

GENERELT

Med denne CSR-politik bekræfter Dansk Boligbyg a/s sin forpligtelse til at handle etisk i udførelsen af alle virksomhedens aktiviteter og i alle relationer til virksomhedens "omverden" – jf. samfundsansvar.

CSR-politikken omfatter vore forpligtelser i forhold til socialt ansvar og miljø, og er den overordnede ramme for flere andre politikker. Vi forpligter os således til at handle i overensstemmelse med denne politik i forhold til de omtalte områder.

Dansk Boligbyg's CSR politik er struktureret i fire overordnede temaer:

1. Forretningsmodel
2. Medarbejdere
3. Miljø
4. Sponsorater

FORRETNINGSMODEL

Dansk Boligbyg skaber fremtidens boliger i tæt samarbejde med rådgivere, arkitekter og ingeniører, samt betroede entreprenører for visionære bygherrer.

Vi driver forretning ved at etablere det dygtigste team af underleverandører på en byggesag, og ved at sikre, at samarbejdet fungerer så optimalt og gnidningsfrit som muligt. Vi foretrækker at samarbejde med underleverandører/underentreprenører, som vi kender for kvalitet og metoder. Vi har fokus på, at vore underleverandører/underentreprenører, ligesom vi, skal tjene på ethvert projekt – sammen er vi stærke.

I forhold til vore underleverandører har vi en fast model omkring samarbejdet på pladsen, herunder faste procedurer for opstart af samarbejdet, og faste rutiner på pladsen. Dette er beskrevet i Entreprisekontrakt med vore underleverandører. Dansk Boligbyg prioriterer, hvor dette er muligt, at anvende lokale underleverandører, både for at sikre lokale arbejdspladser, men også for at begrænse miljø påvirkningen, såfremt kvalitet og pris er konkurrencedygtig.

Vi tror på, at vi skaber de bedste resultater ved at være på byggepladsen og dagligt føre tilsyn med løsningen af projektet. Vi tilstræber eksempelvis, hvor dette er muligt, at have fælles kantine/skurvogn på byggepladsen med det mål at fremme dialog, samarbejde, koordinering og et godt arbejdsmiljø på pladsen.

Sikkerhed på byggepladsen er afgørende for vor succes, og for vore medarbejdere og underleverandører/underentreprenører – vi prioriterer at sætte ind overfor sygefravær og arbejdsulykker på byggepladsen. Vi tilrettelægger arbejdet, så nedslidning forebygges, og vi tager hensyn til medarbejdere med særlige behov. Vore kontorer er ergonomisk velindrettede - eksempelvis er skriveborde på kontorer og i skurvogne med hæve/sænke funktion. Vi er altid til stede på byggepladsen, og opdager vi situationer med risiko, påtaler vore byggeledere det straks – byggelederne har påtalepligt. Vore egne medarbejdere har et sygefravær, der er meget "tæt på nul".

I forhold til vore materiale-leverandører har vi udarbejdet "CODE OF CONDUCT", som indgår som en del af kontrakten. CODE OF CONDUCT beskriver de generelle bestemmelser ift. om materialer er produceret ordentligt, og at der sikres 1. leds ansvar.

For at minimere risikoen i vor forretningsmodel arbejder vi systematisk med "DUE DILLIGENCE". Der foreligger en fast årlig rutine omkring samarbejdet og information til finansielle samarbejdspartnere. Der oprettes altid garanti fra underentreprenører og altid betalingsgaranti fra private bygherrer. Nye underleverandører vurderes ud fra referencer og økonomisk/juridisk tjek, og ajourføres løbende i vores UNDERLEVERANDØR KARTOTEK.

Ingen medarbejdere hos Dansk Boligbyg a/s må opfordre til eller acceptere nogen form for bestikkelse, modtage eller give gaver af større værdi i forsøg på at påvirke forretningspartnere for at opnå uretmæssige fordele. Vi anerkender, at vi som virksomhed kan blive involveret i korrupsion, og vi vil derfor i vort fremadrettede arbejde benytte samme strategi som anført i "FN's retningslinjer for Menneskerettigheder og Erhverv".

MEDARBEJDERE

Vore medarbejdere og værdier er vore vigtigste forudsætninger for succes.

Vore medarbejdere er vor vigtigste ressource og drivkraft. Dansk Boligbyg er delvist ejet af medarbejderne (49 %) for herigennem at sikre ejerskab samt høj involvering og medindflydelse på virksomhedens udvikling. Medarbejdere kan med anciennitet opnå mulighed for at erhverve ejerandele af virksomheden.

Vi har en klar holdning til hvad der er god ledelse. Det har vi defineret med vore 6 kerneværdier, som bl.a. er defineret af og sammen med medarbejderne:

- Kundetilfredshed
- Ansvarlighed
- Selvledelse
- Samarbejde
- Troværdighed
- Arbejdsglæde

Vore kerneværdier bidrager til at sikre trivsel og arbejdsglæde samt en både rummelig og inkluderende arbejdskultur. Med kontinuerligt fokus på kerneværdierne skaber vi sammen rammen for hvordan vi løser vore opgaver i hverdagen. Det stiller krav til, at vore værdier både er rummelige og ikke begrænsende, men også konkrete og forståelige. Medarbejderne har både ret og pligt til at sige fra – til at bede om hjælp, til at indrømme fejl. Der er udarbejdet en Medarbejderhåndbog, som beskriver alle relevante forhold omkring det at være medarbejder i Dansk Boligbyg.

Vi rekrutterer så vidt muligt internt til besættelse af ledende stillinger. Vi er stolte af, at vi har kunnet finde projektchefer og afdelingsledere blandt medarbejderne i vore egne rækker. De er både meget kvalificerede og kompetente. De kender virksomheden fra flere års fortræffeligt arbejde, og de kan identificere sig med vort idégrundlag samt vore værdier og holdninger. Vi har et slogan – "Kundens tilfredshed er vores styrke!" Og med udnævnelserne vil vi også fremadrettet kunne leve op hertil.

Vi uddanner løbende vore medarbejdere for at sikre, at de følger med i den teknologiske udvikling, og for at udvikle dem til endnu bedre ledere og ansvarlige medarbejdere i hverdagen i virksomheden, der er i konstant vækst.

Vore byggeledere, projektledere og projektchefer har således bestået kommunikationsuddannelsen "Kommunikation i praksis" med seks moduler og med udgangspunkt i deres hverdag. Dette for at fremme god kommunikation ude på byggepladserne og i skurvognene, hvor det er vigtigt at opnå gode resultater sammen med alle de parter, der indgår i et byggeprojekt. Det gælder bygherrer, underentreprenører, håndværkere og rådgivere som arkitekter og rådgivende ingeniører. Vi har således med kommunikationsuddannelsen sikret, at vore medarbejdere er i stand til at kommunikere optimalt med "omverdenen" til daglig.

Vi prioriterer at udveksle erfaringer og skabe læring mellem projekter ved en systematisk opfølgning på tværs af projekter.

Dansk Boligbyg tager et aktivt socialt ansvar på flere områder.

Generelt prioriteres en bred vifte af medarbejdervendte aktiviteter, der understøtter sundhed, motion, omsorg og fællesskabsfølelse.

Årets gang, sejre, fødselsdage og jubilæer fejres med diverse arrangementer. Alle medarbejdere tilbydes sundhedsordning, og medarbejderne inviteres til at deltage i diverse motionsaktiviteter.

Dansk Boligbyg prioriterer, og er stolt over at bidrage til udviklingen af fremtidens medarbejdere i byggebranchen:

I forhold til unge prioriteres det at være synlige og aktive omkring både folkeskoleklasser og ungdomsuddannelser med henblik på at skabe en langsigtet interesse for og bevågenhed omkring branchen. Vi samarbejder således med flere kommuner, hvor børnehavebørn eller skoleklasser inviteres på besøg på nogle af vore byggepladser. Her informeres de om branchen og de dertil knyttede håndværksfag, ligesom de som afslutning på besøget får mulighed for at løse en opgave med relation til det konkrete projekt, branchen og håndværksfagene.

På byggepladsen hjælper vi unge ind på arbejdsmarkedet gennem et tæt samarbejde med erhvervsskoler i bl.a. Horsens kommune. Dansk Boligbyg har deltaget aktivt med stande på uddannelsesmesser, og er løbende i dialog med bl.a. uddannelsesinstitutioner for bygningskonstruktører og ingeniører rundt omkring i landet.

Dansk Boligbyg tilknytter løbende praktikanter, som arbejdsprøves til nye funktioner og opgaver, relateret til byggebranchen og tilknyttet kontorarbejde. Vi tilknytter fast 2 gange årligt praktikanter, og vi glæder os over, at mange af vore tidligere praktikanter er ansat som medarbejdere efter afslutning af deres uddannelse.

I tæt samarbejde med bygherre og underleverandører arbejdes der på udvalgte projekter med sociale klausuler for at sikre antallet af lærlinge, og for at sikre, at svage borgere får mulighed for at blive engageret i arbejdsmarkedet. Dansk Boligbyg er løbende engageret i at bidrage til social integration i tæt samarbejde med bygherre og underleverandører. Vi har gode erfaringer med flygtningeintegration gennem underentreprenører, der har ansat lokale flygtninge. Vi oplever eksempelvis, at flygtnings engagement på lokale byggepladser bidrager til sikkerhed samt fred og ro på byggepladsen.

Vi er bevidste om at ansætte medarbejdere med særlige behov, og har gennem årene ansat mange i skånejob, flexjob og arbejdsprøvning generelt; eksempelvis håndværkere, der efter tilskadekomst i et tidligere job har taget en uddannelse som f.eks. bygningskonstruktør eller ingeniør. Vi er således åbne over for borgere, der har brug for hjælp til at komme tættere på et arbejde eller en uddannelse.

Dansk Boligbyg har i entreprisekontrakten med underentreprenører et afsnit om Samfundsansvar (se pkt. 15, side 9), hvor underentreprenøren/leverandøren forpligter sig til at overholde menneskeretlighederne, der forbyder forskelsbehandling på baggrund af race, hudfarve, køn, religion, politisk overbevisning og anskuelse, nationalt tilhørsforhold, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.

Dansk Boligbyg har en aktiv senior politik, som omfatter opfordring til ældre medarbejdere om fortsat ansættelse i andre funktioner og/eller på reduceret tid, samt sociale arrangementer, hvor også afgangede medarbejdere inviteres.

Dansk Boligbyg ønsker at fremme kvinder i ledelse.

Vi har fastsat et mål for antallet af kvinder i selskabets øverste ledelsesorgan og selskabets øvrige ledelsesniveauer. Vor branche er meget mandsdomineret, hvilket vi er meget bevidste om ved rekruttering af nye medarbejdere. I dag er således næsten 20 % af vore medarbejdere kvinder.

Vort kortsigtede mål om at have 10-20 % kvinder af det samlede antal generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er nået. Vort næste mål er, at vi indenfor et tidsrum på 3 – 4 år supplerer selskabets bestyrelse med én eller flere kvinder, således at antallet af kvinder når op på mindst 20 – 40 % af det samlede antal generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer.

I forhold til selskabets øvrige ledelsesniveauer er målet, at vi indenfor et tidsrum af 3 – 4 år ønsker, at antallet af kvinder ansat i selskabets øvrige ledelsesniveauer øges, således at antallet af kvinder når op på mindst 20 – 40 % af det samlede antal ansatte i selskabets øvrige ledelsesniveauer.

For at realisere dette arbejdes der målrettet med at efterspørge mulige kvindelige kandidater til ledige opslåede jobs. Det er afgørende at fremme at flere kvinder får erfaring med arbejdet på en byggeplads for derigennem at fremme kvinders interesse i faget.

Centralt for opfyldelsen af ovenstående mål og politik har selskabets øverste ledelsesorgan pligt til løbende at påse, at kandidater til bestyrelsen, eller til ansættelse inden for øvrige ledelsesniveauer, har en basal viden og/eller erfaring med hensyn til entreprenørvirksomhed, og specielt indenfor boligbyggeri, skole- og plejehjemsbyggeri, eller besidder andre særlige kompetencer, som selskabet efterspørger eller som selskabet forventes at kunne drage nytte af.

MILJØ

Det er sund fornuft at passe på miljøet.

Overordnet arbejder Dansk Boligbyg for at minimere energiforbruget i forbindelse med at drive virksomhed, og for at reducerer den negative påvirkning på miljøet.

Dette gøres bl.a. ved at man på byggepladsen arbejder på at lukke råhuset hurtigst muligt, og ikke arbejder under ekstreme vejrforhold såfremt projektplanen tillader det. I skurvogne anvendes varmepumper, og håndværkere opfordres til at anvende fælles skurvogne for samarbejde og energi optimering. Alle medarbejdere opfordres løbende til at følge energispare rådene. Taget på virksomhedens hovedkontor er fyldt med solceller, og der arbejdes løbende med energioptimering af bilpark og kontorhold.

I forhold til at beskytte miljøet arbejdes der for at overholde alle lovmæssige krav på byggepladsen ift. affaldssortering. Vi sikrer, at vore medarbejdere altid er uddannede til at gennemføre arbejdsopgaverne miljømæssigt forsvarligt efter gældende regler.

Vi er support medlem af Green Building Council Denmark, og indgår gerne i samarbejde med miljøbevidste bygherrer om miljøvenligt byggeri. Vi har modtaget Grøn Smiley, der viser, at vi arbejder energivenligt og viser miljøhensyn.

SPONSERING

Vi støtter gerne engagerede medarbejdere i at gøre en forskel.

Dansk Boligbyg støtter grundlæggende ikke én primær sag – dog bortset fra Kræftens Bekæmpelse. Vi vurderer fra sag til sag relevansen i støtte/sponsoring, og har specielt fokus på at støtte projekter og organisationer for svage og udsatte i samfundet. Eksempelvis har vi støttet Dansk Handicap Forbund, Muskelsvindfonden, Hjerneskadeforeningen, LEV (Evnsvages Vel), ULF (Udviklingshæmmedes Landsforbund), Autistforeningen og ADHD-Foreningen. Desuden støtter vi gerne medarbejdere, som i deres fritid engagerer sig i relevante formål, herunder bl.a. lokale sportsforeninger samt sundhedsfremmende aktiviteter og organisationer.