

Til: Rette vedkommende
Fra: Direktionssekretariat & Kommunikation
Emne: By & Havns Corporate Social Responsibility (CSR)-politik

Corporate Social Responsibility (CSR)-politik

11. oktober 2016

1. Baggrund og tilgang til CSR

By & Havns CSR-politik beskriver og opsætter mål for selskabets samfundsansvar. Den erstatter den tidligere CSR-politik fra 2011.

By & Havn er et offentligt ejet selskab, der drives på forretningsmæssige vilkår. By & Havns vision er at skabe levende bydele af international klasse og drive en effektiv erhvervshavn i samspil med en moderne storby.

Som byudviklingselskab, havnemyndighed og væsentlig grundejer i Københavns Kommune anerkender By & Havn at have en særlig position i markedet, og at selskabets beslutninger har konsekvenser, der rækker årtier frem - både for nuværende og fremtidige beboere, besøgende og virksomheder i København. Ansvarlighed og bæredygtighed er derfor en naturlig del af By & Havns arbejde.

Tilgangen til CSR tager udgangspunkt i forretningsområderne og er baseret på en ambition om at bruge selskabets kompetencer og volumen til at fremme en bæredygtig udvikling af samfundet primært i de lokalområder, selskabet agerer i. Selskabet er bevidst om de samfundsmæssige udfordringer, der omgiver dets udviklingsområder, og By & Havn gør aktiv brug af selskabets rolle og styrke i varetagelsen af en bæredygtig udvikling af det samfund, som det er en del af.

Det er vigtigt for By & Havn at bidrage til et bæredygtigt samfund, hvor internationale menneskerettigheder respekteres, og hvor der arbejdes for at mindske negative miljø- og klimapåvirkninger. Derfor har By & Havn tilsluttet sig FN's Global Compact i 2010 og arbejder systematisk med at opfylde alle principperne inden for menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og antikorruption.

Ud over FN's Global Compact, som danner en ramme for selskabets CSR-arbejde, anerkender og arbejder By & Havn også for FN's 17 nye verdensmål, som blev vedtaget i 2015. Målene danner rammen for den globale udviklingsindsats over de næste 15 år.¹ By & Havns arbejde ligger primært inden for to af de 17 verdensmål. Det første er "Industri, Innovation og Infrastruktur" og det andet er "Bæredygtige byer og Communities". Der lægges ikke op til at rapportere på ovenstående verdensmål, da selskabets rapportering fastholdes i FN's Global Compact-regi.

¹ Danmark er gået til forhandlingerne med fire prioriteter; 1) ligestilling, herunder seksuel og reproduktiv sundhed og rettigheder, 2) uddannelse, 3) fredelige samfund og retssikkerhed, 4) bæredygtighed inklusiv vækst, herunder særligt vand, energi, miljø og klima (<http://um.dk/da/danida/det-vil-vi/verdensmaal/>).

2. Fokusområder

Som byudviklingsselskab har By & Havn altid arbejdet med samfundsansvar. Der kan ikke udvikles by uden inddragelse og hensyntagen til det omkringliggende samfund. Frem mod 2020 vil By & Havn arbejde med nedenstående fokusområder, der er struktureret efter FN's Global Compact.

2.1 Menneskerettigheder, herunder arbejdstagerrettigheder (princip 1-6)

By & Havn finder det afgørende, at internationale menneskerettigheder respekteres, og at der i selskabets aktiviteter er fokus på at udbrede retningslinjer til beskyttelse og overholdelse heraf. Se mere om selskabets forventninger til leverandører i Bilag-16-047.2a.

By & Havn finder det vigtigt, at selskabet ikke indirekte kommer til at medvirke til, at der forekommer social dumping af løn- og arbejdsvilkår. Derfor skal leverandører kunne dokumentere, at deres ansatte (eller underleverandørers ansatte) sikres løn, arbejdstid og andre arbejdsvilkår, der ikke er mindre gunstige end dem, der gælder for arbejde af samme art inden for vedkommende fag eller industri i henhold til kollektive overenskomster. By & Havn har siden 2013 indført arbejdsklausuler i alle anlægs- og byggeprojekter over 1 mio. kr. I 2016 udføres de første audits på relevante projekter. Udførelsen af audits er lagt ud til eksterne konsulenter fra Bureau Veritas.

2.1.1 Opkvalificering af arbejdskraft

By & Havn har en pligt til at udvise eksternt socialt engagement i form af opkvalificering af arbejdskraften. Dette sker ved stadig fokus i rekrutteringen af nye medarbejdere, ved midlertidige ansættelser og krav til leverandørerne om sociale klausuler (krav om antal beskæftigede elever/praktikanter) i relevante kontrakter.

By & Havn mener, at en løbende tilgang af studerende, elever og ledige er en god måde at tilføre selskabet ny viden og kompetencer, ligesom det giver medarbejderne i de midlertidige ansættelser nye muligheder på arbejdsmarkedet.

By & Havn anser medarbejderne for at være den væsentligste ressource til opnåelse af selskabets mål, og lægger vægt på at udvikle, fastholde og tiltrække kvalificerede medarbejdere. Det er selskabets mål, at organisationen til stadighed er bemanded med medarbejdere, der har de kvalifikationer, der er nødvendige for at løse selskabets opgaver. For at sikre fokus på den faglige og personlige udvikling afvikles der årlige medarbejderudviklingssamtaler (MUS), hvor evt. kompetenceudviklingsforløb kan aftales mellem chef og medarbejder.

2.1.2 Mangfoldighed

By & Havn ønsker at bidrage til integrationsarbejdet i Danmark. En stor del af integrationsarbejdet ligger på arbejdspladserne, og By & Havn ønsker at tage ansvar og finde arbejde til flere nyankomne flygtninge. Målet er at finde opgaver, der kan varetages af ikke-dansktalende personer, som ikke behøver en længere optræning, så flygtningene hurtigt kan få en så almindelig hverdag igen som muligt.

2.1.3 Trivsel

For at fremme sundhed, trivsel og arbejdsglæde er der forskellige tilbud i hverdagen for selskabets medarbejdere. Alle tiltag drøftes i Samarbejdsudvalget. Et eksempel er oprettelsen af en anonym støttetjeneste i selskabet, hvor krænkende handlinger kan afhjælpes.

Selskabets arbejde med trivsel har bl.a. resulteret i en nedgang i sygefraværet. Målsætningen er at bevare det lave sygefravær på DI's (DA-området) fraværspocent for egen sygdom. I 2016 er det 2,9 pct., svarende til i gennemsnit 6,5 dage årligt.

2.2 Anti-korruption (princip 10)

Som offentligt ejet byudviklingselskab, der har en særlig position i markedet, finder By & Havn det vigtigt at arbejde aktivt for at modvirke risiko for korruption eller nepotisme. Derfor kræver By & Havn, at leverandører skal undgå alle former for korruption, herunder bestikkelse eller tilsvarende illegale metoder, som midler til at skaffe sig uretmæssig indflydelse eller fordele af forretningsmæssig karakter, som fastlagt i princip 10 i FN's Global Compact. Dette gælder også for underleverandører. Se mere om selskabets forventninger til leverandører i Bilag-16-047.2a. Derudover har selskabet i 2016 implementeret en whistleblowerordning, hvor medarbejdere og samarbejdspartnere kan indberette eventuelle ulovligheder.

Det er kutyme inden for mange brancher, at leverandører forsøger at udvikle samarbejdsrelationen til sine kunder gennem forskellige former for aktiviteter. By & Havns medarbejdere kan på normal forretningsmæssig vis deltage i disse aktiviteter. For mere detaljerede retningslinjer for deltagelse i leverandørbetalte aktiviteter henvises til By & Havns politik vedrørende rejser og repræsentation.

2.3 Miljø (princip 7-9)

2.3.1 Bæredygtig byudvikling

Visionen om at skabe levende bydele i international klasse og samtidig gøre det på et forretningsmæssigt grundlag forudsætter, at selskabet såvel i planlægningen som i den efterfølgende realiseringsfase arbejder for og investerer i tiltag, der kan sikre udvikling af bæredygtige bydele. I den forbindelse er selskabets arbejde med bl.a. byliv og miljømæssige tiltag en forudsætning for at sikre den højst mulige værditilvækst til selskabets arealer i takt med, at de udvikles.

By & Havn arbejder intensivt med partnerskaber, hvis formål er at samarbejde om bæredygtighed. For eksempel har By & Havn indledt et 4-årigt samarbejde med 10 øvrige partnere om at gøre Nordhavn til et storbylaboratorium for fremtidens energiløsninger. Projektet EnergyLab Nordhavn blev igangsat i By & Havns udstilling Himmel & hav! i april 2015.

Ud over partnerskaber har selskabet også en tæt dialog med leverandører om sikring af bæredygtig udvikling. Forventninger til leverandører er beskrevet i Bilag-16-047.2a.

2.3.2 Certificering af bæredygtige bydele og byggeri

By & Havn har valgt at lade sine nye byområder certificere efter den valgte standard inden for bæredygtig byudvikling og byggeri – DGNB.

Herudover kommer selskabet til at kræve, at de enkelte byggerier inden for selskabets udviklingsområder DGNB-certificeres. Certificeringssystemet er under implementering, hvorfor der vil gå et stykke tid, før det er fuldt implementeret i By & Havns salgskontrakter m.m.

2.3.3 Bæredygtigt byliv

Ud over de af FN's Global Compact definerede fokusområder har By & Havn også fokus på andre områder. By & Havn arbejder bl.a. aktivt for at sikre et bæredygtigt hverdagsliv i selskabets byudviklingsområder med henblik på at understøtte udviklingen af byområder, som både på kort og langt sigt er attraktive at bo og arbejde i. Selskabet er bevidst om, at det både er de store linjer og de små detaljer, der tæller, når man skal danne rammerne for flere tusinde menneskers daglige liv og færden. Arbejdet spænder derfor bredt fra en robust planlægning af de fysiske rammer til udvikling af idræts-, kultur- og foreningsliv, detailhandel mv.

Et eksempel er udviklingen af en detailhandelsstrategi i Nordhavn, som blev offentliggjort i maj 2015, hvor By & Havn tager ansvaret for at skabe varieret sammensat detailhandel i Århusgadekvarteret, som er det første kvarter, der udvikles i Nordhavn. I samme område har selskabet bygget et parkeringshus, hvor taget udnyttes til sport, leg og ophold, og er omdrejningspunkt for nogle af de første foreningsaktiviteter i kvarteret. "P-hus Lüders" og aktiviteterne på "Konditaget Lüders" blev indviet den 26. august 2016.

I Ørestad er der også fra starten arbejdet indgående med bylivsfremmende tiltag både i forhold til byrum, faciliteter og opbygningen af bydelsrelaterede events og traditioner, der har været med til at kickstarte bylivet i en tidlig fase. Selskabet har bl.a. stået bag det 25.000 m² store midlertidige sportsanlæg Plug n' Play i Ørestad Syd, som har givet direkte inspiration til den videre og permanente udvikling af bydelens rekreative byrum. I samarbejde med DGI Storkøbenhavn og Idrætsforum København har selskabet været med til at understøtte etableringen – og i en opstartsperiode også driften – af Ørestad IF, som er en flerstrengt idrætsforening, der på få år har fået succes med et bredt udbud af aktiviteter, som beboerne i bydelen mødes omkring. De gode erfaringer fra Ørestad er taget med videre til Nordhavn, og med de samme samarbejdspartnere er det i foråret 2016 lykkedes at stifte Nordhavn IF, som skal være med til at udvikle faciliteter og aktiviteter i Nordhavn.

For at sikre bæredygtigheden i de bylivsfremmende projekter, herunder at de med tiden lever videre uden støtte fra By & Havn, er det afgørende, at der fra starten er et ejerskab til de aktiviteter, som selskabet er med til at sætte i gang. Derfor udvikles og realiseres projekterne i samarbejde med eksterne parter som byens brugere, grundejerforeninger, Københavns Kommune m.fl., der i takt med byens udvikling vil overtage og videreudvikle projekterne og driften.

3. Målsætning

By & Havn har tre overordnede mål med CSR. De to første er eksterne og det sidste er et internt mål:

- Løbende arbejde med samarbejdspartnere for de mest muligt bæredygtige løsninger i bydelene.
- Skabelse af et levende byliv til glæde for alle.
- Bevare det lave sygefravær og øge sundhed og trivsel blandt alle medarbejdere.

3.1 Konkrete delmål og afrapportering

Selskabet har fastsat tre eksterne og to interne delmål, der skal opnås inden udgangen af 2020:

- Bæredygtigheds certificering:
 - DGNB-præ-certificering af to nye byområder til min. guldniveau².
 - DGNB-bygningscertificering af Kronløbsøens boligbebyggelse til min. guldniveau.
 - Krav om certificering af byggeri hos andre bygherrer i 80 pct. af alle salgsaftaler udarbejdet i perioden 2016-2020.
- Mangfoldighed; 2-3 midlertidige ansættelser årligt af personer på kanten af arbejdsmarkedet.
- Bevare det lave sygefravær på DI's (DA-området) fraværsprocent for egen sygdom. I 2016 er det 2,9 pct., svarende til i gennemsnit 6,5 dage årligt.

Der afrapporteres løbende på målene i årsrapporten og i selskabets rapport til FN's Global Compact.

4. Politikker

By & Havn har ud over de tidligere nævnte selvstændige politikker opsat en række mål i forretningsstrategien vedrørende miljø, byliv og bæredygtighed.

² Der er tre niveauer i DGNB: Sølv, guld og platin.