.082	98,28	98,64	6.026	6.028	99,06	97,64
Øvrige Norden	60	23	1,14	0,45	69	45	1,10	0,73
Øvrige EU	127	36	2,41	0,70	148	87	2,36	1,41
Øvrig verden	9	11	0,17	0,21	30	14	0,48	0,22
I alt	5.267	5.152	100	100	6.273	6.174	100	100

Arbejdspladsen og arbejdsmarkedsforhold



Arbejdspladsen og arbejdsmarkedsforhold



401-1 404-1 405-1 103-2

Vores medarbejdere har en stærk drivkraft, som gør, at vi hele tiden udvikler os. Vi tror på, at motiverede medarbejdere er vores vigtigste ressource. For os handler det om at skabe gode og sunde rammer for vores medarbejdere, både på byggepladserne, i produktionen og på kontorerne.

VORES PRINCIPPER OG POLITIKKER

Det skal være sikkert og rart at gå på arbejde, og derfor arbejder hele koncernen enten i henhold til arbejdsmiljøstandarden DS/OHSAS 18001:2008 eller den nye DS/ISO 45001:2018. Vi har følgende politikker og principper, der guider koncernens arbejde:

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

VIGTIGT FOR KONCERNEN



Koncernen ønsker at være en attraktiv og ansvarlig arbejdsplads, hvor folk trives og er glade for at være. Derfor er fastholdelse af dygtige medarbejdere og fokus på arbejds glæde og motivation et prioriteret indsatsområde, som vi understøtter med kompetenceudvikling af medarbejdere på alle niveauer.

Uddannelse

Vi uddanner medarbejdere i projektledelse for at sikre, at de kan anvende de metoder og værktøjer, som vi benytter i vores projekter. Vi har desuden talentudviklingsprogrammer som for eksempel graduateforløb, hvor nyuddannede ingeniører kommer rundt i ind- og udland og får erfaring med forskellige områder inden for vores virksomheder. 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.

Vi tager ansvar for at uddanne medarbejdere inden for et bredt spektrum af fag og tilbyder lærepladser inden for håndværksfag, kontor, ingeniør-, konstruktør- og maskinmesterpraktikantstillinger samt studenterstillinger.

Det underrepræsenterede køn

Koncernen ønsker at skabe en attraktiv arbejdsplads for alle. Kvinder og mænd skal have lige muligheder for ansættelse, ansættelsesvilkår, uddannelse og forfremmelse. Derfor er det væsentligt for os at respektere forskelligheder

og fremme en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder på alle niveauer i organisationen. Vi ønsker at tiltrække de bedste medarbejdere og vil bestræbe os på at rekruttere fra et bredere grundlag til blandt andet lederpositioner.

Fleksibilitet i arbejdslivet

Der er en stor gevinst i at fastholde 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 og for den mangfoldighed, de er med til at skabe. For der er brug for mangfoldighed på vores arbejdspladser. Når vi arbejder sammen på tværs af alder, køn med videre, skaber vi efter vores opfattelse en bedre forståelse for hinanden og vores forretning og bedre løsninger for vores kunder. Mangfoldighed bidrager derudover til at skabe et godt arbejdsmiljø.

Arbejdsmiljø

Vi betragter sikkerhed og et sundt arbejdsmiljø som centrale elementer i at være blandt de førende inden for bygge- og anlægsbranchen.

Arbejdsmiljøorganisation

I koncernen sætter vi stor pris på det gode samarbejde mellem ledelse og medarbejdere i de forskellige selskabers arbejdsmiljøorganisationer, hvor vi i fællesskab arbejder på at fremme det gode og sikre arbejdsmiljø. Arbejdsmiljøorganisationerne hjælper ikke blot koncernen med at overholde

arbejdsmiljøloven. De 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 derved at undgå arbejdsulykker.

Forebyggelse af nedslidning

Arbejdsmiljø handler også om fysisk forebyggelse. Det er vigtigt, at vi medvirker til at nedbringe risiko for skader, forebygger nedslidning af vores medarbejdere og fremmer produktiviteten. Det gør vi blandt andet ved at fremme ny teknologi, der har til formål at styrke en bæredygtig og innovativ industri. Vi arbejder fokuseret med blandt andet automatiserede processer, robotteknologi og løfte- og borerobotter, der kan aflaste og forebygge nedslidning ved fysisk hårdt arbejde.

Én gang årligt afholdes arbejdsmiljøuge, hvor der er endnu mere fokus på sikkerhed og et godt arbejdsmiljø. Vores medarbejdere er forpligtet til at gribe ind, hvis de ser en farlig situation, så vi til enhver tid gør vores bedste for at forebygge arbejdsulykker.

Hos os er arbejdsmiljø et fælles ansvar og et helt centralt element i at være en førende koncern i vores branche. Med vores vision om nul ulykker bestræber vi os på at statuere et eksempel til inspiration og gavn for mange. I koncernen videndeler vi vores arbejde og erfaring med arbejdsmiljø med hinanden. Vi deler de gode indsatser og historier om arbejdsmiljø, og vi fejrer både runde antal arbejdsdage og år uden ulykker.

Afprøvning af eksoskelet

Mange af vores håndværkere udfører fysisk hårdt arbejde. Det er en hård belastning for kroppen at løfte værktøj og materialer over hovedhøjde mange gange dagligt.

Vi vil gerne finde hjælpemidler, der kan aflaste vores håndværkere, og derfor besluttede vi i efteråret, at vores tømrere og murere på Nyt Aalborg Universitetshospital kunne afprøve eksoskeletter i fire uger.

Et eksoskelet er et mekanisk skelet, som man monterer uden på kroppen. Skelettet aflaster kroppen, når værktøj løftes over hovedet for eksempel for at bore huller.

Afprøvningen viste, at der helt klart er nogle fordele ved skelettet. Håndværkerne oplevede mindre belastning af kroppen, når de arbejdede over hovedhøjde. Det har dog begrænsninger, for eksempel når der skal udføres stilladsarbejde og man skal have faldsikring på. Vi holder øje med udviklingen inden for eksoskeletter for at se, om de med tiden kan leve op til vores og vores håndværkeres krav.

KVINDER I KONCERNEN: 401-1

	Ledere 2018 %	Bestyrelse 2018 %	Ledere 2019 %	Bestyrelse 2019 %
Ajos	0	0	0	0
Enemærke & Petersen	14	33	14	25
Lindpro	1	33	6	8
MT Højgaard	30	33	*15	33
Scandi Byg	15	0	13	50
Koncern	13	-	12	23

*Nyt HR-system har muliggjort identifikation af timelønnede ledere, hvorfor tal er ændret væsentligt.

VIGTIGT FOR INTERESSETER



Samfundet ændrer sig hastigt. 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. Ud over de menneskelige omkostninger koster ulykker og sygdom på arbejdspladsen hvert år samfundet og virksomhederne enorme summer.

ARBEJDSMARKEDSFORHOLD HANDLINGER OG RESULTATER 2019



Koncernens medarbejderomsætning for funktionærer var på 25% i 2019. Medarbejderomsætning var påvirket af, at flere af koncernens virksomheder måtte foretage kapacitetstilpasninger, hvorfor målet ikke blev nået.

Koncernen havde i 2019 et mål om, at 7% medarbejdere var ansat i uddannelsesstillinger. Denne målsætning blev nået, da 8,3% af vores medarbejdere var lærlinge, elever eller praktikanter. Flere af koncernens selskaber har modtaget AUB-bonus, som gives, når et selskab det forgangne år har haft flere uddannelsesaftaler end gennemsnitligt de seneste tre år. Der blev for 2019 lavet en målsætning om 10 uddannelses timer pr. medarbejder. Dette mål blev nået med 13 uddannelses timer i gennemsnit pr. medarbejder. Koncernen har i løbet af 2019 fået implementeret et nyt HR-system, som giver muligheder for også at rapportere de kursustimer, som medarbejderne anvender til e-læring.

Medarbejdere i koncernen er blevet undervist eller har modtaget information om GDPR-reglerne.

Samarbejde med erhvervsskolerne

I 2019 havde MT Højgaard 39 tømrerlærlinge og 218 uddannede tømrere ansat i virksomheden, svarende til 18% af den samlede tømrerstab. Et godt samarbejde med blandt andet NEXT Uddannelse København bidrager positivt til rekrutteringen og uddannelsen af lærlinge.

NEXT og MT Højgaard arbejder for eksempel sammen om at forbedre uddannelsen af vores tømrerlærlinge ved at styrke sammenhængen mellem skoleforløb og praktiske forløb. Det gør vi bl.a. ved at give lærlingene ekstra uddannelse forud for skoleforløbene, hvor interne heldagskurser opkvalificerer lærlingene i brugen af 3D-værktøjer, så de er rustet til skoleforløbet samtidig med, at det understøtter MT Højgaards fokus på digitalt byggeri, så tømrerlærlingene kan arbejde med digitale tegninger efter endt uddannelse.

MT Højgaards murerafdeling har et tæt samarbejde med Techcollege, som hjælper med at få dygtige murerlærlinge. Vores murerlærlinge får lov at beskæftige sig med både store og mindre projekter inden for nybyg og renovering, og de dygtigste arbejder på at kvalificere sig til Skills-konkurrencerne.

Andelen af kvindelige ledere i koncernen var i 2019 på 12,3%. Koncernen har løbende fokus på, at der i rekrutteringen af medarbejdere til lederstillinger også er kvindelige kandidater, hvis der er kvalificerede ansøgere. Dette vil også være i fokus i 2020, og målsætningen på langt sigt er at have den samme kønsmæssige

KVINDER I KONCERNEN – 2020 MÅL: 401-1

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

Målsætningen for 2020 er, at 33% af de generalfor-samlingsvalgte medlemmer er kvinder.

sammensætning af ledere som af den totale medarbejderpopulation. Fem kvinder har deltaget på IMD Strategies for Leadership for kvindelige ledere.

Koncernens virksomheder gennemfører medarbejdertilfredshedsundersøgelser. Seneste undersøgelse blev gennemført i 2017, og en ny undersøgelse er planlagt til første halvår 2020.

Girls' Day in Science

To af MT Højgaards unge kvindelige medarbejdere fra bæredygtighedsafdelingen var til Girls' Day in Science, hvor de faciliterede en workshop for piger i 7. til 9. klasse under temaet 'Byggeri med omtanke'.

Pigerne deltog i workshops, hvor vores to medarbejdere fungerede som facilitatorer og rollemodeller. Der var fokus på at forklare pigerne om karrieremuligheder i byggebranchen og vise dem, hvordan byggeri også kan omhandle design af bæredygtige bygninger og læringsrum.

Pigerne skulle tegne et klasselokale med fokus på både de økonomiske, sociale og miljømæssige forhold. Pigerne fik øjnene op for, hvor stor indflydelse, man kan få på designet og den kreative proces, og hvad det betyder at tænke bæredygtighed og miljømæssige aspekter såsom dagslysforhold, CO₂-udslip og akustik ind i designet. Pigerne gik derfra med en større indsigt i, hvad byggebranchen kan tilbyde dem.

Social inklusion og jobskabelse

Enemærke & Petersen vandt Jubilæumspris for Samfundsansvar ved Building Awards 2019, hvor de blev hædret for indsatsen med at skabe bedre arbejdsvilkår og flere praktikpladser for unge samt for at få socialt udsatte og indvandrerkvinder i arbejde. Foreningen for Byggeriets Samfundsansvar (FBSA) uddelte prisen i anledning af deres femårs fødselsdag.

Engagement i lokalsamfundet under et byggeri er både en gevinst for samfundet og for virksomheden, blandt andet ved at der kommer flere i arbejde. Vores projekter bliver mødt med en større accept og tolerance, fordi beboerne føler sig inkluderet. Det betyder mindre hærværk og mere samarbejde på byggepladsen. Det sociale arbejde er blevet en del af Enemærke & Petersens DNA.

Krigsveteran med OL-drømme

I MT Højgaards tømrerafdeling arbejder Jesper. Han er krigsveteran og lider af PTSD. Derfor skal der tages særlige hensyn i dagligdagen, så

Jesper kan trives på sit arbejde. Normalt arbejder vores tømrere sammen to og to, men Jesper trives bedst, hvis han får lov at arbejde alene og ikke bliver presset. Derfor bliver der på den byggeplads, som Jesper er tilknyttet, skabt de muligheder, der skal til for, at det fungerer for ham. Jesper er en dygtig tømrer, og vi er glade for at have ansat ham.

I 2020 skal Jesper deltage i Invictus Games, som er OL for krigsveteraner. 24 danskere har kvalificeret sig, og Jesper er én af dem, der er kommet igennem nåleøjet.

Jesper stiller op i både svømning og bueskydning. Det kræver meget træning at kunne blive klar til konkurrencerne, og her har Jesper fået stor støtte fra sine kolleger og sin leder, så han har den nødvendige frihed til at træne.

De mange træningstimer mod det store mål har også haft betydning for Jesper i hverdagen, for Invictus Games har stort fokus på den mentale sundhed. Han har fået mere overskud, er gladere, og holdet bag Invictus Games, bestående af blandt andet militærpsykologer og trænings- og ernærings eksperter, har givet ham en større tro på sig selv og sin fremtid.

KONCERNENS AMBITION



Vi stiller høje krav til vores medarbejdere, og vi tilbyder samtidig også store udviklingsmuligheder. Vi skaber rammerne for, at medarbejdere kan være med til at sætte deres aftryk både på virksomhederne og på de projekter, som vi skaber sammen.

FORVENTNINGER/INITIATIVER 2020



Koncernen har en målsætning om, at 8% af den samlede medarbejderstab i 2020 er ansat i uddannelsesstillinger, det vil sige stillinger inden for erhvervsfaglige fag. Målsætningen skal være realistisk i forhold til, hvad der er muligt i branchen. Der skal tages højde for, at der i de enkelte fagområder er forskellige udfordringer i forhold til at finde og ansætte lærlinge. Der er for eksempel væsentlig flere unge, som vælger tømrerfaget frem for struktørfaget, hvorfor struktørfaget mangler lærlinge.

Vi vil fortsat arbejde for at styrke samarbejdet med folkeskolerne og erhvervsskolerne for at skabe større fokus på relevante uddannelser inden for vores fagområder.

De timelønnede medarbejdere opkvalificeres løbende inden for forskellige fagområder, ligesom certifikater fornyes i henhold til lovkrav. Tidsfrister og processer styres automatisk via koncernens HR-system.

Koncernen vil ikke fremover lave målsætninger på antal uddannelses timer pr. medarbejder, men vil via kontinuerlig opfølgning mellem leder og medarbejder arbejde for, at der er dialog om, hvilke kompetencer der ønskes styrket, både i forhold til det faglige og det personlige plan.

ARBEJDSMILJØ

HANDLINGER OG RESULTATER 2019



Koncernen havde et flot fald i ulykkesfrekvensen fra 8,1 i 2018 til 6,1 i 2019. På tre år har koncernen sænket ulykkesfrekvensen fra

10,3 til 6,1.

Koncernen modtog 51 reaktioner fra Arbejdstilsynet vedrørende arbejdsmiljø, fordelt på seks forbud og 45 strakspåbud. Dette opfyldte ikke vores mål om at nedbringe antallet af strakspåbud til 30 eller derunder. Men i forhold til 2018 var det et lille fald.

For at nå vores mål har der været stort fokus på ledelsesnærvær og tilsyn, både i hverdagen og i arbejdsmiljøugen, som indeholdt målrettede initiativer om planlægning, instruktion og tilsyn for at understøtte det fælles ansvar, vi alle har.

Desuden var der fokus på, at vores arbejdsledere skal sikre at vores timelønnede medarbejdere er instrueret i at udføre opgaverne sikkert.

Under temaet 'STOP DET - når du ser det' blev der udviklet en animeret film uden tekst og tale til arbejdsmiljøugen, så medarbejdere uanset nationalitet kunne forstå den. Filmen havde fokus på nogle af de farlige situationer på byggepladsen, hvor man skal stoppe arbejdet og få bragt tingene i orden.

Filmen blev vist i flere dele af organisationen, på byggepladser og kontorer for at øge bevidstheden om vores fælles ansvar.

Der blev gennemført e-læringskursus i arbejdsmiljø og sikkerhed for medarbejdere i flere dele af organisationen.

Vores største indsats har været på sikring mod nedstyrtning og nedfald af genstande både i praksis og i planlægningen på byggepladsen.

Vi modtog flest forbud og strakspåbud på planlægning, instruktion og tilsyn, som også er identificeret som de primære risikoområder i branchen. Det er derfor vigtigt at fortsætte med endnu større fokus på disse områder i 2020.

Vi har samtidig fokuseret på den personlige planlægning, der også omhandler personlig beskyttelse af den enkelte medarbejder, og vi har fokuseret på arbejdsstedets indretning, herunder forsvarlige adgangsveje for at minimere risiko for snubleskader.

Bedst til særligt farligt arbejde

Hos MT Højgaard modtog medarbejderne på Ringsted-Femern-projektet et diplom, t-shirts, hæder og fejring i anledning af, at de vandt bygherrens arbejdsmiljøkampagne med fokus på særligt farligt arbejde.

I gennem en tre uger lang kampagne var der ekstra fokus på arbejdsmiljøet i forhold til særligt farligt arbejde, og i den forbindelse udpegede en dommerkomité hos bygherren medarbejderne fra MT Højgaard som vindere. Vi vandt med begrundelsen: En altid opdateret byggepladsplan, gode adgangsveje og en god planlægning af diverse løft i forhold til farligt arbejde.

Vi fik ros for at være professionelle og seriøse omkring det at sikre et godt arbejdsmiljø.

TYPE AF ULYKKE

TIMELØNNEDE MEDARBEJDERE: 403-2

Skadestype	Omstændighed	Antal
Bløddelsskade (slag og blå mærker)	Stødt imod/ramt af gods	2
Sårskade	Trådt på eller anden kontakt med skarpe genstande/stødt imod/ramt af	5
Mistet legemsdel	Klemt eller ramt af gods	1
Lukket knoglebrud	Stødt imod/ramt af eller fald i samme eller til lavere niveau	9
Forstuvning/forvridning/forstrækning	Fald i samme eller til lavere niveau eller overbelastning af led/geme/klemt af	14
Åbent knoglebrud	Klemt mellem	1
Hjernerystelse og indre kvæstelser	Fald til lavere niveau/stødt imod	2
Andet	Kontakt med kemikalier	1

OVERORDNEDE TAL: 403-2

	2018	2019
Ulykkesfrekvens (antal ulykker pr. 1 mio. arbejdstimer)	8,1	6,1
Arbejdsulykker med fravær	52	35
Tabte arbejdsdage	527	418
Fraværskoefficient	0,6	0,5

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

NYANSATTE OG FRATRÅDTE: 401-1

	Time- lønnede	Funk- tionærer	I alt
Nyansatte i 2019	899	286	1.185
Nyansatte fratrådt i 2019	332	80	412
Fratrådte i 2019	913	360	1.273

NYANSATTE OG FRATRÅDTE TIDELØNNEDE IFT. ALDER: 401-1

	<30 år	30-50 år	>50 år
Nyansatte i 2019	369	337	193
Nyansatte fratrådt i 2019	127	127	71
Fratrådte i 2019	644	733	415

NYANSATTE OG FRATRÅDTE FUNKTIONÆRER IFT. ALDER: 401-1

	<30 år	30-50 år	>50 år
Nyansatte i 2019	103	123	60
Nyansatte fratrådt i 2019	48	17	11
Fratrådte i 2019	204	311	131

NYANSATTE OG FRATRÅDTE TIDELØNNEDE IFT. KØN: 401-1

	Kvinder	Mænd
Nyansatte i 2019	17	882
Nyansatte fratrådt i 2019	5	326
Fratrådte i 2019	42	1750

Lettisk succes i MT Højgaard

For 27-årige Ieva Vitola blev 2017 et afgørende vendepunkt i hendes liv. Hun kom til Danmark fra Letland i 2011 for at studere, og i 2015 blev hun færdig som bygningskonstruktør.

Ieva sendte sit CV til MT Højgaard og blev allerede efter en uge kontaktet og tilbudt et job som kvalitetskoordinator på et internationalt datacenterprojekt. Ieva begyndte i jobbet, hvor hun indledningsvis talte engelsk, men lærte efterhånden rigtig godt dansk.

Ieva har klaret sig godt og har udviklet sig fagligt i alle tre år, og hendes ihærdighed og kompetencer er blevet bemærket. I dag er hun produktionsleder på råhus- og byggepladsentreprisen på det kommende sundhedsvidenskabelige fakultet i Odense, SDU SUND, og hun elsker sit arbejde, hvor hun er afholdt og respekteret af kolleger og medarbejdere.

Arbejds miljø tænkes ind i alle processer

På Niels Bohr-byggeriet, hvor der bliver skabt nye rammer til de naturvidenskabelige discipliner, fejrede MT Højgaard i slutningen af 2019 hele 700 arbejdsdage uden arbejdsulykker. En præstation, som især er lykkedes, fordi alle sjak samarbejder, og fordi arbejds miljø bliver tænkt ind i alle processer.

Det gode samarbejde på en byggeplads er væsentligt for arbejds miljøet. Når alle respekterer hinanden og hinandens kompetencer og fokuserer på at arbejde sammen på tværs, smitter det og højner stemningen og det gode

humør. Så hjælper alle med at inspirere hinanden, og på den måde bliver sikkerheden tænkt ind på hele byggepladsen.

Et sikkert og stabilt arbejds miljø er en forudsætning for at sikre anstændige jobs og tryghed for den enkelte medarbejder, og det værner vi om.

KONCERNENS AMBITION



Vi har i koncernen en fælles vision om nul ulykker. Vi vil have det ubestridt bedste arbejds miljø i branchen. Derfor arbejder vi systematisk med at forbedre sikkerheden på vores byggepladser, i produktionen og på vores kontorer.

Vi vil også have et godt fysisk og psykisk arbejds miljø og fleksibilitet i arbejdstid for at tilgodese balance mellem arbejde og familieliv.

FORVENTNINGER/INITIATIVER 2020



Vi vil nedbringe den samlede ulykkesfrekvens til maks. 6,5.

Vi har et mål om nul bøder og om at nedbringe antallet af forbud til tre og antallet af strakspåbud fra 45 til 40.

Vi vil i 2020 fortsætte indføringen af et obligatorisk sikkerhedskursus i en større del af koncernen.

Derudover vil vi have fokus på personlig planlægning af arbejdet. Vi vil øge bevidstheden hos den enkelte medarbejder om at tage ansvar for at passe bedre på sig selv ved at opfordre alle til at bruge 15 sekunder på at gennemtænke opgaven inden opstart for at sikre, at de rigtige personlige værnemidler, det rigtige sikkerhedsudstyr, det rette værktøj og den rette viden er til rådighed.

Vores ledere, projektledere og arbejdsledere skal føre øget tilsyn og sikre nedbringelse af antallet af strakspåbud og tilse, at arbejds miljømæssige problemer bliver rettet. De skal stoppe farlige situationer og på deres tilsyn især have fokus på rækværker/nedstyrtningsfarer, færden under hængende byrder og beskyttelse af den enkelte medarbejder i form af personlige værnemidler/faldsikringsudstyr og tekniske hjælpemidler.

Forskning i arbejdslivsstudier

Enemærke & Petersen og MT Højgaard har i samarbejde en kandidatstuderende, som studerer arbejdslivsstudier og psykologi på RUC.

Ambitionen med at have kandidaten knyttet til vores virksomheder er at få en teoretisk og praktisk opkvalificering af arbejdsmiljøindsatsen i koncernen. Kandidatens fokus er pt. sikkerhedsadfærd på byggepladsen med vægt på meningsforhandling af sikkerhedsbeslutninger lokalt i akkordsjak.

Projektets sigte er at udlede ny viden omkring netop den meningsforhandling, der leder til en lempelig holdning til sikkerhed trods stor tilgængelighed af informationer, instruktioner og adgang til alle nødvendige værnemidler og tekniske hjælpemidler.

Det fremtidige fokus for studiet vil være en psykologisk vinkel på denne adfærd og en undersøgelse af, hvilke proaktive mål, man bør forfølge for at ændre den eksisterende praksis både lokalt på byggepladsen og i et organisatorisk perspektiv.

NYANSATTE OG FRATRÅDTE FUNKTIONÆRER IFT. KØN: 401-1

	Kvinder	Mænd
Nyansatte i 2019	63	223
Nyansatte fratrådt i 2019	14	64
Fratrådte i 2019	143	503

NYANSATTE OG FRATRÅDTE TIMELØNNEDE IFT. GEOGRAFI: 401-1

	Danmark	Udland
Nyansatte i 2019	770	129
Nyansatte fratrådt i 2019	282	50
Fratrådte i 2019	1583	209

NYANSATTE OG FRATRÅDTE FUNKTIONÆRER IFT. GEOGRAFI: 401-1

	Danmark	Udland
Nyansatte i 2019	256	32
Nyansatte fratrådt i 2019	74	6
Fratrådte i 2019	588	56

For antal medarbejdere i koncernen, se tabel side 27.

ULYKKER OG FRAVÆR – REGIONER TIMELØNNEDE MEDARBEJDERE: 403-2

	Danmark 2018	Danmark 2019	Udland 2018	Udland 2019
Ulykkesfrekvens pr. 1 mio. arbejdstimer	15,7	10,7	0	4*
**Fravær-frekvens i forbindelse med arbejdsulykker	1,1	1,0	0*	0,2*

*Inklusiv lokalt ansatte timelønnede, som medregnes i ulykkesfrekvensen.

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

ULYKKER OG FRAVÆR – MEDARBEJDERKATEGORI OG REGION: 403-2

Timelønnede	Danmark	Udland	Samlet	Danmark	Udland	Samlet
	2018	2018		2019	2019	
Ulykkesfrekvens	15,7	0	12,9	10,7	4,0	9,7
Arbejdsulykker med fravær	51	0	51	33	2	35
Tabte arbejdsdage	495	0	495	407	11	418
Fravær-frekvens i forbindelse med arbejdsulykker	1,1	0	1,0	1,0	0,2	0,9
Farlige hændelser (tæt-på-hændelser)	144	0	144	148	0	148
Arbejdsulykker uden fravær	302	1	303	257	2	259

ULYKKER OG ULYKKESFREKVENNS PR. VIRKSOMHED: 403-2

	Antal 2018	Antal 2019	Ulykkesfrekvens 2018	Ulykkesfrekvens 2019
Ajos	3	1	15,4	5,2
Enemærke & Petersen	14	9	12,7	8,0
Lindpro	9	7	6,9	5,3
MT Højgaard	19	16	5,9	5,9
Scandi Byg	7	2	11,6	4,8
Koncern	52	35	8,1	6,1

Ulykker opgøres på følgende måde:

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

Fravær-dag = arbejdsdag

Miljø



Miljø



302-1 302-3 307-1 103-2

Det er Danmarks ambition at nedbringe den negative påvirkning af miljø og klima væsentligt. Det er også vores ambition. Vi arbejder målrettet med bæredygtighed til gavn for miljø, samfund og vores koncern.

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 forebygge, reducere, genanvende og genbruge mængden af affald. Vi benytter så vidt muligt miljøvenlige teknologier og løsninger i vores aktiviteter.

Vi accepterer ikke brud på vores miljøansvar, som kan medføre skade på miljøet, klimaet eller koncernen eller på vores kunder og samarbejdspartnere. Vi har følgende politikker og principper, der guider koncernens arbejde:

- Code of Conduct – intern og eksternt
- CSR-politik
- Miljøpolitik
- Bilpolitik

VIGTIGT FOR KONCERNEN



I koncernen arbejder vi på at gøre vores projekter mere bæredygtige. Det gør vi ved at tænke bæredygtighed ind i vores byggerier og daglige drift.

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.

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

Vi tilbyder vores kunder miljøcertificeringer, og i byggerier, som vi selv udvikler, anvender vi ofte miljøcertificeringen DGNB. Vores modulbyggeri for boliger er som standard certificeret med det nordiske miljømærke Svanen.

Vi forholder os aktivt til de globale klima- og miljøudfordringer, blandt andet CO₂-udledning fra byggematerialer. Vi er optaget af at gøre vores miljøbelastning 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 for eksempel bedre sundhed og trivsel, bedre vilkår for indlæring og større produktivitet. Bæredygtigt byggeri er en af nøglerne til at nedbringe CO₂-udledningen.

VIGTIGT FOR INTERESSENER



Samfundet og lokalsamfundet er interesseret i, at koncernen agerer professionelt og ansvarligt, og forventer, at vi overholder gældende lovgivning. Danmark er blandt de lande i verden, som deponerer mindst affald på lossepladser, og som arbejder målrettet for at fremme cirkulær økonomi, hvor materialer kan genanvendes i stedet for at blive til affald.

Danmark har i mange år gennemført en målrettet indsats for sikker håndtering af kemikalier og affald inklusiv industrielle kemikalier og pesticider/biocider samt arbejdet for tilvejebringelse af viden om kemiske stoffer. Adgangen til den viden og disse ressourcer er væsentlig for vores medarbejdere, kunder, samarbejdspartnere og samfundet.

AFFALDSTYPER OG BORTSKAFFELSESMETODER

HANDLINGER OG RESULTATER 2019



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. I 2019 havde vi en genanvendelsesprocent på 59 mod 54 i 2018 og 45 i 2017.

Innovativt robotanlæg

Scandi Byg vandt Innovationsprisen ved Danish Building Awards 2019 for udvikling og implementering af et bæredygtigt robotanlæg, der som det eneste i Danmark kan producere unikke byggerier ud fra arkitekttegninger.

Juryens begrundede blandt andet med at Scandi Byg går forrest og demonstrerer, hvordan man kan øge produktiviteten og skabe større fleksibilitet i en tid, hvor manglen på kvalificeret arbejdskraft er udtalt. Samtidig har Scandi Byg bragt ny viden i spil ved at samarbejde med lokale robotvirksomheder om projektet.

Robotanlægget sorterer automatisk overskydende materiale som for eksempel gips fra og sikrer, at det efterfølgende kan genanvendes. Ved hjælp af denne bæredygtige produktionsmetode bidrager Scandi Byg til en ansvarlig produktion og et ansvarligt forbrug i og med, at mængden af genbrug er øget, og affaldsmængden er reduceret.

AFFALD

% af totalmængde	2018	2019
Genanvendelse (inkl. genindvinding)	54	59
Herunder mineraluldsaffald til genanvendelse	99	100
Forbrænding (eller brugt som brændsel)	27	22
Deponering	9	4,5
Blandet affald	10	11
Andet (ikke kategoriseret)	0,01	0,5
Heraf farligt affald i procent af total mængde ekskl. jord	4	3

Minimering af spild

I løbet af 2019 gennemgik Scandi Byg alle sine affaldstyper og optimerede behandlingen og bortskaffelsen af affald. Igennem kampagner over for medarbejdere er bevidstheden og vigtigheden omkring sortering og optimal udnyttelse af materialer blevet øget.

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 resourceffektive og værdiskabende byggerier i fremtiden. Vores ph.d.-studerende blev i foråret nomineret til årets danske SDG Pioneer for at have gjort en særlig bæredygtighedsindsats for vores koncern i forhold til FN's verdensmål.

CO₂ materialekatalog:

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 materialernes CO₂-aftryk, hvor de kommer fra, og hvordan de bliver produceret og anvendt.

Digital jagt efter genbrugsguld

Vi har på enkelte projekter afprøvet 3D-kamera-scanning til kortlægning af genbrugsmaterialer i eksisterende bygninger. Det hjælper medarbejderne på projekterne, da de ikke længere skal bruge tid på at mødes med samarbejdspartnere på lokationen.

Med 3D-kameraet gennemgås en renoveringsklar bygning én gang, og bagefter har vi en 3D-model af hele bygningen med billeder af hvert rum.

Modellen sendes til samarbejdspartnere som går på digital jagt efter genbrugsguld og kan fortælle os, hvilke materialer der kan genanvendes. Løsningen er oplagt i en stram tidsplan og væsentligt bedre end før, hvor det var nødvendigt at mødes fysisk.

Nu kan vi fra kontoret beslutte, om det er muligt at genanvende materialerne, og med det samme give besked, så vi kan nå at redde dem, inden nedrivningen går i gang.

Årets skolebyggeri 2019

På konferencen 'Fremtidens skole og læringsrum' blev den gennemgribende renovering af Holbergskolen hædret med prisen som 'Årets Skolebyggeri 2019'. Helhedsrenoveringen blev forestået af Enemærke & Petersen i regi af TRUST-partnerskabet, som de er medstifter af.

Holbergskolen i Københavns Nordvestkvarter var nedslidt, og dens bygninger og læringsrum var ikke længere tidssvarende i forhold til læringsmetoder og pædagogiske ambitioner. Der blev derfor gennemført en helhedsrenovering med respekt for skolens alder. Resultatet er inspirerende, tidssvarende og energioptimerede rammer med fokus på godt indeklima, god akustik og fleksible læringsmiljøer.

Certificeringsordninger:

Alle koncernens projekter opfylder som minimum de gældende myndighedskrav.

Certificeringer, godkendelser og ordninger kan være frivillige eller lovpligtige. I koncernen certificerer vi byggerier i henhold til de førende certificeringsordninger DGNB, LEED, BREEAM og Svanemærket byggeri.

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.

Frivillige certificeringer, godkendelses- og mærkningsordninger bliver i stigende grad brugt til at verificere processer og produkter.

Det giver bygherrer, lejere og ejere en sikkerhed for, at bygningerne lever op til målbare krav inden for både miljømæssige, økonomiske og sociale aspekter.

I koncernen blev der i 2019 arbejdet på følgende byggerier med bæredygtighedscertificeringer:

- Bagagefabrikken, CPH Lufthavn (DGNB)
- DTU Bygning 310 (DGNB)
- Flintholm Boliger (DGNB)
- Hummeltofteparken (DGNB)
- Højstrupparken (DGNB)
- Køge Kyst (DGNB)
- Mosevej (DGNB)
- Skovly/Magdaleneparken (DGNB)
- SLU Studieboliger (Svanemærket/DGNB)
- Ørestad Syd 3.2 (DGNB)
- Datacenter (LEED)
- Datacenter (BREEAM)
- Gaardhaverne (Svanemærket)
- Gartnergården (Svanemærket)
- Skråningen/EcoVillage (Svanemærket)
- Store Solvænget (Svanemærket)

Multiflex-kontorer med DGNB Guld

På Mosevej i Risskov nord for Aarhus har vi opstartet byggeriet af et flerbrugerkontorhus, som fremover blandt andet skal huse MT Højgaards Aarhuskontor.

Byggeriet er skabt ud fra MT Højgaards Multiflex-koncept, som gør det skalerbart, hvilket sikrer en fleksibel rumindretning og mulighed for løbende tilpasning til nye behov såsom større eller mindre lejemål og kontorrum. Vores bæredygtighedsafdeling har forestået den DGNB-guldcertificering, som kontorbyggeriet opnår.

Der bliver i byggeriet anvendt sunde materialer og stillet særlige krav til maling, spartel og gulvtyper, som sammen med den rette mængde dagslys og ventilation skal sikre et godt indeklima. På udeområderne bliver der etableret et grønt parkeringsareal med fokus på blandt andet bæredygtig håndtering af regnvand.

Varierede engområder fremmer biodiversitet

Rundt om vores hovedkvarter i Søborg har vi et større engareal på en skrænt, som er beplantet med en frøblanding med mange forskellige græsser og blomster. Det har vi gjort for at understøtte biodiversiteten. Om sommeren er området rigt besøgt af forskellige sommerfuglearter, blandt andet den seksplettede køllesværmer.

Insekthotel har fået vinger

På A.C. Meyers Vænge i Sydhavnen, hvor vi er i gang med en større byfornyelse, har vi sammen med en skoleklasse sat ekstra fokus på biodiversitet. Konkret har MT Højgaards projektudviklingsafdeling designet et insekthotel til blandt andet sommerfugle, bier og mariehøns, så de har et egnet sted at overvintrere. Insekthotellet består af trekanter i træ, som kan sammensættes til forskellige figurer. Her er de sat sammen til en sommerfugl.

Børnene har lært om insekter i undervisningen og har undersøgt, hvilke insekter, der har brug for hvilket materiale til deres hi. Sammen med MT Højgaard har børnene samlet blade, kviste, bark, halm, kogler og potteskår til de små beboere, og de har i sløjdløkalet boret huller i træstykker til bierne. Herefter har de fyldt alle trekanterne med materialet til insekterne.

Lige nu er insekthotellet monteret på et byggepladshegn for at forskønne byggepladsen, og de første små beboere er allerede flyttet ind.

Når byggeriet står færdigt, bliver insekthotellet taget ned og flyttet ind på bebyggelsens fællesområde. Planen er, at flere insekthoteller og deres beboere flytter ind i uderummene ved vores boligbebyggelser i det kommende år.

MILJØ – ENERGIFORBRUG

Handlinger og resultater 2019



Koncernens direkte energiforbrug har haft en mindre stigning i forhold til 2018. Det øgede energiforbrug vedrører primært forbrug i produktionen og kan henføres til en række projekter med opstart i 2019. Bygningernes energiintensitet er faldet minimalt i forhold til 2018 og kan henføres til graddage. Målsætningen om en forbedring på 5% er dermed ikke opfyldt.

Gennemsnitlig km/liter normalt for leasede biler var 23,2 km i 2019 mod 23,4 km i 2018.

Viden om eldrevne køretøjer

Lindpro er i samarbejde med Danmarks Tekniske Universitet (DTU) med i det europæiske projekt EUFAL (Electric Urban Freight and Logistics), der skal gøre virksomheders skift til elbiler så gnidningsfrit som muligt.

Lindpro har en bil, der kører rundt og indsamler virksomheders data om blandt andet kørselsmønstre og brændstofforbrug i hverdagen. Disse data er relevante at kende, så man som virksomhed forstår betydningen af kørselsmønstrene. Der er stadig markante udfordringer, der skal belyses og løses, så virksomheder kan omstille deres bilflåder til at køre på el.

Ved at bidrage til dette projekt sammen med DTU medvirker vi til at skabe en grøn omstilling, herunder mere ansvarligt forbrug og mere ansvarlig produktion.

DIREKTE ENERGIFORBRUG

GJ	2018	2019
Indkøbt brændstof - benzin	872	2.850
Indkøbt brændstof - diesel	99.062	103.446
Indkøbt fyringsolie - byggeplads	1.857	1.996
Firmakilometer - privatbil	20.428	18.506
Opvarmning - olie	591	429
Opvarmning - naturgas	4.353	4.341
Samlet direkte energiforbrug	127.163	131.568
Ton CO ₂ ækvivalent	9.313	9.635

INDIREKTE ENERGIFORBRUG FRA KONTORER

GJ	2018	2019
El	15.931	12.551
Fjernvarme	13.526	16.215
Samlet indirekte forbrug	29.457	28.765

Der er anvendt nedennævnte omregningsfaktorer.

ANVENDTE OMREGNINGSFAKTORER:

Benzin:	0,033 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 og olie:	0,0741
Privatbil:	0,0725
Naturgas:	0,0572

RELATIVT FORBRUG

GJ/mio. kr. - GJ/1000t	2018	2019
Samlet energiforbrug ift. omsætning	25,2	25,5
Samlet direkte energiforbrug ift. medarbejdertimer	27,3	30,8

Det relative energiforbrug er steget som konsekvens af færre medarbejdere.

BYGNINGERS ENERGIINTENSITET

	2018	2019
Energiforbrug el og varme (GJ)	32.471	33.535
Samlet opvarmet areal (m ²)	59.411	59.016
Antal medarbejdere på kontorene (opvarmede arealer)	1.363	1.276
Bygningernes energiintensitet (GJ/m ²)	0,55	0,57
Bygningers energiintensitet (GJ/medarbejdere)	23,8	26,3

Bygningernes energiintensitet er ikke faldet 5%, og derved er målsætningen ikke opfyldt. Energiforbruget til bygninger og kontorer udgjorde 21% af koncernens opgjorte energiforbrug i 2019.

KONCERNENS AMBITION



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. 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.

Det er vores ambition at bidrage til et grønnere samfund ved konkret at arbejde på at skabe gennemsigtighed omkring den CO₂, som indgår i byggeriet, for at påvirke vores kunders valg i forhold til dette samt øge andelen af vedvarende energi i vores projekter og reducere mængden af affald via forebyggelse, reduktion, genindvinding og genbrug.

FORVENTNINGER/INITIATIVER 2020



Vi har i koncernen fokus på en effektiv udnyttelse af ressourcer og en øget brug af rene og miljøvenlige teknologier og industrielle processer. CO₂-opgørelser og Design for Disassembly vil blive implementeret i relevante byggekoncepter.

Vores CO₂-materialekatalog, som skal hjælpe os til at kunne fravælge materialer, der er skadelige for miljø og mennesker, vil blive udbygget til også at inkludere anvisninger på genanvendelse.

Der gennemføres energisyn på koncernens adresser i 2020, og relevante initiativer herfra vil blive implementeret på vores kontorer og byggepladser.

Store besparelser på DTU Bygning 310

Laboratoriebygning 310 på DTU blev skabt som et 100% digitalt byggeri. Det vil sige, at design, projektering med mere foregik i en åben, digital informationsmodel, som alle parter i projektet kunne tilgå. Ved at arbejde i 3D-modeller gennem hele processen har man ikke printet én eneste tegning. Al tegningsmateriale har været tilgængeligt på iPads, og dermed har bygherre sparet 1 mio. kr. til tryk af tegninger, ligesom hele projektteamet har fokuseret på at undgå papirforbrug til gavn for miljøet.

LED-strips som orienteringslys

På selvsamme byggeprojekt, DTU Bygning 310, blev de gængse lysstofrør, som anvendes som orienteringslys i byggeprocessen, udskiftet med LED-strips. Det gav mange fordele: Der var en stor energibesparelse i at anvende LED frem for de strømslugende lysstofrør, hvilket også gav en økonomisk besparelse. Derudover var det langt mindre fysisk belastende for elektrikerne at montere dem, da de 50 meter lange strips næsten ingenting vejede og kunne hænges op i en enkelt opbinding i begge ender og hænge frit fra loft og trappeopgange. Havde man valgt lysstofrør, skulle disse monteres på gelænderet hele vejen op i trappeopgangene, og det tager lang tid, for armaturerne er tunge og det vil medføre tunge løft for elektrikerne.

GRI-indeks

GENERELLE INDIKATORER		Side	Rapportering	
			Bredde	Dybde
102-1	Navn på koncernen	26	●	●
102-2	Primære brands	4	●	●
102-3	Hovedkontoradresse	29	●	●
102-4	Koncernens kontorer	26	●	●
102-5	Ejerskab	26	●	●
102-6	Markeder	26	●	●
102-7	Størrelse	26	●	●
102-8	Medarbejdere	26	●	●
102-9	Leverandørsammensætning	26	●	●
102-10	Ændringer i rapporteringsperioden	26	●	●
102-11	Risikostyring	26	●	●
102-12	Eksterne initiativer	27	●	●
102-13	Medlemskaber og støtte	27	●	●
102-14	Forord fra adm. koncerndirektør	3	●	●
102-16	Værdier, principper, standarder og normer for adfærd	28	●	●
102-18	Governance-struktur	28	●	●

GENERELLE INDIKATORER		Side	Rapportering	
			Bredde	Dybde
102-40	Interessenter	27	●	●
102-41	Kollektive overenskomster	27	●	●
102-42	Grundlag for, at interessent er udvalgt	27	●	●
102-43	Interessentengagement	27	●	●
102-44	Interessenters tilbagemeldinger	27	●	●
102-45	Rapporteringsområde	26	●	●
102-46	Proces GRI-rapportering	28	●	●
102-47	Emner identificeret	27	●	●
102-48	Ændring af oplysninger i tidligere GRI-rapporteringer	28	●	●
102-49	Tidligere GRI-rapporteringer	28	●	●
102-50	Rapporteringsperiode	28	●	●
102-51	Dato tidligere rapport	28	●	●
102-52	Rapporteringscyklus	28	●	●
102-53	Kontaktperson	29	●	●
102-54	Rapporteringsniveau	28	●	●
102-55	GRI-indeks	24	●	●
102-56	Revision	28	●	●
103-1	Emners relevans i organisation	27	●	●
103-2	Ledelsens tilgang	27	●	●

Rapporteringsniveau ● ● ●

SPECIFIKKE INDIKATORER
Forretningsadfærd

		Side	Rapportering	
			Bredde	Dybde
205-1	Risikoanalyse i forhold til korruption	7	●	●
205-2	Oplæring i politikker og procedurer mod korruption	7	●	●
205-3	Iværksatte tiltag som reaktion på tilfælde af korruption	7	●	●
206-1	Konkurrenceforvridende adfærd, kartel og monopolvirksomhed	7	●	●

Menneskerettigheder

406-1	Diskrimination og tiltag	10	●	●
407-1	Kollektive overenskomster og foreningsfrihed	10	●	●
408-1	Børnearbejde og tvangsarbejde	10	●	●
409-1	Risiko for tvunget eller pligtmæssigt arbejde	10	●	●
412-3	Signifikante aftaler og kontrakter iht. menneskerettigheder	10	●	●
414-1	Screening af nye leverandører i forhold til menneskerettigheder	10	●	●

SPECIFIKKE INDIKATORER
Arbejdspladsen og arbejdsmarkedsforhold

		Side	Rapportering	
			Bredde	Dybde
401-1	Nyansatte og medarbejderomsætning	13	●	●
403-1	Arbejds miljøledelsessystem	13	●	●
403-2	Ulykkesstatistik	13	●	●
403-4	Arbejds miljøorganisation	13	●	●
404-1	Antal uddannelsestimer pr. medarbejder	13	●	●
405-1	Mangfoldighed – bestyrelse og ledere	13	●	●
419-1	Manglende overholdelse af love og regler om arbejdsmiljø	13	●	●

Miljø

302-1	Energiforbrug	20	●	●
302-3	Bygningers energiintensitet	20	●	●
306-2	Affaldstyper og bortskaffelsesmetoder	20	●	●
307-1	Bøder og sanktioner ift. overholdelse af miljølove og miljøregler	20	●	●

Rapporteringsniveau ● ● ●

Generelle GRI-indikatorer

102-1 102-2 102-5

Koncernen MT Højgaard Holding A/S er børs-noteret og ejer MT Højgaard, Ajos, Enemærke & Petersen, Lindpro og Scandi Byg.

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

102-4

Koncernen havde pr. 31. december 2019 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:

- Stålbævre

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

102-7 102-8

Koncernen er organiseret i MT Højgaard og er primært en projektorganisation.

NØGLETAL

Mio. kr.	2018	2019
Omsætning	6.758	6.864
Driftsresultat før særlige poster	-547	83
Egenkapital	393	759

102-7 102-8 102-41

*MEDARBEJDERE (FTE): 102-8

	2018	2019
Antal medarbejdere	3.914	3.727
Funktionærer/timelønnede %	43/57	39/61
I Danmark/uden for Danmark %	98/2	87/13
Mænd/kvinder %	88/12	89/11
Dækket af kollektive overenskomster %	61	63

*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

Den 5. april 2019 fusionerede de to tidligere koncernejere Højgaard Holding A/S og Monberg & Thorsen A/S med Højgaard Holding som det fortsættende selskab. Det fortsættende selskab skiftede i forbindelse med fusionen navn til MT Højgaard Holding A/S.

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 eller forsyningskæde.

102-11

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

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.

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 2019 medlemskab af foreninger og støtter regionale, nationale og internationale organisationer så som:

- BLOXHUB
- Building Network
- Byens Netværk
- Byggesocietetet
- CSR.dk
- Dansk Arkitektur Center & Sustainable Build
- Dansk Byggeri
- Dansk Industri - DI
- Erhverv Aarhus
- Esbjerg Erhvervsudvikling
- Foreningen Bæredygtige Byer og Bygninger
- Foreningen For Byggeriets Ssamfundsansvar
- Foreningen Business Kolding
- Gladsaxe Erhvervsby
- Global Compact Netværk Danmark
- 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
- Træ i Byggeriet
- Vand i Byer

Eksempler på vores engagement er:

- Bestyrelsespost og to udvalgsposter i Green Building Council, hvor vi påvirker kriterierne i certificeringsordningen DGNB
- Samarbejde med diverse uddannelsesinstitutioner
- Ved Folkemødet på Bornholm bidrog vi med vores viden om samarbejder og faciliterede blandt andet en workshop om strategiske partnerskaber og andre nye samarbejdsformer i byggeriet
- I begyndelsen af året meldte vi os ind i CSR.dk – et forum for bæredygtig forretning og Danmarks eneste erhvervsmedie og community med dedikeret fokus på forretningsdrevet CSR. I årets løb har vi bidraget med artikler og viden om cirkulær økonomi
- Vi deltog i Building Green messen i debatter om indlejret energi og Svanemærket byggeri

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 fjerde kvartal 2019 har koncernen i samarbejde med bestyrelsen rammesat en ny strategi. Strategien vil i 2020 blive omsat selvstændigt i de enkelte virksomheder.

102-40

102-42

102-43

102-45

103-1

103-2

INTERESSETER

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 77 og faldt dermed to procentpoint i forhold til 2018. Kundeloyaliteten lå på indeks 77 og faldt fem procentpoint i forhold til 2018. Både kundetilfredshed og kundeloyalitet lå over målet på 76.

Målet for 2020 er fortsat en kundetilfredshed på 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 til 31. december 2019, hvis ikke andet er noteret. Sidste rapport blev udgivet 22. februar 2019. Der er ikke ændringer til denne.

Rapporten er udarbejdet i overensstemmelse med GRI standarderne: Core Option. GRI-indekset findes på side 26.

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. Den tekniske direktør for bæredygtighed og CSR er overordnet ansvarlig, for koncernens CSR-arbejde, mens ansvaret for at definere og drive de enkelte aktiviteter er placeret decentralt i koncernens selskaber

Læs om koncernens virksomhedsledelse på <https://mthh.dk/Virksomhedsledelse/Virksomhedsledelse>

102-16

Som del af koncernens interne Code of Conduct er der på tværs af de fem virksomheder udarbejdet et sæt værdier, som alle medarbejdere 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.

Alle medarbejdere har pligt til at kende vores Code of Conduct. Den udleveres også til nyansatte medarbejdere og findes både på dansk og engelsk. Derudover uddeles koncernens eksterne Code of Conduct til alle samarbejdspartnere.

Koncernen har en række politikker, for hvilke dens CSR-politik danner den overordnede ramme. Det betyder, at vi forpligter os til at handle i overensstemmelse med denne politik.

Alle medarbejdere har pligt til at kende koncernens politikker.

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@meth.dk
+45 2812 5380

CSR-rapporten er udgivet af:

MT Højgaard Holding A/S

Knud Højgaards Vej 7
2860 Søborg
Danmark

+45 7012 2400
methh.dk

CVR-nummer 16888419