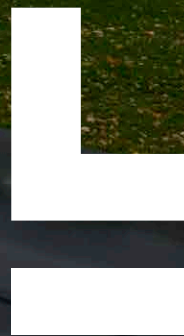


# Hovedstadens Letbane CSR-rapport 2018

Global Compact Annual Communication on Progress



SUSTAINABLE  
DEVELOPMENT  
**GOALS**





# Indhold

	Forord	4
	Erklæring om fortsat støtte	5
	Om Hovedstadens Letbane	6
<b>Del I</b>	<b>Afrapportering på Hovedstadens Letbanes aktiviteter i 2018</b>	<b>9</b>
	Hovedstadens Letbanes arbejde med mål og handleplaner for 2018	10
	Afrapportering på selskabets CSR-tiltag i 2018	12
	Afrapportering på verdensmål 3: Arbejdsmiljø	14
	Afrapportering på verdensmål 12: Kommunikation, dialog og samarbejde med omgivelser	18
	Afrapportering på klima og miljø	22
	Afrapportering på de løbende indsatser	24
	Afrapportering på leverandørstyring	26
<b>Del II</b>	<b>Hovedstadens Letbanes fremtidige fokusområder</b>	<b>30</b>
	Fundamentet for Hovedstadens Letbanes CSR-arbejde fremadrettet	32
	Udarbejdelse af strategi for 2019	34
	Fokusområde — verdensmål 3: Arbejdsmiljø	36
	Fokusområde — verdensmål 11: Nabokommunikation og trafikinformation	38
<b>Del III</b>	<b>Hovedstadens Letbanes CSR-policy</b>	<b>40</b>
	Hovedstadens Letbanes CSR-policy	43
	Menneskerettigheder	43
	Arbejdstagerrettigheder	43
	Miljø	45
	Antikorruption	46
	Hovedstadens letbanes adfærdskodeks for leverandører	48

# Forord

## Kære læser

2018 har været et år præget af opstarten på det flerårige anlæg af Hovedstadens Letbane. Kontrakterne er underskrevet, og klargøring af grunde, de forberedende ledningsomlægninger og ekspropriationer er i fuld gang. Som en del af denne udvikling er effekten af selskabets tilslutning til FN's Global Compact-initiativ vokset i selskabet, og det har været en spændende udvikling at være en del af. Det CSR-mæssige fokus i 2018 har især været rettet mod at komme godt fra start med de fem nye entreprenører ved at oplyse om selskabets tilgang til CSR og sikre gode samarbejdsrelationer omkring selskabets CSR-kodeks.

Hovedstadens Letbane har i de få år, selskabet har eksisteret, arbejdet med CSR, og selskabets kerneforretning retter sig grundlæggende mod at tage samfundsansvar. Hovedstadens Letbane kan således konstatere, at FN's Global Compact's ti principper i vidt omfang er forankret i dansk lovgivning eller lignende bindende regelsæt, som selskabet opfylder.

Hovedstadens Letbane har derfor i 2018 arbejdet videre med at få konsolideret en operationel og systematisk metode til at arbejde med CSR på. Selskabet arbejder med en snæver definition af, hvad der defineres som CSR i selskabet. Definitionen har indtil videre vist sig at være et godt redskab til at prioritere mellem forskellige initiativer og i

forhold til at fokusere selskabets CSR-tiltag således, at de er tilstrækkeligt ambitiøse og ikke blot udfylder gældende lovgivning.

Hovedstadens Letbane har anvendt denne definition og metode i udvælgelsen af nye fokusområder for 2019. Det har været en spændende proces at arbejde med for hele selskabet og ikke mindst se effekten af den nye arbejdsmetode udmønte sig i konkrete fokusområder, mål og handleplaner. Derfor ser selskabet også frem til endnu et år med CSR i fokus.

Med denne CSR-rapport er det målet at give et større indblik i Hovedstadens Letbanes arbejde med CSR og fremtidige ambitioner for, hvor selskabet ønsker at bevæge sig hen.

God læselyst.

Jakob Thomasen  
*Formand for bestyrelsen*

Henrik Plougmann Olsen  
*Administrerende direktør*

# Erklæring om fortsat støtte

For Hovedstadens Letbane er det at handle socialt ansvarligt en grundlæggende værdi i alle selskabets aktiviteter. Derfor var det også helt naturligt, at Hovedstadens Letbane i foråret 2016 besluttede at tiltræde FN's Global Compact-initiativ. Hovedstadens Letbane indsendte sin første CSR-rapport til FN primo 2017.

Social ansvarlighed for os indebærer at opretholde en høj integritet i forhold til samarbejdspartnere og at handle med omtanke i de samfund og miljøer, hvor Hovedstadens Letbane opererer.

Tiltrædelsen til FN's Global Compact har understøttet ønsket om at have en mere struktureret tilgang til CSR-arbejdet i selskabet. Siden indmeldelsen har Hovedstadens Letbane derfor arbejdet systematisk med at implementere de ti principper, som indeholder anerkendte standarder for menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og antikorrruption.

Med denne CSR-rapport vil vi gerne udtrykke Hovedstadens Letbanes fortsatte støtte til FN's Global Compact og de ti principper, som vi baserer vores virksomheds grundlæggende værdier på, hvilket blandt andet kommer til udtryk i vores adfærdskodeks, samarbejdsrelationer og i vores ageren på markedet generelt. Vi vil fortsat arbejde for, at vores CSR-tiltag er transparente for offentligheden, ligesom denne rapport vil være offentligt tilgængelig.

Hovedstadens Letbane forpligter sig til årligt at afrapportere på selskabets fortsatte arbejde med de ti principper i Global Compact, samt hvordan vi fremadrettet vil arbejde for at øge integrationen af principperne i vores aktiviteter.

Venligst

Jakob Thomasen  
*Formand for bestyrelsen*

Henrik Plougmann Olsen  
*Administrerende direktør*



# Om Hovedstadens Letbane

“  
Siden tilslutningen til FN Global Compact har selskabet arbejdet videre med at implementere principperne om menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og anti-korruption.”

Hovedstadens Letbane er stiftet i 2014 og har ansvaret for at bygge og drive Letbanen. Hovedstadens Letbane er et interessentskab. Indtil til den 1. januar 2019 var Hovedstadens Letbane ejet af Staten ved Transport-, Bygnings- og Boligministeren, Region Hovedstaden, Lyngby-Taarbæk Kommune, Gladsaxe Kommune, Herlev Kommune, Albertslund Kommune, Rødovre Kommune, Glostrup Kommune, Brøndby Kommune, Hvidovre Kommune, Vallensbæk Kommune, Ishøj Kommune og Høje-Taastrup Kommune. Den 1. januar 2019 er Staten ved Transport-, Bygnings- og Boligministeren trådt ud af interessentskabet som følge af vedtagelsen af lov om ændring af lov om letbane på Ring 3 den 13. december 2018, og herefter er Hovedstadens Letbane ejet af Region Hovedstaden, Lyngby-Taarbæk Kommune, Gladsaxe Kommune, Herlev Kommune, Albertslund Kommune, Rødovre Kommune, Glostrup Kommune, Brøndby Kommune, Hvidovre Kommune, Vallensbæk Kommune, Ishøj Kommune og Høje-Taastrup Kommune.

Som følge af lovændringen ændres det statslige indskud til et tilskud. Hovedstadens Letbanes bestyrelse er selskabets øverste ledelse og har ansvaret for, at selskabet opfylder de formål, lovgivningen har opstillet. Direktionen i Metroselskabet er direktion for Hovedstadens Letbane frem til det tidspunkt, hvor letbanen tages i brug til passagerdrift.

Hovedstadens Letbane deler organisation med Metroselskabet I/S og i henhold til

lovgivningen stiller Metroselskabet I/S de nødvendige medarbejdere og øvrige ressourcer til rådighed for varetagelse af Hovedstadens Letbanes virksomhed, herunder til udførelse af administrations-, projekterings- og udbuds- og kontraktopgaver vedrørende Letbanen. Hovedstadens Letbane betaler Metroselskabet for at varetage de nævnte opgaver (se figur 01).

Den 28. juni 2016 sendte Hovedstadens Letbane en ansøgning til FN, hvori selskabet udtrykte støtte til FN's Global Compacts 10 principper, og i sommeren 2016 blev selskabet optaget i FN's Global Compacts frivillige CSR-initiativ.

Denne CSR-rapport udgør den årlige afrapportering på samfundsansvar, der er en del af tilslutningen til FN's Global Compact. Rapporten erstatter den selvstændige afrapportering på samfundsansvar, som tidligere var en del af årsrapporten i tilknytning til aflægelse af årsregnskab, jf. § 99a, stk. 7 i LBK nr. 1580 af 10/12/2015 om årsregnskabsloven.

Siden tilslutningen til FN's Global Compact har selskabet arbejdet videre med at implementere principperne om menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og antikorrupition.

## Tilslutning til global compact

I april 2017 indsendte selskabet sin første afrapportering på CSR til FN. Hovedstadens Letbane har med tilslutningen til FN's Global

Compact forpligtet sig til at leve op til FN's 10 principper for samfundsansvar. Principperne bygger på internationalt anerkendte konventioner om menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder samt miljø og antikorrupsion og er et fundamentalt udgangspunkt i selskabets arbejde med CSR.

Da Hovedstadens Letbane er afhængig af leverandørkontrakter for drift, vedligeholdelse og anlæg af letbanen, har selskabet udarbejdet et adfærdskodeks for leverandører, der udgør selskabets implementering af Global Compacts principper i praksis. Adfærdskodekset sikrer dermed, at selskabet til enhver tid kan håndhæve principperne i Global Compact over for leverandører, som selskabet samarbejder med i alle led af selskabets virksomhed. Bliver Hovedstadens Letbane opmærksom på grov eller gentagen overtrædelse af selskabets

adfærdskodeks, har selskabet som yderste konsekvens endvidere mulighed for at ophæve kontraktgrundlaget.

FN's praktiske implementering af principperne i Global Compact sker gennem FN's verdensmål. Hovedstadens Letbane valgte derfor i 2016 at basere sit arbejde med CSR på de 17 verdensmål. Regeringen vedtog endvidere i 2017 en national handlingsplan, der foreskriver, at ny dansk lovgivning og andre tiltag, når det er relevant, skal vurderes i forhold til verdensmålene. På baggrund heraf har Hovedstadens Letbane besluttet, at FN's verdensmål fortsat skal være det bærende element i selskabets operationelle CSR-arbejde. Hovedstadens Letbanes arbejde med FN's verdensmål er dermed selskabets konkrete udmøntning af selskabets arbejde med principperne i Global Compact.

Figur 01 — Organisationsdiagram







# Del I

## Afrapportering på Hovedstadens Letbanes aktiviteter i 2018

# Hovedstadens Letbanes arbejde med mål og handleplaner for 2018

## Tilrettelæggelse af CSR-proces

Hovedstadens Letbanes CSR-proces for 2018 byggede videre på den proces, selskabet tilrettelagde det foregående år. Processen blev tilrettelagt, så den sikrede forankring i Hovedstadens Letbanes organisation og dermed skabte ejerskab til CSR-arbejdet. Metoderne, anvendt i Hovedstadens Letbanes arbejde med CSR, er udarbejdet med inspiration fra de vejledninger, som FN Global Compact har udarbejdet. Det sikrer, at CSR-arbejdet udføres stringent, og at relevante erfaringer kan bruges på tværs af de to organisationer.

CSR-processen er i udgangspunktet toledet. For det første er der foregået en implementering af mål og handleplaner for 2018. For det andet er der løbende blevet afrapporteret på fremdrift af målopfølgningen. De to led i processen hænger uløseligt sammen og har involveret såvel medarbejdere som chefgruppen, direktørkredsen og bestyrelsen.

I forhold til implementering af mål og handleplaner har Hovedstadens Letbane været opmærksom på, at fokusområderne for 2018 skulle tilstrækkeligt forankres i hele organisationen. Derfor har selskabet sikret én til én-forankring af fokusområderne for 2018

Figur 02 — Udarbejdelse af CSR-strategi for 2019

	Kortlægning af CSR-initiativer	Vurdering og prioritering af fokusområder	Fastlæggelse af ambitionsniveau, mål og handleplaner
Medarbejdere	X		
Chefgruppen		X	
Direktørkredsen	X	X	X
Bestyrelsen		X	X

hos både de udvalgte nøglemedarbejdere og de enhedschefer, som skal sikre rettidig målopfyldelse. Det har blandt andet været medvirkende til at skabe et endnu tættere samarbejde på udvalgte områder med Hovedstadens Letbanes leverandører.

I forhold til den løbende afrapportering på fremdriften af målopfyldelsen på selskabets fokusområder for 2018, har de relevante enhedschefer i Hovedstadens Letbane halvårligt afrapporteret over for den resterende chefgruppe. Afrapporteringen har været

med til at øge den generelle bevidsthed omkring selskabets arbejde med CSR, og givet anledning til læring på tværs af fagområder. Derudover skaber den løbende afrapportering en klar forankring af fokusområderne i selskabets arbejde, og har samtidig været medvirkende til at øge mængden af input og ideer til, hvordan fokusområderne fremadrettet kan tilrettelægges. Afrapporteringen har samtidig medvirket til at belyse nogle helt nye sider af Hovedstadens Letbanes virksomhed både i form af nye muligheder og nye udfordringer.



Glostrup Nord

# Afrapportering på selskabets CSR-tiltag i 2018

I forbindelse med udarbejdelsen af CSR-strategien for 2018 blev det besluttet at arbejde med en ny definition af CSR, der foreskriver, at CSR er de områder, hvor selskabet "gør en ekstra indsats". I forlængelse heraf blev der ligeledes udviklet en ny metode for vurdering og prioritering af CSR-tiltag, der bevirker, at Hovedstadens Letbane årligt reviderer den samlede prioritering af verdensmålene. I 2018 blev det på denne baggrund besluttet inden for de 17 verdensmål at arbejde med verdensmål 3, Arbejdsmiljø, og verdensmål 12, Kommunikation, dialog og samarbejde med omgivelser, som prioriterede fokusområder for selskabets CSR-arbejde. Ved siden af de to fokusområder har Hovedstadens Letbane fortsat dets arbejde med CSR-tiltag inden for de øvrige verdensmål.

Hovedstadens Letbanes CSR-indsat inden for de 17 verdensmål kan beskrives således:

Afrapporteringen på Hovedstadens Letbanes CSR-arbejde i 2018 foregår efter modstående model. Inddelingen i verdensmålene, ud over de to fokusområder, afspejler de fire søjler inden for FN's Global Compact-principper, der ligger bag verdensmålene.

De fire søjler er:

- Miljø
- Arbejdstagerrettigheder
- Menneskerettigheder
- Antikorruption

For det første afrapporteres der på de to fokusområder for 2018, verdensmål 3 og 12, med fokus på selskabets fremdrift inden for de mål og handleplaner, som blev formuleret i sidste års CSR-rapport.

For det andet afrapporteres der på Hovedstadens Letbanes indsatser og aktiviteter på det grønne område, hvilket omfatter verdensmålene 6, 7, 11, 13 og 15. Arbejdet med disse verdensmål er i Hovedstadens Letbanes virke tæt sammenhængende, og samtidig udgør de miljø søjlen. Derfor er det valgt at afrapportere på arbejdet med disse verdensmål under ét. For det tredje afrapporteres der på Hovedstadens Letbanes løbende indsatser inden for verdensmålene 4, 8 og 17. De udgør søjlen for arbejdstagerrettigheder. Og endelig bliver der afrapporteret på selskabets aktiviteter inden for leverandørstyringen, hvor der er arbejdet med at udvikle et styringsværktøj til opfølgning på selskabets adfærdskodeks. Det omfatter verdensmålene 1, 2, 5, 9, 10, 14 og 16, der udgør søjlerne for menneskerettigheder og antikorruption.

Fokusområder 2018



Klima og miljø



Løbende indsatser



Leverandørstyring



# Afrapportering på verdensmål 3: Arbejdsmiljø

## MÅL FOR 2018

- Hovedstadens Letbane vil i 2018 uddanne og kompetenceopbygge inden for sikkerhed og arbejdsmiljø. Det vil bl.a. indebære udvikling af et koncept for uddannelse i sikkerhedsledelse målrettet byggeledere hos både Hovedstadens Letbane og de kommende entreprenører på letbanen.
- Hovedstadens Letbane vil udvikle og afprøve metoder til evaluering af effekten af uddannelsesforløb og sikkerhedsinduktion.
- Med henblik på at opbygge et godt partnerskab med hovedentreprenørerne omkring sikkerhed og arbejdsmiljø på de projekter, som starter op i 2018, vil Hovedstadens Letbane efter kontraktindgåelse afvikle et fælles byggepladsbesøg på topledelsesniveau med fokus på sikkerhed på en af de kommende entreprenørers nuværende byggepladser.

3 SUNDHED  
OG TRIVSEL



Hovedstadens Letbane har sat fokus på sikkerhed og arbejdsmiljø i 2018. Bygge- og anlægsbranchen har traditionelt et højt antal ulykker. Da Hovedstadens Letbane i 2018 påbegyndte anlægget af den nye Letbane, var det med et ønske og en målsætning om at gennemføre et projekt med et markant højere sikkerhedsniveau, end det normalt opleves i branchen. I bestræbelserne på at finde en vej til et sikkert arbejdsmiljø uden ulykker afsøgte selskabet, som en del af CSR-indsatsen, metoder fra andre brancher. I mødet med olie- og gasindustrien blev det tydeligt, at en høj ulykkesfrekvens ikke er et uforanderligt vilkår for byggebranchen, men at selskabet med en systematisk og målrettet tilgang til sikkerhed kan skabe en stærk sikkerhedskultur og eliminere ulykker på vores projekter.

I efteråret 2017 var en gruppe fra Hovedstadens Letbanes øverste ledelse med til at definere, hvilket arbejdsmiljø selskabet ønsker på letbaneprojektet, og hvordan selskabets tilgang til sikkerhed skal være. Det kom der en vision ud af. Visionen hedder "Sikkerhed på rette spor" og handler grundlæggende om, at selskabet vil have, at alle kan arbejde sikkert og uden skader hver eneste dag. Visionen er blevet en grundsten i selskabets arbejde med sikkerhed, og af den udspringer en for branchen helt ny og meget ambitiøs tilgang til sikkerhed. Med inspiration fra olie- og gasindustrien har selskabet i 2018 søsat en strategi, der skal skabe en sikkerhedskultur på letbaneprojektet, der er helt grundlæggende anderledes end normen i byggebranchen, en kultur hvor sikkerhed har højeste prioritet i alt, hvad vi gør og bygger, og hvor den enkelte medarbejder tager ansvar for sin egen og andres sikkerhed og tænker sikkerhed som en naturlig del af arbejdet. Og ikke mindst en kultur, hvor alle ulykker kan og skal undgås.

I 2018 har Hovedstadens Letbane således udfoldet et projekt for at skabe et arbejdsmiljø på letbaneprojektet, hvor ingen

kommer til skade, og hvor sikkerhed har højeste prioritet.

## Hvad har vi gjort

### Mål 1: Uddanne og kompetenceopbygge Safety Academy

Når Hovedstadens Letbane som bygherre gerne vil blive bedre til noget, må selskabet opbygge nye eller bedre kompetencer til det. Et helt grundlæggende led i Hovedstadens Letbanes strategi om at skabe en ny og stærk sikkerhedskultur og en bedre sikkerhedsperformance består derfor i at kompetenceopbygge alle selskabets medarbejdere samt medarbejdere hos entreprenørerne på Letbanen. Selskabet har derfor i løbet af 2018 udviklet et nyt koncept for efteruddannelse i sikkerhed kaldet Safety Academy. Safety Academy indeholder en række moduler, hvoraf nogle er målrettet alle medarbejdere, og andre er målrettet ledere i byggeorganisationen. Det grundlæggende modul i Safety Academy – Orientation – er obligatorisk for alle medarbejdere og skal fuldføres inden for den første måneds ansættelse. Modulet varer 4 timer og er en dialog om sikkerhed med det formål at skabe en personlig relation til sikkerhed for den enkelte og vise, at alle kan bidrage til at øge sikkerheden for sig selv og sine kolleger.

Safety Academy blev lanceret i september 2018, og Orientation var det første modul, der blev sat i søen. Men på trods af kun disse få måneders erfaring med, hvad deltagerne får ud af modulet, er det selskabets foreløbige opfattelse, at den samtale om sikkerhed, som modulet grundlæggende består i, for det første skaber en ny og mere personlig opmærksomhed på sikkerhed for deltagerne og for det andet sender et klart og tydeligt signal om, at sikkerhed er højeste prioritet i Hovedstadens Letbane. Der ligger derfor en klar forventning om, at Orientation

bliver en vigtig brik i den kulturforandring, selskabet arbejder for.

For at imødekomme den store volumen af deltagere på dette modul, har Hovedstadens Letbane afholdt et Train-the-Trainer-forløb, hvor 15 nøglemedarbejdere i selskabet blev uddannet som session leaders for at kunne lede en Orientation. Det har udmøntet sig i en dedikeret gruppe af ambassadører med base vidt forskellige steder i organisationen, som hver især varetager en stor opgave i forhold til at forankre den nye sikkerhedskultur.

De medarbejdere, der har eller får berøring med byggepladserne i både større og mindre grad, får efterfølgende tilført yderligere kompetencer på modulerne Intervention Training og On Site Risk Assessment. Her udvikler deltagerne deres forståelse for, hvordan adfærd influerer på sikkerhed, og hvilke værktøjer der kan bruges for at påvirke denne adfærd, samt hvordan sikkerhed kan kommunikeres, når man uddeler en opgave.

En del af visionen "Sikkerhed på rette spor" består i, at selskabet vil have dygtige og dedikerede sikkerhedsledere. Derfor indeholder Safety Academy også lederuddannelse med fokus på sikkerhed – Safety Leadership – i 8 moduler. Byggeledere og formænd hos entreprenørerne deltager, som kontraktkrav, i de to første moduler. Både Hovedstadens Letbanes topledelse samt en lang række ledere i byggeorganisationen skal deltage i alle

Safety Leadership-modulerne. Forløbet udvikler klassiske lederkompetencer som relationsopbygning, netværk, teamledelse og motivation. Som i resten af Safety Academy er der fokus på, at sikkerhed bliver en del af det at lede og ikke "et påhæng" til ledelse.

Ydermere indeholder Safety Academy modulet OHS Rules and Standards, som primært er målrettet internt i selskabet og giver konkret viden om arbejdsmiljølovgivning og -standarder.

Alt i alt indeholder Safety Academy introduktion til selskabets sikkerhedskultur, udvikling af konkrete færdigheder til sikkerhedsarbejdet samt dybdegående lederuddannelse.

I 2018 er Orientation og Intervention Training sat i gang. Med udgangen af 2018 har ca. 300 deltaget i en Orientation, og ca. 25 har deltaget i Intervention Training. Safety Leadership-uddannelsen startes op medio januar 2019, men der er i 2018 gennemført kandidatscreening og udvælgelse af deltagerne.

#### **Sikkerhedskultur**

Med Safety Academy har Hovedstadens Letbane taget et stort skridt for at opstarte og gennemføre letbaneprojektet med en for branchen anderledes og stærk sikkerhedskultur. For at sikre at efteruddannelsen kom rigtigt fra start, blev organisationen forberedt grundigt på det nye tiltag. Der er afholdt engagement-workshops med både

byggeorganisationen og en række supportfunktioner, som spiller en væsentlig rolle i forhold til at opbygge og vedligeholde den sikkerhedskultur, selskabet ønsker. I disse workshops blev der arbejdet med enhedernes ejerskab til selskabets vision og med at udvikle enhedernes engagement og forpligtelse i forhold til sikkerhed samt øge bevidstheden om, hvordan netop disse enheder kan bidrage særligt. Det var meget frugtbare workshops, hvor både frustration og modstand kom på bordet, men hvor der samtidig blev skabt en forståelse af selskabets tilgang til sikkerhed som en første spire i den ønskede kulturforandring.

Som understøttende elementer til den dedikerede sikkerhedskultur, Hovedstadens Letbane arbejder for, er der etableret en gennemgående rutine med at holde et safety moment på alle selskabets managementmøder, ugentlige morgenmøder for hele selskabet samt andre chefmøder. Dette er med til at skabe en vedvarende opmærksomhed på sikkerhed og sender et vigtigt signal om, at ledelsen er bevidst om sin afgørende rolle i ændringen af kulturen.

#### **Kommunikation**

Som endnu et led i at styrke og understøtte en ny sikkerhedskultur har Hovedstadens Letbane også prioriteret målrettet kommunikation om sikkerhed, suppleret af en række visuelle elementer. Selskabet har udarbejdet egen visuel identitet for visionen "Sikkerhed på rette spor". Det er et logo, der indgår i selskabets kommunikation på en række platforme samt uddeles

“

**Hovedstadens Letbane har et ønske og en målsætning om et højere sikkerhedsniveau, end hvad der normalt opleves i bygge- og anlægsbranchen.”**



som klistermærke til for eksempel hjelmen til deltagere i Orientation. Årsdagen for tilblivelsen af visionen er udnævnt til Annual Safety Day i selskabet og blev fejret 3. oktober 2018. Yderligere kommunikationstiltag er fx opsætning af en række portrætter af medarbejdere rundt omkring i huset med et citat om sikkerhed, nyt intromateriale til nye medarbejdere, hvor også selskabets tilgang til sikkerhed samt krav om deltagelse i Orientation fremgår, samt løbende nyheder om sikkerhed på intranettet.

#### Mål 2: Metoder til evaluering af effekten af uddannelsesforløb og sikkerhedsinduktion

Safety Academy er resultatet af et omfattende udviklingsarbejde af et efteruddannelsesprogram, som også indeholder introduktion til selskabets sikkerhedskultur. Programmet er rullet ud med start i september 2018, og først med indgangen til 2019 vil Hovedstadens Letbane for alvor have gjort sig erfaringer med uddannelsesforløbet, og hvordan det i øvrigt spiller sammen med sikkerhedsinduktioner hos entreprenøren. Metoder til evaluering er således ikke endeligt udviklet endnu, men evaluering af Safety Academy vil finde sted i 2019, når alle moduler har været afholdt, og et grundlag for evaluering er tilvejebragt.

#### Mål 3: Fælles byggepladsbesøg på topledelsesniveau

Entreprenørerne på letbaneprojektet spiller en afgørende rolle i den kulturforandring, som Hovedstadens Letbane arbejder på. Entreprenørerne deltager i en stor

del af modulerne i Safety Academy, og for både at udvikle deres engagement i sikkerhedskulturen og etablere et frugtbart samarbejde om sikkerhed har Hovedstadens Letbane fra start søgt at etablere et tæt partnerskab om sikkerhed med hovedentreprenørerne på Letbanen.

Et startskud til dette partnerskab har bestået i, at den øverste ledelse hos entreprenørerne og Hovedstadens Letbane har været på et fælles studiebesøg med fokus på sikkerhed på en af entreprenørens eksisterende byggepladser. Selskabets øverste ledelse har derfor besøgt et projekt med hver af de tre hovedentreprenører på anlæg af Letbanen, hvor entreprenørerne demonstrerede deres sikkerhedsarbejde og generelle tilgang til sikkerhed. Besøgene var en enestående mulighed for at gå i dialog med entreprenørerne om deres metoder, erfaringer og resultater, samt hvordan selskabet og entreprenørerne med fælles indsats kan opretholde samme sikkerhedsniveau på letbaneprojektet.

Der er fra entreprenørernes side udtrykt ønske om, at byggepladsbesøgene følges op inden for seks måneder, for eksempel med et fælles besøg på en af letbanens byggepladser.

## Har vi opnået målet

Mål 1 og 3 betragtes som opfyldt. Hovedstadens Letbane har arbejdet indgående med arbejdsmiljø i 2018 og kridtet banen op til, at sikkerhedsniveauet på projektet ligger højt fra start. Med Safety Academy er der startet en omfattende kompetenceopbygning, og med blandt andet studiebesøg med entreprenøren er et partnerskab og fælles fokus på sikkerhed initieret.

I kraft af at selskabet har udviklet et meget omfangsrigt efteruddannelsesprogram, vil grundlaget for en evaluering og udvikling af de metoder, der skal anvendes hertil, først være tilvejebragt i løbet af 2019. Opnåelsen af mål 2 vil således ligge i de aktiviteter, der er planlagt i 2019.

Det er ydermere et ligeså vigtigt resultat af arbejdet i 2018, at sikkerhed nu er noget, der tales om i hele Hovedstadens Letbane, og der er en spirende forståelse af, at hvis selskabet for alvor skal løfte dets sikkerhedsperformance ud over standarden i bygge- og anlægsbranchen, så skal sikkerhedskulturen forandres. Deri ligger, at sikkerhed ikke er en ekstra opgave, der skal varetages af få udvalgte, men er en naturlig del af alt, hvad selskabet gør.

# Afrapportering på verdensmål 12: Kommunikation, dialog og samarbejde med omgivelser

## MÅL FOR 2018

- Hovedstadens Letbane har som mål, at mindst 70 pct. af virksomheder, handelsdrivende, borgere og naboer har kendskab til letbaneprojektet.
- Selskabet vil kvalitetssikre og strukturere data for City Sense, således at det kan bidrage til udvidet og forbedret realtidsvisning af trafikafviklingen i Ring 3-korridoren på Vejdirektoratets platforme.



Kommunikation, dialog og samarbejde med omgivelserne handler om at opbygge og vedligeholde en god dialog med et højt informationsniveau til de tusindvis af borgere og virksomheder, der bor og arbejder omkring letbaneprojektet. Professionel kommunikation indebærer med rettidig og korrekt information at bidrage til, at naboerne, borgerne, de erhvervsdrivende og pendlerne ved, hvad der sker i dag, i morgen og næste år, så de kan indrette deres hverdag derefter.

Selskabets erfaringer og målinger viser, at den gode kommunikationscirkel findes. Jo bedre informeret naboerne er, jo færre gener oplever de, og kendskabet til Letbanen stiger. Kommunikation, dialog og samarbejde, der lykkes, sikrer ro til at gøre det, selskabet er sat i verden for. Næmlig at udvikle moderne kollektiv transport, der binder kommunerne i hovedstadsområdet sammen.

Hvad angår trafikinformation, er udgangspunktet for selskabet og vejmyndighederne at benytte eksisterende platforme og kanaler. Vejdirektoratets trafik kort med tilhørende platforme er en central kilde for mange trafikanter på vejene. Tilvejebringelse af god trafikinformation er et særligt fokuspunkt, da etableringen af letbanen vil medføre mærkbare trafikale gener langs strækningen.

## Hvad har vi gjort

### Mål 1

Med ejernes endelige godkendelse af letbaneprojektet i marts 2018 gik såvel selve letbaneprojektet som kommunikationsstrategien fra den forberedende fase til anlægsfasen. Det betyder, at "Kommunikationsstrategi for anlægsfasen" nu er trådt i kraft, og arbejdet med at omsætte strategiens pejlemærker til konkrete aktiviteter er i gang.

Ejerkredsen har ønsket at være afsender af kommunikation om letbanen til egne borgere og virksomheder. Derfor har Hovedstadens Letbane i 2018 udviklet og idriftsat en IT-portal, hvor selskabet deler kommunikationsmateriale med ejerkredsen. Her kan kommuner og region tilgå og downloade de kommunikationsprodukter, Hovedstadens Letbane producerer om projektets aktiviteter. Dermed er portalen et afgørende værktøj, der sætter kommuner og region i stand til at leve op til deres kommunikationsansvar. Portalen tilbyder desuden en række materialer om letbanen, fx grafiske elementer, kort, præsentationer og faktaark, som ejerkredsen kan benytte i deres informationsindsats.

Hovedstadens Letbane lancerede i årets løb undersider på [dinletbane.dk](http://dinletbane.dk) med information om anlægsarbejdet i de enkelte kommuner. Selskabet har desuden i årets løb stillet et kontaktnummer til rådighed for henvendelser om projektet. Nummeret, der fungerer som nøgleindgang til information om letbanen, vil være døgnåbent.

Endvidere har Hovedstadens Letbane i forbindelse med de forberedende ledningslægningsarbejder udviklet en række standardmaterialer, fx skilte og breve, der synliggør, at arbejdet med letbanen er i gang.

Dette selvom der i første omgang er tale om ledningsomlægninger og dermed ikke Hovedstadens Letbanes egne anlægsarbejder. Materialerne vil blive anvendt af ledningsejerne, når de informerer borgere og virksomheder om deres arbejde, og skaber dermed via brug af selskabets grafiske elementer en rød tråd på tværs af ledningsomlægningerne, hvor Hovedstadens Letbane ikke selv er bygherre.

Hovedstadens Letbane har også deltaget i en række konstruktive møder med borgere, erhvervsliv og interesseorganisationer, der bliver berørt af letbanen. Endelig har selskabet planer om i slutningen af året at lancere en opdateret brochure og et nyhedsbrev med information om projektet.

#### Mål 2

Anlægget af Hovedstadens Letbane vil berøre mange tusinde trafikanter i en årrække. Aktuell trafikinformation af høj kvalitet er derfor et vigtigt element i at understøtte trafikanternes valg af ruter og transportform. Hjemmesiden trafikinfo.dk og appen "Trafikken Hovedstaden" er de centrale kanaler til viden om den aktuelle trafiksituation. Her kan man få et hurtigt overblik over trafikafviklingen på de største veje. Rejsetidsmålesystemet City Sense styrker datagrundlaget, således at realtidsvisningen kan gøres mere præcis og omfatte flere veje. Hovedstadens Letbane har i 2018 haft et intensivt samarbejde med leverandøren for at sikre en pålidelig høj kvalitet af data fra City Sense. Høj datakvalitet er afgørende for, at trafikanterne kan gives de bedste muligheder for at planlægge deres rejse under de givne trafikale forhold.

I september 2018 indgik Hovedstadens Letbane og Vejdirektoratet en aftale om brug af data fra City Sense på trafikinfo.dk og appen "Trafikken Hovedstaden".

## Har vi opnået målet

### Mål 1

De udarbejdede løsninger, materialer og kommunikationsprodukter samt de afholdte informationsmøder har bidraget til at skabe en overvejende positiv dialog med interessenterne, hvad angår letbanens anlægsfase. 2018 blev således året, hvor fundamentet for en grundig, præcis og rettidig informationsindsats i anlægsfasen blev lagt. Hovedstadens Letbane har gennemført en image- og kendskabsmåling blandt borgere langs letbanen i slutningen af 2018. Resultatet af målingen er, at andelen, der kender Hovedstadens Letbane godt eller virkelig godt, er steget fra 36 pct. i 2017 til 44 pct. i 2018. Derudover er der 29 pct., der svarer, at de kender lidt til letbanen. Samlet viser borgermålingen således, at 73 pct. har kendskab til letbaneprojektet.

### Mål 2

Data fra City Sense blev i november 2018 sat i drift på trafikinfo.dk og appen "Trafikken Hovedstaden". Det indebærer, at hele letbanestrækningen nu er omfattet af realtidsvisningen af trafikken, ligesom datakvaliteten er forbedret. Delmålet er således nået.

Livet langs letbanen, Hersted og Ejby.



# Afrapportering på klima og miljø

Fra 2025, når Letbanen åbner, forventes omkring 13-14 millioner passagerer årligt at tage letbanen på arbejde, på vej hjem, på indkøb og på besøg. Letbanen bliver en miljøvenlig måde at bevæge sig på tværs af Københavns omegnskommuner – fra Ishøj til Lyngby. Den bliver en del af det net af kollektiv trafik, som giver borgere, pendlere og erhvervsdrivende mulighed for at komme rundt på en smidig og bæredygtig måde.

Letbanen er helt overordnet et bidrag til at sikre bæredygtig mobilitet i hovedstadsområdet. Men det kan ikke undgås, at letbanen ud over det positive aftryk på klimaet og miljøet også på nogle områder sætter et negativt aftryk. Det gælder både i forhold til det store anlægsarbejde, der skal

gennemføres, og til den fremtidige drift af det nye transportmiddel. I driften er det dog forventningen, at størstedelen af det negative aftryk vil blive opvejet af, at passagerne vælger at benytte letbanen fremfor bilen. Det betyder, at der skabes en væsentlig forøget mobilitet næsten uden miljøpåvirkning.

Hovedstadens Letbane arbejder løbende på at begrænse negative klima- og miljøaftryk af anlægget og den kommende drift af letbanen. Som bygherre har selskabet skrevet miljø- og klimakrav ind i kontrakterne, fordi det er her, at grundlaget for de store fremtidige tiltag på området skal lægges.

Hovedstadens Letbanes miljø- og klimaindsats strækker sig således både over flere verdensmål og flere år.



## Anlæg og drift

Hovedstadens Letbane har en miljøpolitik for hele letbaneprojektet, der fastslår selskabets engagement i at opnå høje miljøstandarder. Selskabets miljøpolitik omfatter:

- At opnå høje miljøstandarder og forbedre den miljømæssige udførelse af anlægget så meget som muligt.
- At arbejde for at inkludere miljømæssige overvejelser i al beslutningstagning og at inkorporere det i konstruktionen i løbet af udviklingen af projektet.
- At arbejde for effektiv brug af materialer og energiresourcer samt at optimere genanvendelse og genbrug for at minimere affald.
- At reducere letbaneprojektets miljømæssige aftryk og forebygge uønskede miljømæssige virkninger.

Selskabets miljøpolitik indgår i alle kontrakter på letbaneprojektet, der blev underskrevet i 2018. I kontrakterne er miljøpolitikken endvidere udmøntet i en række krav, som Hovedstadens Letbane kontraktligt forpligter entreprenørerne til at overholde og tilrettelægge anlægsarbejdet og den fremtidige drift efter. Det omfatter blandt andet:

- Valg af konstruktionsmetoder, materialer og udstyr, som sikrer, at luftforurening mindskes i såvel anlægsfasen som driftsfasen. Det skal blandt andet ske ved at fremme renere, mindre forurenende teknologi.

- Brug af miljøvenlige byggematerialer og produkter er foretrukket, når det er muligt. Og brug af genanvendelige materialer og genbrugsmaterialer skal fremmes.

- Energibesparelser skal fremmes ved valg af teknologi med lavt energiforbrug.

Via miljøkravene i kontrakten for letbaneprojektet forpligter og tilskynder Hovedstadens Letbane således entreprenørerne til at begrænse negativ påvirkning på klima og miljø.

Anlægget af letbaneprojektet er udbudt i hovedentrepriser. Det betyder, at Hovedstadens Letbane i kontrakten stiller kravspecifikationer på miljøområdet, som skal overholdes i anlægsfasen, men entreprenøren har metodefrihed til, hvordan denne vil leve op til miljøkravene. Det samme gælder i vidt omfang for driftskontrakten. Miljøkravene i kontrakterne forpligter entreprenøren i hele anlægs- og driftsfasen.

Driftskontrakten for letbanen forpligter endvidere driftsoperatøren, Metro Service, til at udvikle en plan for energiforbruget, der indeholder oplysninger for driftsoperatørens forventede energiforbrug i forhold til både drift og vedligeholdelse. Planen skal endvidere indeholde en beskrivelse af, hvordan driftsoperatøren vil arbejde for at minimere energiforbruget, og hvilke tiltag der skal understøtte det. Når letbanen sættes i drift, skal operatøren med udgangspunkt i planen for energiforbrug udarbejde en rapport for det årlige energiforbrug, hvori forbruget vurderes, og eventuelle ændringer i forhold til den oprindelige plan motiveres.

# Afrapportering på de løbende indsatser

## → Verdensmål 4: lærlinge



Hovedstadens Letbane yder en aktiv indsats for at sikre lærlinge på letbanebyggeriet og dermed fremtidens arbejdskraft. Indsatsen bygger dels på et kontraktkrav i alle kontrakter om, at der skal sikres et minimum antal lærlingeårsværk. Dels bygger indsatsen på opsøgende arbejde i forhold til at vejlede entreprenørerne i, hvordan de bliver godkendt som praktiksted og får oprettet lærlingepladser.

Hovedstadens Letbane har i 2018 haft et stort fokus på at sikre, at de nye entreprenører på Letbanen kommer godt fra start med at nå lærlingemålet på 62 lærlingeårsværk i anlægsfasen. Det er sket igennem en tidlig dialog med entreprenøren, hvor

Hovedstadens Letbane dels har understreget vigtigheden af lærlingekravet. Dels har Hovedstadens Letbane faciliteret kontakt mellem entreprenøren og relevante erhvervsskoler. Herudover for at sikre et fortsat godt samarbejde på lærlingeområdet mellem Hovedstadens Letbane og arbejdsmarkedets parter har selskabet i 2018 etableret en erfa-gruppe for lærlinge på metro og letbane. Gruppen skal fungere som platform for at udveksle viden om muligheder og finde løsninger på udfordringer med at sikre lærlinge på megaprojekter som letbanebyggeriet, fordi rammerne for at have lærlinge typisk er anderledes på megaprojekterne end på byggeri i øvrigt.

## → Verdensmål 8: løn- og arbejdsvilkår



Hovedstadens Letbane har i 2018 arbejdet for at sikre, at de nye entreprenører på letbaneprojektet kom godt fra start i forhold til at efterleve arbejdsklausulerne. Det er for det første sket igennem flere dialogmøder mellem Hovedstadens Letbane og entreprenørerne for at sikre en god samarbejdsrelation. For det andet har Hovedstadens Letbane faciliteret møder mellem entreprenørerne og arbejdsmarkedets parter for ligeledes at sikre en god dialog om arbejdet med projektet og give lejlighed til, at fx fagforeningerne kunne fortælle om, hvordan de praktisk vil organisere det daglige arbejde

på letbaneprojektet, som rækker ind over flere afdelinger i fagforeningerne. I forlængelse heraf har Hovedstadens Letbane i 2018 løbende arbejdet for at sikre et godt samarbejde med arbejdsmarkedets parter omkring at sikre ordentlige løn- og arbejdsvilkår på letbaneprojektet. Selskabet har blandt andet haft repræsentanter for lokalafdelingerne, som letbanen kommer til at løbe igennem, af de relevante fagforeninger samlet. På mødet blev repræsentanterne orienteret om tidsplanen for anlægsarbejdet, ligesom det blev aftalt, at



lokalafdelingerne skulle etablere en fælles indgang for letbaneprojektet.

Endelig har Hovedstadens Letbane opdateret både pjecen “Kend dine rettigheder”, der indeholder informationer målrettet medarbejderne vedrørende overenskomster, og “Manual til virksomheder på byggeriet af metro og letbane i hovedstaden”, der indeholder en række informationer målrettet virksomheder. Pjecen og manualen er udarbejdet med bidrag fra arbejdsmarkedets parter.

Hovedstadens Letbane deltager herudover aktivt i Foreningen for Byggeriets Samarbejdsansvar, hvor selskabet blandt andet indgår i en netværksgruppe, der har til formål at videndele om arbejdet med at kontrollere arbejdsforholdene hos entreprenører og underentreprenører.

## → Verdensmål 17: partnerskaber



Hovedstadens Letbane har opbygget en række partnerskaber, der går ud over en bygherres og en driftsoperatørs almindelige samarbejdsrelationer. Partnerskaberne giver Hovedstadens Letbane mulighed for at indgå i dialog med en række centrale aktører på lærlinge- samt arbejdsmarkeds- og arbejdsmiljøområdet. Dialogen giver mulighed for at vende udfordringer og forsøge at formulere løsninger på tværs af aktører. Dialogen anvendes også aktivt til at indhente ny viden til udvikling af Hovedstadens Letbanes virke.

I 2018 har Hovedstadens Letbane opstartet en ny erfa-gruppe for lærling på metro og letbane, der består af repræsentanter fra arbejdsmarkedets parter. Formålet med erfa-gruppen er at samle de væsentligste aktører inden for uddannelses- og arbejdsmarkedsområdet i et samarbejde om at sikre praktikpladser på bl.a. letbaneprojektet. Erfa-gruppen vil herunder drøfte konkrete udfordringer og muligheder samt samarbejde om fælles løsninger, som parterne kan viderebringe i deres respektive medlemskredse og samarbejdsnetværk.

Hovedstadens Letbane har ligeledes samlet arbejdsmarkedets parter i et partnerskab for løn- og arbejdsforhold, der består af repræsentanter på chef- og direktørniveau. I partnerskabet har Hovedstadens Letbane

mulighed for at forelægge diverse aktuelle problemstillinger. I 2018 har Partnerskabet blandt andet drøftet håndtering af gråzoner i overenskomsterne. Det vil sige områder, hvor der ikke er en helt klar overenskomsttekst eller afgørelse at forholde sig til.

Endelig har Hovedstadens Letbane afholdt møder i selskabets forskerpaneler på arbejdsmarkeds- og arbejdsmiljøområdet og på transportområdet. Drøftelserne i selskabets forskerpanel vedrørende arbejdsmarked og arbejdsmiljø har især omhandlet selskabets nye arbejdsmiljøstrategi med henblik på at få forskernes bidrag til at kvalificere strategiens delelementer.

I forlængelse heraf har Hovedstadens Letbane i 2018 også bidraget aktivt med at dele selskabets viden og erfaringer til regeringens ekspertpanel på arbejdsmiljøområdet. Regeringen nedsatte i juni 2018 Ekspertudvalget om arbejdsmiljø, som havde til opgave at komme med anbefalinger til, hvordan arbejdsmiljøindsatsen i Danmark kan gen tænkes. Hovedstadens Letbane har bidraget med selskabets viden og erfaringer med arbejdsmiljø på megaprojekter med mange aktører fra mange lande, ligesom selskabet bidrog med erfaringer fra det igangværende arbejde med at kompetenceudvikle inden for sikkerhedsledelse og sikkerhedskultur.

# Afrapportering på leverandørstyring

## Leverandørstyring

Hovedstadens Letbanes adfærdskodeks for leverandører bygger på de ti principper i FN's Global Compact, der omfatter almindelige standarder for menneskerettigheder, sociale forhold og arbejdstagerrettigheder, miljø- og klimamæssige forhold samt antikorrupsion. En af årsagerne til Hovedstadens Letbanes tilslutning til FN's Global Compact er, at initiativet er et effektivt værktøj til håndtering af de risici, der er forbundet med selskabets forretningsaktiviteter i forhold til de fire områder.

Menneskerettighederne respekteres flere steder i verden ikke på et tilfredsstillende niveau. Da der vil indgå produkter fra en

række lande i såvel anlægsarbejdet som driften af Hovedstadens Letbane, indebærer det en risiko for, at menneskerettighederne, og herunder retten til et sikkert arbejdsmiljø, ikke bliver respekteret i produktionen af disse produkter. Derfor skal alle leverandører og entreprenører underskrive selskabets adfærdskodeks i forbindelse med kontraktindgåelse. Som opfølgning herpå er Hovedstadens Letbane i færd med at udarbejde et system til monitorering af leverandørers og entreprenørers efterlevelse af adfærdskodekset, som beskrevet nedenfor. I forhold til arbejdsmiljø arbejder Hovedstadens Letbane dedikeret for, at alle medarbejdere skal være sikre, mens de er på arbejde.



I forbindelse med de sociale forhold er Hovedstadens Letbanes største risiko, at medarbejdernes rettigheder i forhold til løn og arbejdsvilkår ikke bliver overholdt. Bygge- og anlægsbranchen er en branche præget af faglige sager, hvor medarbejdere er blevet underbetalt eller på anden vis ikke har de arbejdsvilkår, der er gældende i Danmark. Hovedstadens Letbane har på baggrund af denne risiko en styrket indsats på området. Den styrkede indsats omfatter blandt andet information til virksomheder og til medarbejdere om deres rettigheder samt løbende kontrolundersøgelser af entreprenører og underentreprenører.

Miljø- og klimaområdet indebærer flere risici for Hovedstadens Letbane. Klimaændringer medfører en risiko for oftere skybrud og kraftig regn, hvilket kan føre til oversvømmelser af det kommende anlæg og dermed forstyrrelse af driften. Selskabet er opmærksomt på denne risiko i anlægget af letbanen. På miljøområdet er det uundgåeligt, at selskabets anlægsaktiviteter vil sætte et vist negativt aftryk. Det er derfor vigtigt for selskabet at minimere de miljømæssige risici, som selskabets aktiviteter indeholder og, hvor det er muligt, eliminere dem fuldstændigt. Hovedstadens Letbane arbejder derfor tæt sammen med entreprenørerne om at finde og anvende den bedst tilgængelige teknologi til at håndtere disse opgaver. Det gælder blandt andet begrænsning af luftforurening i forbindelse med anlæg og drift.

Korruption, herunder afpresning og bestikkelse, kan forekomme indenfor alle brancher. Hovedstadens Letbane har en nul-tolerance politik i forhold til alle former for korruption, og selskabet arbejder for at opretholde en høj etisk standard, ligesom god forretningsadfærd er en grundlæggende værdi i alle selskabets aktiviteter. Alligevel er der en risiko for, at der kan forekomme tilfælde af korruption såvel internt i Hovedstadens Letbane som blandt selskabets leverandører og entreprenører. Til at håndtere den interne risiko har Hovedstadens Letbane implementeret en vejledning med en række interne retningslinjer for god forretningsadfærd. Selskabet håndterer denne risiko igennem flere kontrolmekanismer, der er integreret i selskabets almindelige virke. Herudover er der etableret en whistleblower-ordning, hvor såvel interne som eksterne forhold kan indberettes. I forhold til at håndtere den eksterne risiko følger Hovedstadens Letbane de gældende udbudsregler, ligesom alle leverandører og entreprenører skal underskrive selskabets adfærdskodeks i forbindelse med kontraktindgåelse, som tidligere nævnt.

Hovedstadens Letbane har, som anført ovenfor, blandt andet tilsluttet sig FN's Global Compact for at håndtere de beskrevne risici. Ligesom Hovedstadens Letbane arbejder med at håndtere risici igennem selskabets almindelig virke og de øvrige initiativer, der er beskrevet i denne rapport.



Buddingevej



Som en del af Hovedstadens Letbanes tilslutning til FN's Global Compact forpligter alle leverandører og underleverandører, der medvirker til udførelsen af en kontrakt indgået med Hovedstadens Letbane, sig til at efterleve de ti principper i selskabets adfærdskodeks.

Adfærdskodekset indgår i alle Hovedstadens Letbanes kontrakter. Det gælder såvel indkøb til administrationen af selskabet som driftskontrakter og de store anlægskontrakter for letbanen, der blev indgået i 2018. Hovedstadens Letbane har således en klar forventning om, at alle leverandører erkender deres ansvar og aktivt anvender og overholder adfærdskodekset. Det omfatter også alle underleverandører, der bidrager til at opfylde en kontrakt.

I 2018 har Hovedstadens Letbane påbegyndt udviklingen af et system til at monitorere leverandørers og underleverandørers efterlevelse af adfærdskodekset. Systemet skal i første omgang skabe grundlag for at foretage en vurdering af, hvorvidt den enkelte leverandør befinder sig i en risikogruppe, hvor der vurderes at være større sandsynlighed for brud på adfærdskodekset. Denne vurdering foregår på baggrund af fem udvalgte kriterier, som den enkelte leverandør tildeles en score ud fra. På baggrund af leverandørens samlede score vil denne blive placeret i henholdsvis en lavrisiko-, en mellemrisiko- eller en højriskogruppe. Placeringen er ikke endegyldig, da den kan ændre sig, hvis Hovedstadens Letbane bliver bekendt med nye oplysninger efter, at vurderingen er foretaget. Målet med det nye system er på baggrund af en risikovurdering at kategorisere leverandørlisten for Hovedstadens Letbanes samlede virksomhed, hvilket skal danne grundlag for selskabets kontrol med leverandørernes efterlevelse af adfærdskodekset.

Hovedstadens Letbanes nye system til risikovurdering og monitorering af leverandører bygger på den internationale standard ISO 26000 og den danske DS 49001 for samfundsmæssigt ansvar samt Årsregnskabslovens §§99a-c, hvor der senest fra i år sker en væsentlig stramning i kravene til rapportering og handling af/på CSR-risici, hvoraf leverandører udgør en ikke ubetydelig risiko. Desuden er området indirekte berørt i retningslinjerne for god selskabsledelse. Selskabet har herudover blandt andet været i kontakt med SKI – Staten og Kommunernes Indkøbsservice – og trukket på Erhvervsstyrelsens værktøjer til arbejdet med samfundsansvar for at hente inspiration og viden om, hvordan der arbejdes med lignende systemer og kontrol-setup i andre selskaber. Hovedstadens Letbane vil fortsætte med at hente ekstern viden og erfaringer i det videre arbejde med udvikling af systemet for kontrol af leverandørers efterlevelse af adfærdskodekset.

Ifølge adfærdskodekset er den enkelte leverandør forpligtet til efter anmodning fra Hovedstadens Letbane at informere og dokumentere, hvordan denne opfylder sit sociale ansvar i helhold til kodekset. I 2019 vil Hovedstadens Letbane på denne baggrund arbejde videre med at udvikle en ny procedure for, hvordan selskabet skal tilrettelægge kontrollen af leverandørernes efterlevelse af adfærdskodekset med udgangspunkt i leverandørlisten.



# Del II

## Hovedstadens Letbanes fremtidige fokusområder

# Fundamentet for Hovedstadens Letbanes CSR-arbejde fremadrettet

Hovedstadens Letbane arbejder med CSR som en integreret del af selskabets kerneforretning. I forlængelse af selskabets tilslutning til FN's Global Compact, og den proces som selskabet har gennemgået i den forbindelse, har Hovedstadens Letbane haft et behov for at skabe en metode til at arbejde med CSR på en operationel og systematisk måde.

## Hovedstadens Letbane ønsker at sætte barren højt

Hovedstadens Letbane er et offentligt ejet selskab med et public service-formål. En screening af selskabets aktiviteter inden for områder, der traditionelt betegnes som CSR, viser, at meget store dele af selskabets almindelige virke vil kunne kaldes CSR. Det skyldes, at selskabet er sat i verden for at tilvejebringe god kollektiv transport, og at selskabet med sin ejerform naturligt er omfattet af en lang række minimumsregler, som gør, at selskabet "pr. automatik" lever op til høje standarder. Selskabet har derfor arbejdet med at indkredse, hvad der er CSR i en letbanesammenhæng.

Hovedstadens Letbane har derfor haft et behov for at kunne skelne, hvad der kan vælges til og fra i en CSR-sammenhæng, og hvad selskabet under alle omstændigheder er forpligtet til at gøre. Med andre

ord skal det gøres klart, hvornår selskabet "gør en ekstra indsats". På den baggrund har Hovedstadens Letbane udarbejdet følgende definition af, hvad der er omfattet af CSR-aktiviteter i selskabet:

Hovedstadens Letbane definerer dermed ikke tiltag, der alene følger af lovgivningen eller lignende bindende regelsæt, som for eksempel anbefalinger til god selskabsledelse, som CSR-tiltag, selvom disse skulle øge den positive impact af selskabets aktiviteter. Hele Hovedstadens Letbanes omfattende compliance-arbejde er dermed ikke omfattet af CSR, ligesom Hovedstadens Letbanes efterlevelse af for eksempel miljølovgivning ikke er omfattet af Hovedstadens Letbanes CSR-definition. Tiltag, som vurderes kritiske for driften eller anlægget af letbanen, defineres således heller ikke som CSR for Hovedstadens Letbane, selvom de emnemæssigt ligner traditionelle CSR-emner. Eksempelvis vil klimasikring af letbanen være kritisk for driften.

Med denne CSR-definition vil der være emner, som optrådte i tidligere CSR-rapporter, der ikke længere vil blive defineret som CSR. Der vil fortsat blive arbejdet med de pågældende emner, fordi de er en del af selskabets løbende arbejde med at efterleve lovgivning m.m., men de vil ikke blive håndteret i CSR-regi. Hovedstadens Letbane forventer



imidlertid, at den lidt mere snævre definition af CSR vil kunne understøtte en mere fokuseret CSR-proces fremadrettet.

## Model for vurdering og prioritering af CSR-tiltag

Hovedstadens Letbane påvirker de 17 verdensmål i forskellig grad, alt efter hvor tæt på selskabets kerneforretning de enkelte verdensmål ligger. Nogle af verdensmålene er umiddelbart mere oplagte at påvirke for Hovedstadens Letbane end andre. Nogle af verdensmålene ligger meget langt fra selskabets kerneforretning, og det synes derfor ikke relevant for selskabet at beskæftige sig indgående med dem. Eksempelvis har Hovedstadens Letbane ikke aktiviteter, der

direkte knytter sig til verdensmål 2 "Afskaffelse". Hvad der er relevant for selskabet at arbejde med, kan dog ændre sig over tid. Hovedstadens Letbane reviderer derfor årligt den samlede prioritering af verdensmålene i forbindelse med udarbejdelsen af selskabets CSR-rapport og fastlæggelse af fokusområder for det kommende år.

Hovedstadens Letbane ser også et potentiale i at arbejde endnu mere målrettet med flere af de 17 verdensmål. For at sikre en fokuseret indsats og en klar løbende prioritering har Hovedstadens Letbane udarbejdet en model for vurdering og prioritering af de mange CSR-tiltag. Modellen tager udgangspunkt i selskabets mulighed for påvirkning af hvert af de 17 verdensmål sammenholdt med den indsats, som selskabet skal lægge i de enkelte initiativer for at opnå en reel påvirkning.

Figur 03 — CSR-aktiviteter i selskabet



Hovedstadens Letbane CSR-tiltag indplaceres i fire forskellige kategorier, alt efter hvor stor materiel påvirkning Hovedstadens Letbane kan opnå sat i forhold til den indsats, som selskabet skal yde for at opnå en påvirkning. Som udgangspunkt vil det altid være mest hensigtsmæssigt at vælge at arbejde med de CSR-indsatser, som falder ind under kategorierne "stor påvirkning, lille indsats" og "stor påvirkning, stor indsats".

Der kan imidlertid også være et ræsonnement i at vælge at arbejde med kategorierne "lille påvirkning, lille indsats" og "lille påvirkning, stor indsats", såfremt selskabet vurderer, at der er nogle særlige forhold, der gør sig gældende. Det kan for eksempel være, at selskabet ser en fordel i at gå forrest i branchen, en mulighed for at kunne opjustere standarden i branchen, eller fordi selskabet vil understøtte selskabets ejere i at fremme en agenda. Vælger selskabet at arbejde med tiltag inden for disse kategorier, vil det altid foregå på baggrund af en konkret vurdering af det enkelte tiltag.

# Udarbejdelse af strategi for 2019

Hovedstadens Letbane har som offentligt ejet selskab en grundlæggende bæredygtig og grøn forretningskerne og er med et socialt ansvarligt regulatorisk setup allerede forpligtet til at levere på mange af FN's verdensmål, som traditionelt betragtes som CSR. Hovedstadens Letbane finder det derfor vigtigt at foretage en vurdering af, hvor selskabet har en mulighed for at levere noget ekstra i forhold til at bidrage til opfyldelse af verdensmålene.

## Tilrettelæggelse af CSR-strategi for 2019

Hovedstadens Letbanes CSR-strategi for 2019 bygger videre på den proces, selskabet tilrettelagde i det foregående år. Processen er tilrettelagt, så den sikrer forankring i Hovedstadens Letbanes organisation og dermed sikrer stort ejerskab til CSR-arbejdet.

Processen har involveret både medarbejdere, chefgruppen, direktørkredsen og bestyrelsen på følgende vis.

## Hovedstadens letbanes kortlægning af CSR-initiativer

Som udgangspunkt for udarbejdelsen af Hovedstadens Letbanes CSR-strategi for 2019 blev centrale medarbejdere på tværs af hele selskabet samlet til en CSR-workshop. Inden workshoppen var medarbejdere blevet bedt om at drøfte planlagte CSR-initiativer og nye forslag inden for verdensmålene med fokus på selskabets aktiviteter i 2019 med deres kolleger for at sikre en bred inddragelse og forankring i organisationen.

På workshoppen blev medarbejderne bedt om i grupper at brainstorme på eksisterende og nye initiativer inden for verdensmålene,

Figur 04 — Udarbejdelse af CSR-strategi for 2019

	Kortlægning af CSR-initiativer	Vurdering og prioritering af fokusområder	Fastlæggelse af ambitionsniveau, mål og handleplaner
Medarbejdere	X		
Chefgruppen		X	
Direktørkredsen	X	X	X
Bestyrelsen		X	X

som herefter blev fremlagt og drøftet i plenum. Denne form gav mulighed for at høre alle deltagere og for at udvikle initiativforslagene på tværs af faggrupper.

Workshoppen viste, at der er stor forskel på, hvor aktuelle verdensmålene er for Hovedstadens Letbane. Nogle mål, såsom mål 2 Stop Sult og mål 16 Fred, Retfærdighed og Stærke Institutioner, er ikke udpræget aktuelle for Hovedstadens Letbane, fordi de ligger uden for selskabets virke. Til gengæld var der enighed om, at for eksempel mål 3 Arbejdsmiljø fortsat vil have stor aktualitet for selskabet i 2019. Resultatet af workshoppen blev en lang bruttoliste med forslag til CSR-initiativer for 2019.

### Vurdering og prioritering af fokusområder for 2019

Med udgangspunkt i bruttolisten over CSR-initiativer og drøftelserne i selskabets direktørkreds har Hovedstadens Letbane anvendt den fastlagte model for vurdering og prioritering af fokusområder i forhold til at udvælge, hvilke verdensmål selskabet skal have fokus på i 2019. Bestyrelsen har herefter kvalificeret valget igennem behandling af CSR-strategien på et bestyrelsesmøde. På baggrund af denne proces har Hovedstadens Letbane valgt at arbejde med følgende verdensmål som fokusområder i 2019:



**Arbejdsmiljø:** Hovedstadens Letbane har igangsat en markant og gennemgående transformation på arbejdsmiljøområdet. For at sikre at denne transformation bliver grundfæstet i hele organisationen, er det et område, som kræver fortsat stort fokus og lederskab. Derfor fortsætter arbejdsmiljø som et fokusområde i 2019.



**Nabokommunikation og trafikinformation:** Med udgangspunkt i verdensmål 11 vil Hovedstadens Letbane i 2019 arbejde for at sikre god kommunikation med et højt informationsniveau til naboer til letbaneprojektet, som bliver påvirket af det forberedende arbejde til letbanen, herunder trafikomlægninger, der vil få et betragteligt omfang i 2019.

# Fokusområde

## — verdensmål 3:

# Arbejdsmiljø

I kraft af Hovedstadens Letbanes byggevolumen på projekter, der har stor offentlig interesse, har selskabet en særlig forpligtelse til at være blandt frontløberne, når det gælder sikkerhed i bygge- og anlægsbranchen.

Hovedstadens Letbane har derfor iværksat et omfattende arbejde for at skabe en – for branchen – ny sikkerhedskultur internt i organisationen og selve letbaneprojektet. En ambitiøs strategi er søsat, en række aktiviteter er skudt fra start, og selskabet har allerede i løbet af 2018 opnået betydelige erfaringer.

Forandring af en rodfæstet sikkerhedskultur i byggebranchen er kompleks og møder naturligt både modstand og tendens til at falde tilbage i gamle rutiner. Der er således lang vej igen for at fuldføre den grundlæggende omstilling af hele organisationen, som er til sigtet. Arbejdet med selskabets vision, strategi og en lang række aktiviteter fortsætter således på samme høje niveau i 2019.

Arbejdet med at anlægge letbanen er netop begyndt. Selskabet har derfor i 2018 udrullet en række aktiviteter, målrettet dette projekt, for at sikre de bedste vilkår for en god sikkerhedsperformance fra start. Selskabet involverer alle medarbejdere både internt og hos hovedentreprenørerne og har blandt andet lanceret et omfattende uddannelsesprogram – Safety Academy – med sikkerhedsledelse og sikkerhedskultur i centrum. Det fortsætter i 2019, og det skal i denne forbindelse sikres, at uddannelsen har den tilsigtede effekt og bidrager til den kulturforandring, arbejder for. Samtidig har selskabets arbejde med at anvende metoder fra andre brancher resulteret i endnu flere tiltag i bestræbelserne på en stærk sikkerhedskultur.

## → Mål for 2019

### 01

I forlængelse af, at der er identificeret et behov for at drage mere læring af ulykker og nærved-hændelser, vil Hovedstadens Letbane implementere, at selskabet som bygherre er aktivt involveret i undersøgelse af ulykker og hændelser på Letbaneprojektet.

### 02

I arbejdet for at skabe en sikkerhedskultur, hvor ikke kun ulykker men også sikkerhedsproblemer rapporteres, vil Hovedstadens Letbane udvikle et koncept for, hvordan indrapporterede sikkerhedsproblemer kan inddrages i det løbende sikkerhedsarbejde.

### 03

Hovedstadens Letbane vil evaluere Orientation- og Intervention Training-modulerne i Safety Academy med udgangspunkt i Hovedstadens Letbanes egne deltageres oplevelse af indholdet og anvendeligheden i deres daglige praksis.

## → Handleplan

Hovedstadens Letbane har sat sig for at skabe et arbejdsmiljø, hvor ingen, der arbejder på selskabets projekt, kommer til skade. Det kræver et højt niveau af viden og kompetencer hos medarbejderne til at håndtere egen og andres sikkerhed, men også det rette mindset på sikkerhed som ufravigeligt.

2019 vil dels have fokus på at opsamle erfaring med de tiltag, der er søsat, dels iværksætte nye tiltag for at understøtte og forme den sikkerhedskultur, Hovedstadens Letbane ønsker. Selskabet vil således evaluere Orientation- og Intervention Training-modulerne i Safety Academy med udgangspunkt i deltagernes oplevelse af indholdet og anvendeligheden i deres daglige praksis. Samtidig arbejder selskabet videre på at tilføje nye elementer til sikkerhedskulturen, der rækker ud over de metoder, der oftest bruges i bygge- og anlægsbranchen. Det er erfaringen fra andre brancher, at både undersøgelse af ulykker og nærved-hændelser samt graden af indrapportering spiller en væsentlig rolle i at forme en sikkerhedskultur, hvor ulykker, hændelser og sikkerhedsproblemer indgår konstruktivt i sikkerhedsarbejdet og genererer konkret læring og udvikling. Derfor vil selskabet i 2019 rette fokus mod indrapportering samt som bygherre involvere os aktivt i undersøgelsen af eventuelle ulykker og alvorlige hændelser, udlede relevant læring derfra og efterfølgende sørge for at formidle den.

## 3 SUNDHED OG TRIVSEL



# Fokusområde

## — verdensmål 11:

# Nabokommunikation og trafikinformation

I efteråret 2018 gik Hovedstadens Letbane i gang med anlægsarbejdet på letbanen, der i 2025 skal stå klar med 29 stationer fra Lyngby i nord til Ishøj i syd. I så stort et byggeprojekt er informationsopgaven i anlægsfasen betydelig. Og der vil være høj efterspørgsel efter information om projektet blandt de nærmeste naboer og trafikanter.

God kommunikation handler om at opbygge og vedligeholde en god dialog med et højt informationsniveau til borgere, virksomheder og trafikanter, der bor og færdes omkring nogle af Danmarks største byggeprojekter. Selskabets ambition er med rettidig og korrekt information at bidrage til, at naboer og trafikanter ved, hvad der sker i dag, i morgen og næste år, så de kan indrette deres hverdag derefter. Og det er en udfordring, fordi byggeriet kommer til at berøre mange mennesker. Ca. 330.000 trafikanter og ca. 20.000 buspassagerer færdes dagligt på strækningen, ca. 350.000 mennesker arbejder i kommunerne på strækningen, og op mod 576.000 mennesker bor her.

I 2019 bliver god kommunikation til såvel naboer som trafikanter særligt vigtigt. Det skyldes for det første, at det forberedende

arbejde med at foretage ledningsomlægninger på strækningen for letbanen vil være i fuld gang. Omfanget af trafikomlægninger som følge af letbaneprojektet vil således få et betragteligt omfang i 2019 og vil påvirke trafikanternes fremkommelighed negativt. Det kommer også i et vist omfang til at ramme den kollektive trafik. I 2019 vil passagerer blandt andet skulle skifte tog på Lyngby Station, da stationen bliver lukket for gennemkørsel grundet forberedende arbejde til letbanen. For det andet skyldes det, at der skal rives flere ejendomme ned langs strækningen, både boliger og erhvervsjendomme, for at gøre plads til letbane. Samlet set vil det få betydning for både naboer og trafikanter på strækningen.

Selskabets erfaringer og målinger viser, at den gode kommunikationscirkel findes. Jo bedre informeret naboer og trafikanter er, jo færre gener oplever de, og tilfredsheden med Hovedstadens Letbane som bygherre stiger. Kommunikation, der lykkes, sikrer ro til at gøre det, selvsagt er sat i verden for. Nemlig at udvikle moderne kollektiv transport, der binder hovedstadsområdet sammen.

## → Mål for 2019

### 01

Mindst 70 pct. af naboer og handelsdrivende i 1. og 2. række til letbaneprojektet er i 2019 tilfredse med den information, de modtager om letbaneprojektet.

## → Handleplan

For at leve op til målsætningen og sikre et højt serviceniveau tilbyder selskabet borgere og virksomheder en bred vifte af informationskanaler- og produkter.

På selskabets hjemmeside, [dinletbane.dk](http://dinletbane.dk), kan borgerne følge anlægsarbejdet i de enkelte kommuner. På hjemmesiden vil borgerne desuden i 2019 kunne tilmelde sig et nyhedsbrev, der udkommer 4 gange om året, med information om projektet og dets milepæle.

Hovedstadens Letbane har i 2018 etableret et telefonnummer til henvendelser om projektet fra borgere og øvrige interessenter. Nummeret, der hidtil kun er blevet benyttet i begrænset omfang, forventes at stå sin prøve i 2019, hvor anlægsaktiviteterne i forbindelse med letbaneprojektet for alvor begynder. Nummeret er døgnåbent og har til formål at fungere som én telefonisk indgang til projektet.

Selskabet stiller tillige en SMS-tjeneste til rådighed, der kan udsende akutte beredskabsmeddelelser til borgere ved fx særligt støjende arbejde, som ikke er varslet på forhånd. Systemet, der er målrettet registrerede telefonnumre i et veldefineret geografisk område, anvendes i forbindelse med egne anlægsaktiviteter.

Endelig udarbejder selskabet i 2019 en trykt brochure med generel information om letbanen. Brochuren vil især blive brugt i forbindelse med informationsmøder om byggeriet.

Selskabet gennemfører i efteråret 2019 målingen af naboernes tilfredshed med den information, de modtager om letbanebyggeriet og medfølgende trafikoplægninger. Denne evaluering af målsætningen forventes gennemført en gang om året i anlægsfasen.

For at sikre et fortsat højt trafikinformationsniveau til trafikanter og passagerer i den kollektive trafik vil Hovedstadens Letbane samarbejde tæt med vejmyndigheder og Vejdirektoratet om tilvejebringelse af god trafikinformation gennem relevante kanaler, såsom trafikinfo.dk og Vejdirektoratets øvrige platforme, P4 Trafik mv. Selskabet vil ydermere i regi af DOT, Din Offentlige Transport, der dækker hele den offentlige transport på Sjælland, dele informationer med de øvrige trafikselskaber og deltage i aktiviteter, der skal informere passagererne om trafikforstyrrelser forbundet med letbaneprojektet.

**11 BÆREDYGTIGE BYER  
OG LOKALSAMFUND**







# Del III

## Hovedstadens Letbanes CSR-policy

Livet langs Letbanen, DTU



# Hovedstadens Letbanes CSR-policy

Hovedstadens Letbane er et offentligt ejet selskab. Social ansvarlighed er en grundlæggende værdi i alle selskabets aktiviteter. Det indebærer at opretholde en høj integritet i forhold til samarbejdspartner og at handle med omtanke i de samfund og miljøer, hvor Hovedstadens Letbane opererer, såvel som i samarbejdet med offentlige instanser.

Som gennemgået i denne CSR-rapport arbejder Hovedstadens Letbane systematisk med at implementere de ti principper i FN's Global Compact, som indeholder alment anerkendte standarder for menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og antikorrupsion. I det følgende fremgår Hovedstadens Letbanes policy inden for disse fire emner. Disse policies fremgår ligeledes af Hovedstadens Letbane adfærdskodeks for leverandører og opdateres kun, når selskabet vurderer det relevant.

## Menneskerettigheder

Hovedstadens Letbane respekterer menneskerettighederne i alle aktiviteter og i bredere perspektiv inden for selskabets indflydelsesområder. Hovedstadens Letbane beskytter personale og ejendom på en måde, der minimerer risikoen for medarbejderne og lokalsamfundet i overensstemmelse med relevante menneskerettighedsprincipper. Hovedstadens Letbane forpligter alle leverandører til at støtte og

respektere beskyttelsen af internationalt erklærede menneskerettigheder samt til at sikre, at leverandøren ikke medvirker til krænkelse af menneskerettigheder. Leverandøren er ligeledes forpligtet til at sikre, at alle dens underleverandører overholder samme høje standarder.

Hovedstadens Letbane arbejder for et sundt og sikkert arbejdsmiljø, hvor produktion og arbejde udføres. Selskabet krænker ikke menneskerettighederne, støtter eller drager fordel, herunder økonomisk, af, at andre krænker menneskerettighederne.

## Arbejdstagerrettigheder

Hovedstadens Letbane forhindrer ikke personale eller andre arbejdstagere i at organisere sig i en hvilken som helst lovlig arbejdstagerorganisation eller kollektivt forhandlingsfællesskab eller alternative former for uafhængige og frie arbejdstagerrepræsentationer. Der forekommer ikke nogen form for forskelsbehandling af arbejdstagere, uanset om arbejdstageren vælger at organisere sig eller ej.

Hovedstadens Letbanes personale har en skriftlig ansættelseskontrakt, som beskriver betingelserne på et sprog, som arbejdstageren forstår. Hvad enten arbejdstageren er ansat direkte eller via en formidler, foretager Hovedstadens Letbane due diligence for at forhindre direkte og indirekte



Kontrol- og vedligeholdelsescentret, Glostrup

deltagelse i menneskehandel. Hovedstadens Letbane bidrager ikke på nogen måde til tvangsarbejde, herunder brug af ufrivilligt fængselsarbejde. Selskabet tillader personalet at opsig deres ansættelse med rimeligt varsel og beholder ikke originale identifikationspapirer, indlån eller tilbageholder løn ud over juridisk aftalt.

Hovedstadens Letbane er ikke involveret i brug af børnearbejde, som defineret som ansættelse af personer i skolealderen eller yngre end 15 år (eller 14 år, hvor det er tilladt i henhold til ILO-konvention 138). Hvis lokale bestemmelser eller love etablerer en højere alder, overholder selskabet denne. Hovedstadens Letbane beskytter unge

arbejdstagere op til 18 år fra enhver form for arbejde, der kan være til fare for deres sundhed og sikkerhed.

Hovedstadens Letbane diskriminerer ikke ved ansættelse, aflønning, adgang til uddannelse, forfremmelser, afskedigelser, pension, arbejdsvilkår, arbejdsopgaver eller forfordeler ud fra personlige egenskaber så som race, religion, køn, sundhed, alder, handicap, politisk overbevisning, nationalitet, etnisk oprindelse eller medlemskab af en arbejdstagerorganisation. Alle arbejdstagere behandles med respekt og udsættes ikke for chikane på arbejdspladsen.

## Miljø

Hovedstadens Letbane handler ansvarligt i forhold til miljømæssige risici og miljøpåvirkninger. Som minimum opfylder selskabet alle relevante lokale og nationale miljøregler og opretholder alle gældende licenser, registreringer og tilladelser. Hovedstadens Letbane minimerer negative indvirkninger på miljøet, menneskers sundhed og deres levebrød. Dette omfatter, at selskabet aktivt tager hensyn til de vigtigste udfordringer såsom tab af biodiversitet og langsigtet indvirkning på økologiske systemer, forurening af atmosfæren og konsekvenserne af klimaændringer, påvirkning af vandmiljøet, effekten af kemikalier og affaldsprodukter, affaldsbehandling og anvendelse af ikke-vedvarende energikilder, hvor det er muligt. Hovedstadens Letbane har faste procedurer for reaktion på nødsituationer med øjeblikkelige foranstaltninger og bedst tilgængelig praksis for beskyttelse af miljøet samt menneskers sundhed.

Hovedstadens Letbane har en struktureret og systematisk tilgang til miljømæssige aspekter, herunder afgrænsninger af og opfølgning på mål, samt bestræber sig løbende på at overvåge og reducere miljøpåvirkningen.

Hovedstadens Letbane vælger moderne, effektive og miljøvenlige teknologier og bidrager til at understøtte en bæredygtig udvikling af samfundet. Dette omfatter begrænsning af forurening fra farlige stoffer, affald, spildevand og luftforurening i hele leverandørkæden.

## Antikorruption

Hovedstadens Letbane deltager ikke i nogen form for korruption, hvilket for selskabet betyder misbrug af betroet magt og midler for egen vindings skyld. Korruption omfatter blandt andet bestikkelse, nepotisme og interessekonflikt, underslæb, bedrageri, afpresning, svig, deltagelse i en kriminel organisation og hvidvask af penge. Bestikkelse er den mest almindelige form for korruption og forstås af selskabet som betaling, der er beregnet til at få nogen til at gøre noget, der er uærligt, ulovligt eller i strid med den pågældendes opgaver med henblik på at opnå en uberettiget fordel. At betale eller acceptere betaling er korruption i dens reneste form. Det kan være kontanter eller andre værdigenstande, ekstraordinær underholdning og andre tjenesteydelser. Hovedstadens Letbane opretholder en høj etisk standard, som ikke er begrænset til overholdelse af love og aftaler. Hovedstadens Letbane undgår interessekonflikter, som kan påvirke selskabets troværdighed, samt aktiviteter, der kan påvirke troværdigheden i forhold til tredjepart.

## Hovedstadens Letbanes adfærdskodeks for leverandører

Hovedstadens Letbane har udarbejdet og implementeret et adfærdskodeks for leverandører, der skal sikre, at alle Hovedstadens Letbanes direkte og indirekte leverandører har en forpligtelse til, og en mulighed for, at håndtere udfordringer inden for menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og antikorruption. Adfærdskodekset skal derfor overholdes af alle leverandører og underleverandører, der medvirker til udførelsen af en kontrakt, indgået med Hovedstadens Letbane.

Hovedstadens Letbane forventer, at leverandørerne vil samarbejde positivt og indgå

i en konstruktiv dialog for at løse udfordringer relateret til principperne i FN's Global Compact. Ud over at overholde nationale love, bestemmelser og kollektive overenskomster forventes leverandørerne at erkende sit ansvar og aktivt anvende og overholde adfærdskodeks.

Leverandørerne skal efter anmodning fra Hovedstadens Letbane dokumentere, hvordan leverandørerne opfylder deres sociale ansvar i henhold til adfærdskodeks. Leverandørerne skal informere om, hvordan de arbejder med social ansvarlighed, samt informere om, hvor de væsentligste elementer i produktionen bliver fremstillet. Bliver leverandørerne opmærksomme på misligholdelse, eller påvises potentielle eller aktuelle misligholdelser, skal leverandørerne kontakte Hovedstadens Letbane og foreslå samt aftale passende foranstaltninger til forbedring. Leverandørerne såvel som underleverandørerne skal acceptere, at kontrol og inspektioner af leverandørernes eller underleverandørernes lokaliteter eller fremstillingssteder udføres af Hovedstadens Letbane eller selskabets repræsentanter.

Hvis leverandørerne forsætligt eller gentagne gange forsømmer at overholde adfærdskodeks i en urimelig grad, eller hvis leverandørerne afviser at deltage i due diligence-aktiviteter eller udviser manglende vilje til at samarbejde om at løse eventuelle problemer, kan Hovedstadens Letbane op hæve kontrakterne med leverandørerne.

**Hovedstadens Letbane I/S**

Metrovej 5  
2300 København S  
CVR-nummer: 36032499

T +45 3311 1700  
E [info@dinletbane.dk](mailto:info@dinletbane.dk)

Læs mere om Hovedstadens Letbane  
på [dinletbane.dk](http://dinletbane.dk)

Foto og visualiseringer  
Gottlieb Paludan Architects,  
BBP Arkitekter,  
Hovedstadens Letbane,  
Jonas Normann

Tekster  
Hovedstadens Letbane

Layout, e-Types  
Tryk, GraphicUnit ApS  
ISBN-nummer: 978-87-92378-31-6





**Hovedstadens Letbane**  
Metrovej 5  
2300 København S  
Tlf.: 33 11 17 00