



Samfundsansvar i DSB



This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the United Nations Global Compact.

We welcome feedback on its contents.



Indholdsfortegnelse

Samfundsansvar en naturlig del af DSB	3
Vores samfundsansvar i et strategisk perspektiv	4
DSB's organisatoriske profil	6
Samarbejdet med vores interessenter	9
Miljø og klima	10
Kunder	15
Medarbejdere	17
Leverandører	19
Samfund og Etik	20
Regnskabsgrundlag	22
GRI indikatorer	23

DSB's virksomhedsoplysninger

Adresse

DSB
Sølvgade 40
1349 København K
Tlf. 70 13 14 15
www.dsb.dk
CVR nr. 25050053

Ejerforhold

DSB er en selvstændig
offentlig virksomhed
ejet af Transportministeriet

Bank

Nordea

Hjemstedskommune

København

Udgiver:
Redaktionsansvarlig:
Grafisk tilrettelæggelse:
Foto:

DSB, Sølvgade 40, 1349 København K
Malene Kingo Christensen
DSB Design & Visuel kommunikation
DSB Billedarkiv

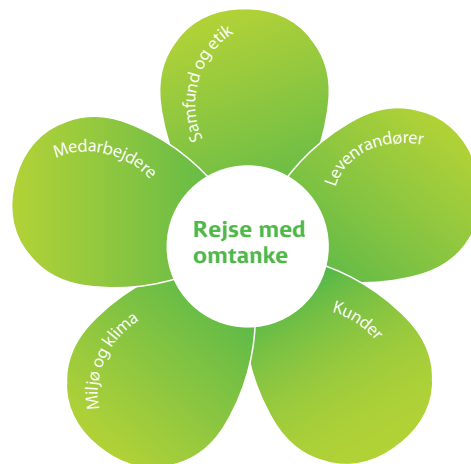
I tilfælde af spørgsmål eller kommentarer til rapporten, ret venligst henvendelse til
DSB, CSR Chef Malene Kingo Christensen på mail: csr@dsb.dk

Samfundsansvar – en naturlig del af DSB

DSB ønsker at tage et aktivt medansvar for samfundsmæssige udfordringer. Ansvarlighed over for vores kunder, medarbejdere, samfund og vores fælles klode er en integreret del af DSB's forretning og drift.

I 2009 blev DSB optaget i UN Global Compact. Vi forpligtede os dermed til at implementere og udbrede UN Global Compact's 10 grundlæggende principper. I dagligdagen giver principperne os nogle retningslinjer for, hvad vi kan gøre for at drive DSB socialt ansvarligt, og i takt med at principperne implementeres får vi mere fokus på, hvordan vi kan måle effekten af at implementere de 10 principper.

I denne rapport kan du læse om, hvordan vi i 2010 har arbejdet med vores samfundsmæssige ansvarlighed i relation til kunderne, medarbejderne, vores leverandører, miljø og klima samt samfund og etik. I rapporten evaluerer vi vores indsatser og fortæller om de resultater, vi har opnået. Samtidig vil vi på baggrund af rapporten være i stand til at prioritere næste års indsatser, så der løbende sker en udvikling i, hvordan vi driver DSB på den mest socialt ansvarlige måde og dermed kommer tættere på at opfylde de 10 principper.



DSB yder en vital samfundsmæssig opgave ved at transportere mere end 500.000 kunder hver dag. Det er DSB's ambition, at bæredygtige, kollektive rejseformer skal være danskernes naturlige valg. I vores vision kalder vi det "Rejse med omtanke". Men vores ansvar rækker langt videre. Det omfatter også et socialt, etisk og miljømæssigt ansvar for vores medarbejdere, samarbejdspartnere, interessenter og øvrige omverden. Det indebærer, at vi ikke blot ser os som en transportvirksomhed med et produkt – toget – som kan løse en del af Danmarks CO₂-udfordring, men at vi udviser omtanke for kunden på hele rejsen i forhold til både klima, miljø, sikkerhed, tryghed og samfund.

Et eksempel på at vi har omtanke for den samlede rejse er, at vi gør det nemmere for cyklisterne at tage toget ved at minimere de praktiske og de mentale barrierer. I 2010 har vi gjort det gratis at tage cyklen med S-toget. Med forskellige øvrige tiltag skaber vi desuden opmærksomhed om den sunde og miljørigtige kombination, som cykel og tog udgør.

Ansvarlighed er en af DSB's centrale værdier. For os betyder ansvarlighed en sund forretningsmæssig udvikling af vores virksomhed, socialt ansvar for vores medarbejdere og samfundet og ikke mindst en udstrakt hensyntagen til miljøet.

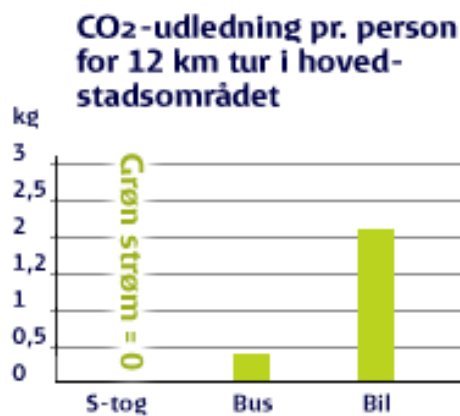
Ansaret for en bæredygtig udvikling er således sat højt på dagsordenen i samfundet og i DSB, og vi er godt på vej.

God læselyst

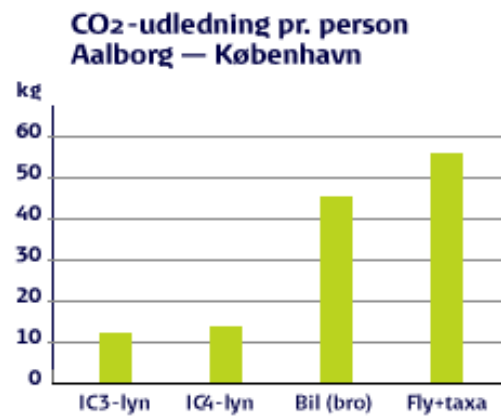
Klaus Pedersen
Konstitueret administrerende direktør

Vores samfundsansvar i et strategisk perspektiv

DSBs vision er Rejse med omtanke. I DSB vil vi gerne være kendt som en virksomhed, der tager et aktivt medansvar for de samfundsmæssige udfordringer omkring os. Det forventer vores omgivelser også af os. Vi udviser omtanke overfor vores kunder, vores medarbejdere, miljøet og samfund. Vi vælger vores leverandører med omtanke. Samfundsmæssig ansvarlighed er en væsentlig parameter for, at DSB også fremover kan tjene penge og være en succesfuld forretning. Som togoperatør har DSB et naturligt samfundsmæssigt ansvar. Toget kan være med til at løse en del af Danmarks CO₂-udfordring. Toget har lavere energiforbrug per personkilometer og en stor del af togflåden har mulighed for at køre på strøm produceret fra vedvarende energi.



En person der rejser i bil i Hovedstadsområdet udleder 2 kg CO₂ på en daglig rejse på 12 km hver vej. S-toget er CO₂ neutralt. Vælger du bussen i stedet for bilen udleder du 4,8 gange mindre CO₂ på samme strækning.



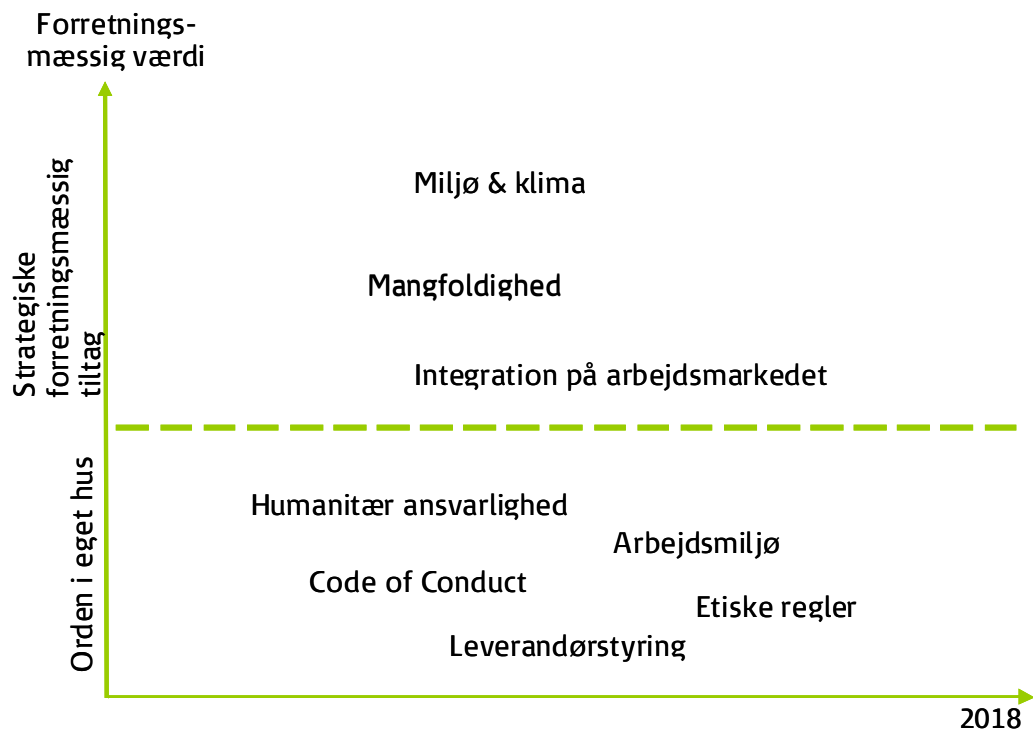
En person der rejser fra Aalborg til København i bil over Storebæltsbroen udleder 3,8 gange så meget CO₂, som en rejse med lyntoget (IC3 Lyn) på samme strækning. Vælger du fly udleder du 4,6 gange så meget som på togturen.

DSB har som langsigtet mål at blive CO₂-neutral i 2030, mens det på mellemlangt sigt er målet at halvere vores CO₂-udledning pr. personkilometer i perioden fra 2005 til 2020.

I 2010 har vi fastlagt den strategiske retning for CSR arbejdet frem mod 2018. Vi skal nå "Rejse med omtanke" ved en række strategisk forretningsorienterede tiltag og ved at have "Orden i eget hus".

Den strategisk forretningsorienterede tilgang handler om at prioritere og udvikle de områder, hvor vi på en speciel måde kan varetage vores samfundsansvar i kraft af vores produkt (toget) og vores virksomhedskultur. Det er også her, hvor CSR kan give os en forretningsmæssig fordel. Konkret handler det om vores indsats ift. miljøet, mangfoldighed og integration på arbejdsmarkedet. "Orden i eget hus" rummer blandt andet et godt arbejdsmiljø, Code of Conduct ift. leverandører, etiske regler m.m.

Med CSR strategien har vi til- og fravalgt CSR aktiviteterne, så vores CSR engagement fremadrettet ligger i de aktiviteter, der giver en forretningsmæssig værdi.



Vores CSR arbejde er hele tiden i bevægelse. Derfor er der i 2018 strategien rum for at indholdet løbende kan udvides og revurderes.



I 2008 underskrev DSB United Nations Global Compact (UNGC). Det betyder, at DSB har forpligtet sig til at arbejde med de 10 principper i Global Compact og desuden til at udarbejde en årlig rapport "Communication on Progress (CoP-rapport)". DSB har udarbejdet en CoP-rapport for 2009, som findes på www.dsb.dk.

I 2010 underskrev DSB International Union of Railways (UIC) Declaration on Sustainable mobility and transport. Deklarationen er UIC's tolkning af United Nations Global Compact. Underskriften af UIC's deklaration er en bekræftelse og en støtte til UIC's arbejde for at skabe opmærksomhed om toget som en bæredygtig transportform.

DSB's organisatoriske profil

Ejerskab og lovgivning

DSB er en selvstændig offentlig virksomhed og dermed fuldt statsejet. Virksomheden drives som en børsnoteret virksomhed på almindelige forretningsvilkår. Lovgrundlaget for DSB's nuværende status findes i Lov om den selvstændige offentlige virksomhed DSB og om DSB S-tog A/S. Transportministeren udfylder rollen som ejer og udøver sit ejerskab på grundlag af principperne i udgivelsen "Staten som aktionær (2004)". DSB's bestyrelse overvåger virksomhedens resultater, ledelse og organisation på vegne af transportministeren, mens direktionen har det daglige ansvar for driften. Bestyrelsen består af 6 bestyrelsesmedlemmer, der er politisk udpegede og 3 medlemmer som er valgt af medarbejderne. Valget af medarbejderrepræsentanter i bestyrelsen sikrer at medarbejderne effektivt kan komme med anbefalinger direkte til bestyrelsen. Der er ikke personsammenfald mellem bestyrelse og direktion.

DSB drives mere og mere på kommercielle vilkår. Transportministeriet har indgået 10-årige aftaler med DSB om levering af personbefordring i Fjern & Regionaltogtrafikken og i S-togtrafikken. Aftalerne løber til udgangen af 2014. Det kontraktlige grundlag udgør en væsentlig del af DSB's samlede indtægtsgrundlag, der er en kombination af en fast betaling og billetindtægter. Kontraktbetaling udgør for 2009 4,6 mia. dkk. Den tætte tilknytning til staten gør, at DSB ofte er omdrejningspunkt for politiske diskussioner, som DSB er uden indflydelse på.

For nærmere indsigt i DSBs økonomi henvises til årsrapporten på www.dsb.dk

Organisering

DSB er pr. 1.1. 2011 organiseret i 6 hovedområder; Fjern & Regionaltog, S-tog, DSB Vedligehold A/S, Kommerciel, HR & Organisation samt Økonomi. Hvert område drives af en direktør. Hertil kommer udvalgte stabsfunktioner.

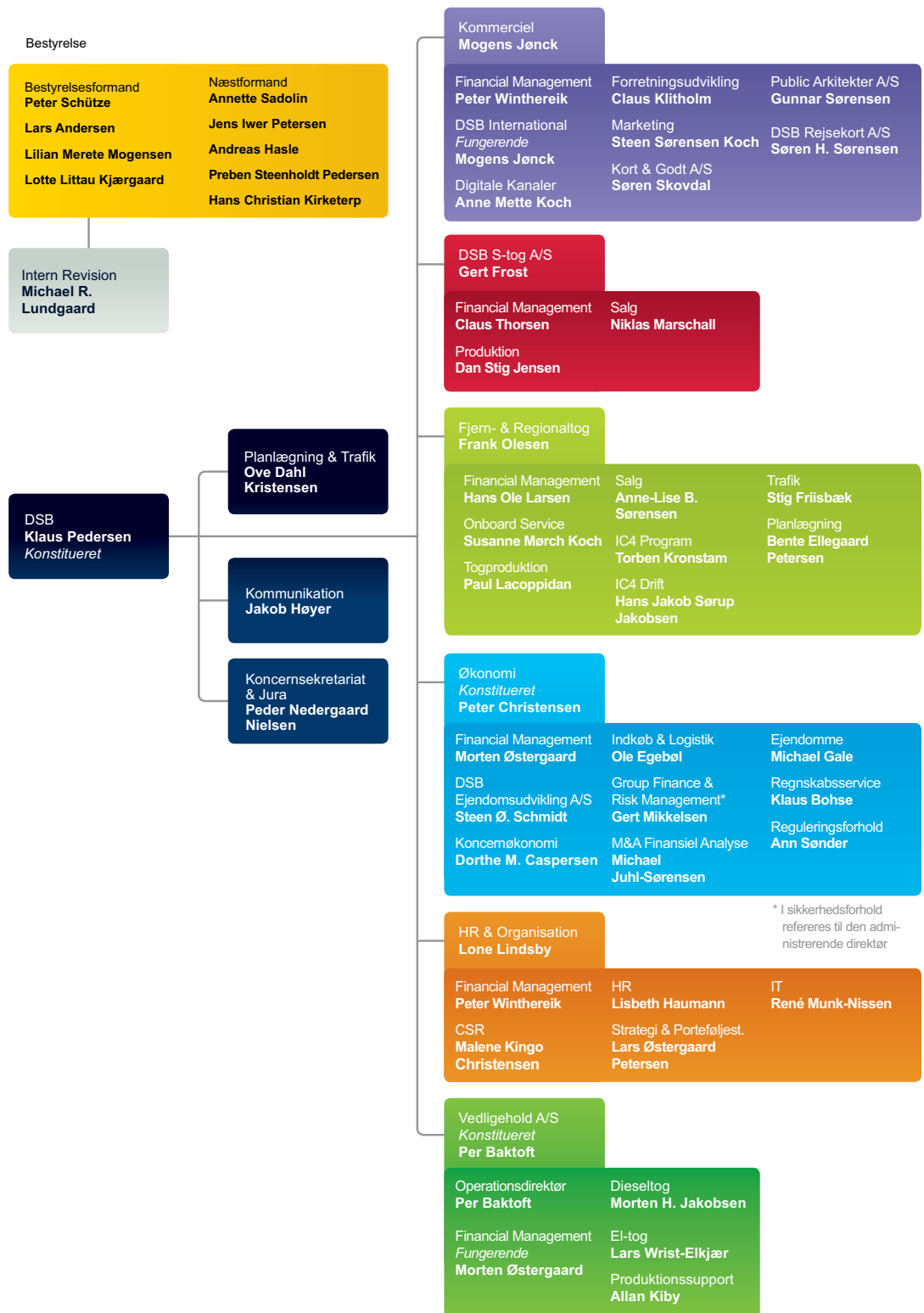
DSB S-tog A/S har ansvaret for S-toget, der sikrer hundredtusindvis af pendlere hurtig og let transport i hovedstadsområdet, mens Fjern & Regionaltog har ansvaret for regional- og intercity tog i Danmark. For at kunne fokusere yderligere på kerneproduktet og forbedre konkurrenceevnen har DSB og DSB S-tog udskilt alle vedligeholdsaktiviteterne og samlet dem i det selvstændige selskab, DSB Vedligehold A/S. Selskabet begyndte drift pr. 1.1. 2011. DSB S-tog, Public Arkitekter, Ejendomsudvikling A/S og DSB Vedligehold A/S er alle 100% ejede datterselskaber.

Kommerciel har ansvaret for DSBs kommercielle udvikling, Kort & Godt butikkerne, Public Arkitekter og DSBs aktiviteter i Sverige og Tyskland. DSB er især store på det svenske marked. De udenlandske aktiviteter drives sammen med udenlandske partnere, og DSBs CSR initiativer og politikker omfatter ikke disse selskaber.

DSB og 7-Eleven har i 2010 indgået en aftale om, at 80 af DSB's 96 Kort & Godt butikker på stationerne ombygges til 7-Eleven-butikker. DSB skal fortsat stå for daglig drift og ledelse af butikkerne, som også stadig sælger DSB-kort og billetter. For kunderne betyder samarbejdet med 7-Eleven nyindrettede butikker, nye varer på hylderne og længere åbningstider i udvalgte butikker. For DSB betyder det, at vi kun i mindre omfang har indflydelse på de indkøb der er til Kort og Godt butikkerne. Ved udgangen af 2010 var i alt 25 Kort & Godt-butikker blevet omdannet til 7-Eleven.

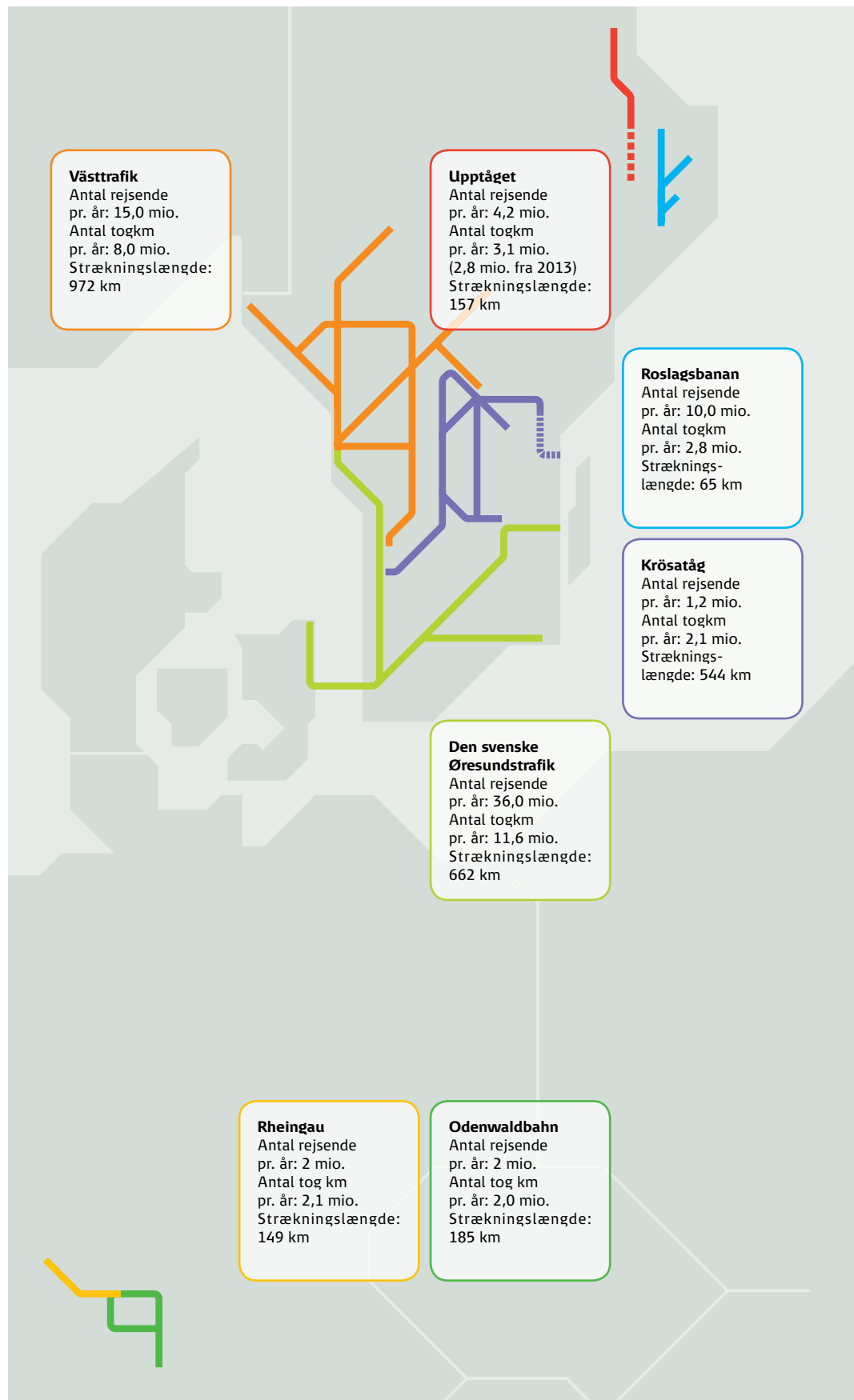
DSBs forretning er pr. 1.1. 2011 spredt over hele Danmark, en del af Sverige og en mindre del i Tyskland. DSBs hovedsæde ligger i Sølvgade i København. Derudover er en række lokale kontorer, depoter o.l. rundt omkring i Danmark. I Sverige og Tyskland findes kontor i hhv. Stockholm og Hamburg.

DSB's Organisation



* Organisationsdiagrammet er gældende pr. 1. juni 2011.

DSB's Strækninger



Organisering af CSR arbejdet

I CSR arbejdet har DSB fem overordnede dimensioner, der alle understøtter "Rejse med omtanke": Kunder, Medarbejdere, Leverandører, Miljø og Klima samt Samfund og Etik. Visionen for CSR arbejdet er også "Rejse med omtanke".

Ansaret for at koordinere og udvikle CSR i DSB ligger hos CSR chefen. En gang i kvartalet mødes CSR chefen med DSB's CSR board, der består af DSBs koncernledelse med den administrerende direktør som formand. På møderne drøftes bl.a. CSR strategi og hvad der rør sig på CSR området, samt hvilke konsekvenser det har for DSB. Endvidere gøres status over CSR projekter.

Hver måned mødes CSR chefen med de decentrale CSR ansvarlige i organisationen. De CSR ansvarlige er organisatorisk placeret rundt om i forretningen DSB. Konkret betyder det at Miljøafdelingen, HR, Marketing og Indkøb har hver deres CSR ansvarlig. På møderne redegør CSR chefen for boardets beslutninger og betydningen her. Endvidere drøftes fremdriften i CSR projekterne og relevante opgaver delegeres.

Vi mener at denne struktur bedst muligt sikrer en løbende udvikling og resultatskabelse af CSR arbejdet samt forankring af CSR arbejdet i DSB.

Samarbejdet med vores interessenter

DSB er genstand for stor offentlig opmærksomhed og har mange grænseflader. Vi samarbejder gerne med alle, som kan bidrage til, at vi leverer det bedste til vores kunder.

De fleste danskere har en holdning til DSB, og dem lytter vi til og lærer af. To helt centrale interessenter er vores kunder og vores ejer – Transportministeriet. Andre interessenter er et engageret politisk bagland i form af politiske partier og interesseorganisationer, forskere, en lang række samarbejds- og forretningspartnere samt vores medarbejdere.

Deres synspunkter og konkrete forslag medvirker løbende til at udvikle og kvalificere vores CSR arbejde. På flere områder har vi konkrete samarbejder i gang og nogle af dem er nævnt rundt om i denne rapport. Her er konkret nævnt tre eksempler fra miljøområdet.

Et grønt knudepunkt

Albertslund Station er som led i et særligt klimapartnerskab mellem DSB og Albertslund Kommune blevet et grønt knudepunkt og fungerer som en slags miljølaboratorium, hvor forskellige ideer prøves af. Vi har blandt andet testet forskellige lyskilder som LED og Long life lysstofrør. Som led i samarbejdet har DSB og Albertslund Kommune desuden indgået en erhvervskortaftale, hvor kommunen har oprettet en miljøbutik i de tidligere kiosklokaler, og cykelparkeringen er blevet udvidet.

Miljø-idéer fra kunder

I første halvdel af 2010 indbød DSB via vores hjemmeside og annoncer på Facebook kunderne til at komme med gode miljø-idéer. Vi modtog i alt 323 forslag. Heraf var en række forslag teknisk betonedede, andre lå uden for DSB's indflydelse som eksempelvis elektrificering af jernbanenettet. Samtidig var der også forslag, som vi allerede selv var i gang med at undersøge. Flere kunder foreslog fx affaldssortering i togene og forbedring af materiellet for at undgå røg på perronerne. Forslaget om affaldssortering vil vi arbejde videre med i det kommende miljøarbejde.

Medarbejder-Green Team

19 medarbejdere fordelt over hele landet fungerer som DSB's Green Team. Et engageret netværk, der på frivillig basis tager ansvar for at udpege spild og for at reducere det. En portal på intranettet samler idéer fra samtlige medarbejdere, og det har blandt andet resulteret i en ordning, så gamle skærmbriller indsamles og returneres til leverandøren. Herefter anvendes brillerne i Ghana. Portalen indeholder desuden en markedsplads, hvor afdelinger og medarbejdere kan tilbyde overskydende genstande og materialer til genbrug i andre afdelinger og privat.

Miljø og klima



Vi tager ejerskab for løbende miljø- og klimaforbedringer af togprodukter og driften af vores virksomhed. Vi er miljømæssigt innovative i forhold til togprodukterne.

Alle former for transport medfører miljøbelastning både globalt og lokalt. DSB har siden 1992 arbejdet systematisk med at begrænse vores påvirkning af både det globale og lokale miljø.

Den seneste miljøplan 'Miljøplan 2004-2010' indeholdt en lang række mål for DSB's væsentligste miljøpåvirkninger og et overordnet mål om at reducere miljøbelastningen fra luftforurening pr. personkilometer med 30 procent fra 2004 til 2010. Dette mål var et samlet mål for både den globale og lokale luftforurening. Målet blev allerede nået i 2008 dels pga. køb af strøm fra vedvarende energikilder og dels pga. lavere udslip af SO₂, NO_x og partikler.

En anden lokal miljøpåvirkning er støjgener for naboer til jernbanen.

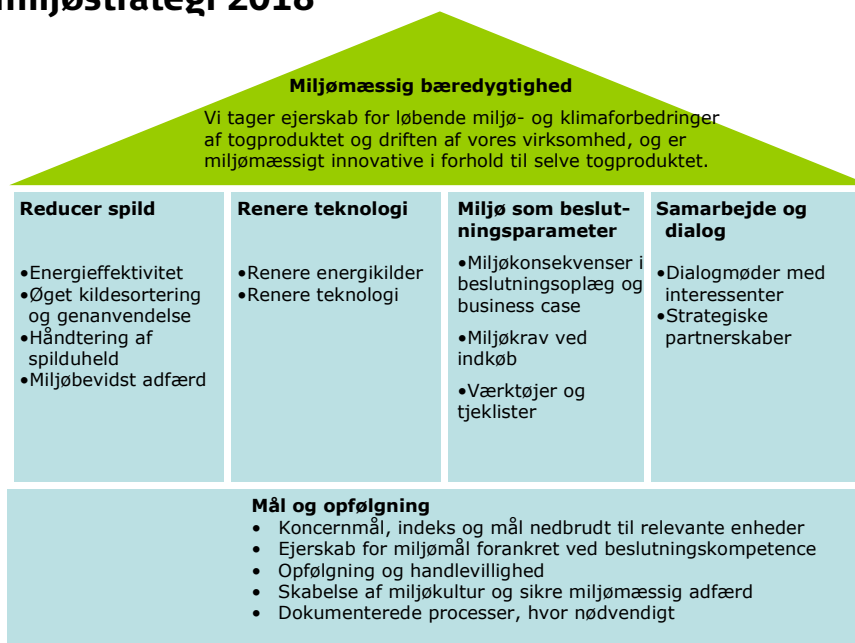
Ny miljø- og klimastrategi

Fremadrettet ønsker vi i DSB også at tage hånd om både den globale og mere lokale miljøbelastning fra vores virksomhed.

Prioritering af indsats, klare mål og rollefordeling samt handlekraftig opfølgning er fundamentet i DSB's fremadrettede miljøindsats. Med den nye strategi vil der være øget fokus på ejerskab af og opfølgning på delmål, samt for at skabe en bred forståelse for miljøindsatsen og togets klimamæssige fordel som en strategisk forretningsparameter. DSB vil også i højere grad end hidtil involvere interessenter i miljøarbejdet.

Vores miljøstrategi indeholder både en række konkrete indsatser for at reducere vores miljøbelastning i form af bl.a. energieffektivisering, bedre kildesortering og indførelse af rene energi og teknologi samt en række procestiltag, der skal sikre at vi har de nødvendige værktøjer til at inddrage miljøhensyn i vores beslutninger. Vi vil også fortsat stille miljøkrav, når vi køber ind.

DSB miljøstrategi 2018



Den nye miljø- og klimastrategi sikrer fokus på både miljø- og energimæssige forbedringer af togproduktet, og at DSB er en ansvarlig virksomhed med en helhedsorienteret tilgang til miljøarbejdet. DSB's energiforbrug og CO₂ udledning er fortsat den største miljøbelastning fra DSB.

CO₂ neutralitet

Gennem et reduceret energiforbrug og ved brug af vedvarende energikilder skal DSB i 2030 være CO₂-neutrale i elforbruget, dieselforbruget og varmekraftforbruget. I den forbindelse har DSB indledt en dialog med elleverandører og NGO'er om at finde løsninger, der sikrer at leverancen af el lever op til branchedeklarationen om el-produkter og at DSB's køb af strøm påvirker udbygningen af vedvarende energi.

DSB forventer, at en større del af togdriften vil blive elektrificeret, hvilket vil have stor betydning for vores dieselforbrug. I 2030 vil der dog formentlig stadig være strækninger, der ikke er elektrificerede, og vi undersøger derfor tekniske og økonomiske muligheder for udfasning af diesel inden 2030.

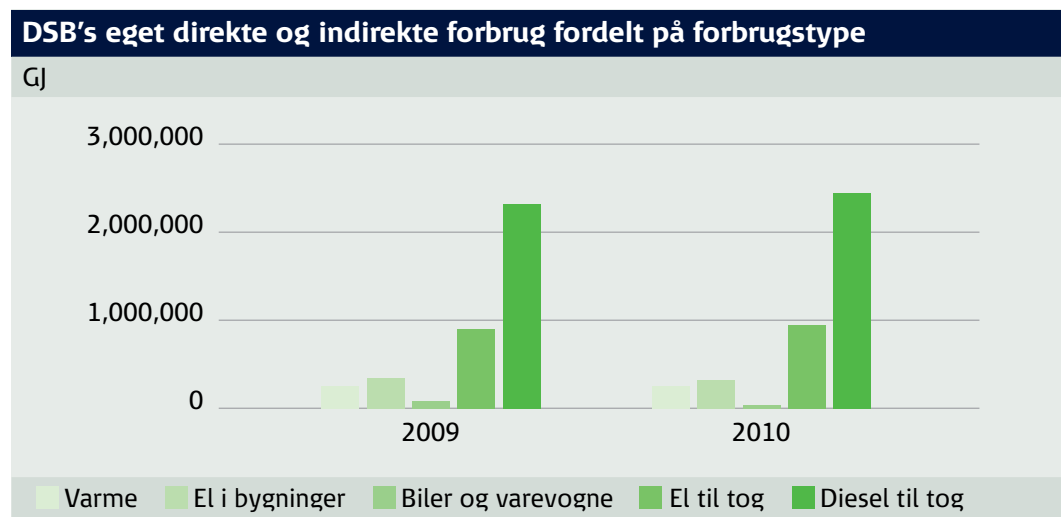
I forhold til varmekraftforbruget forventer DSB, at den danske fjernvarmeproduktion i løbet af de næste to årtier udelukkende vil være baseret på vedvarende energikilder. Ved ombygning, større renoveringer og nybygning hvor fjernvarme ikke er en del af løsningen vil DSB forsøge at benytte varmeløsninger baseret på vedvarende energikilder.

DSB's miljøarbejde i 2010 har omfattet alle væsentligste miljøpåvirkninger. Vores indsats og resultater er beskrevet i Miljørapport 2010, som findes på www.dsb.dk.

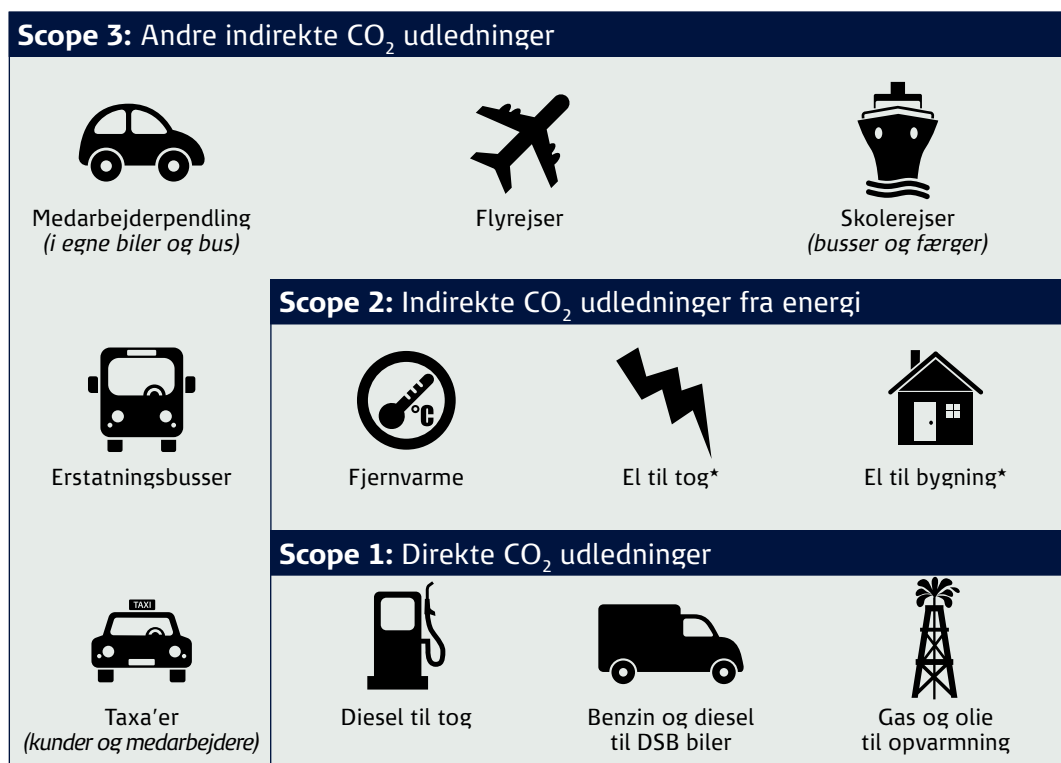
Klimainsatsen i 2010

DSB's energiforbrug er steget i 2010. Det skyldes primært den kolde vinter i 2010, der har betydet et større behov for opvarmning af togene. For S-tog har det f.eks. betydet en stigning i energiforbruget til opvarmning på 25 %. Korrigeres energiforbruget i S-togene for den kolde vinter kan der imidlertid måles et fald på 3 % i energiforbruget til opvarmning af S-togene. Det skyldes en optimering af reguleringen af indeklimaet i S-togene i slutningen af 2010.

DSB's samlede elforbrug til bygninger og værksteder er faldet med 3,4 % i forhold til 2009. Korrigeres der for den kolde vinter er varmeforbruget i bygninger også faldet med 2 %.

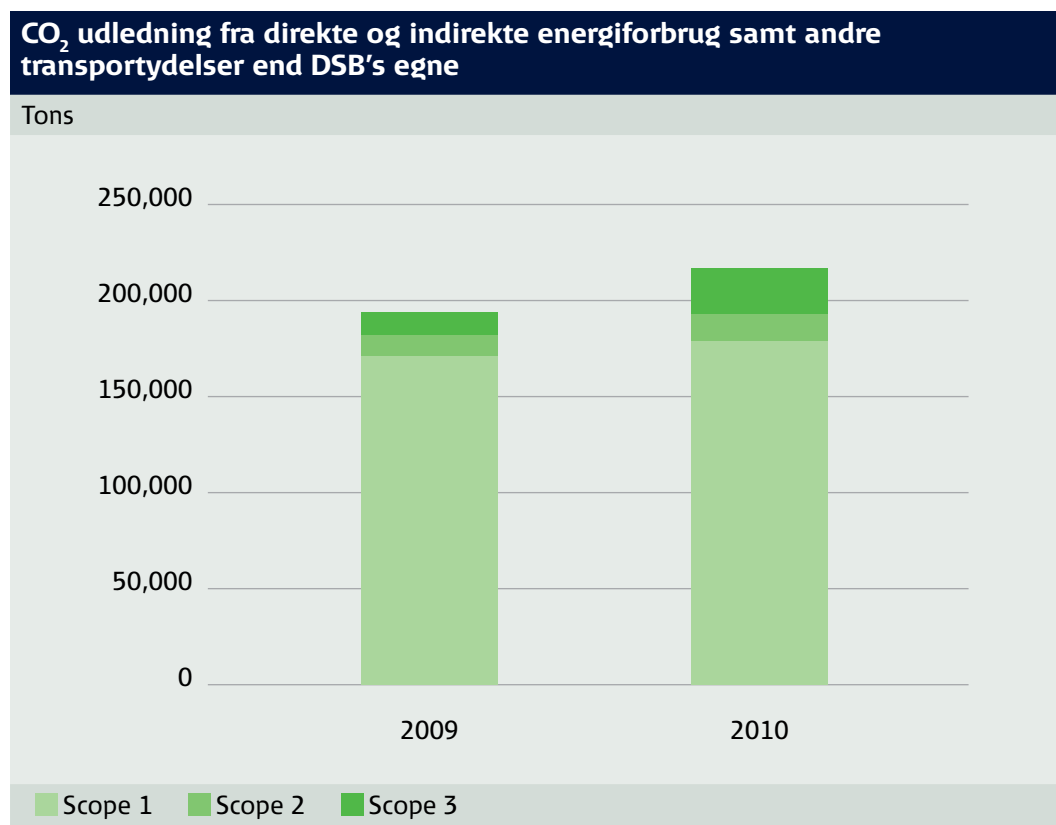


DSB samlede CO₂ udledning er steget i 2010 i forhold til 2009. Det skyldes dels et øget energiforbrug (pr. pladskilometer), og at en større andel af kørselen har været foretaget af dieseltog. I 2010 kørte dieseltogene 46,9 % af pladskilometrene, hvor andelen i 2009 var 45 %. Det skyldes, at dieseltogene har været anvendt til et øget udbud af pladskilometer i 2010. I alt har DSB i 2010 udvidet produktionen for Fjern & Regionaltog med 3 %.



*Ingen CO₂, grundet RECS

I 2009 opgjorde vi "andre indirekte CO₂ udledninger" fra transportydelser relateret til vores produkt som f.eks. erstatningsbusser og taxa ved forsinkelse af tog og vores medarbejderes transport. I 2010 har vi udvidet opgørelsen til også at omfatte oplysninger om skolerejser. Stigningen i andre indirekte CO₂ udledninger i 2010 skyldes en markant stigning i erstatningsbusser til S-togsnettet pga. sporarbejde og dels at skolerejser indregnes fra 2010. Da DSB benytter busser og færger til skolerejser betyder det også en stigning i andre indirekte CO₂ udledninger.



Energieffektivisering

GreenSpeed - et værktøj til lavere energiforbrug

Vi vil køre vores tog så de bruger mindst mulig energi, samtidig med at de overholder køreplanen. Vi er ved at udvikle et værktøj til energieffektiv kørsel. Det er en GPS baseret applikation, der giver lokomotivføreren opdaterede informationer om, hvilken hastighed der er nødvendig for at overholde køreplanen. Det forbedrer lokomotivførerens mulighed for at overholde køreplanen uden at køre hurtigere end nødvendigt. Værktøjet blev testet i 2008. Testkørslerne på enkelte strækninger viser en potentiel besparelse på op til 15 % af energiforbruget til kørsel fra A til B. Samlet regner vi med at en besparelse på 10 % af energiforbruget er realistisk.

Potentiale for besparelser i bygninger

DSB har indgået et Klimapartnerskab med DONG Energy. I 2010 har DSB og DONG i samarbejde identificeret et besparelspotentiale på ca. 8 GWh – svarende til en besparelse på ca. 6 % af energiforbruget i vores bygninger. Nogle af tiltagene har korte tilbagebetalingstider, mens andre af energibesparelserne er økonomisk tunge at hente hjem. Besparelsesforslagene danner grundlaget for konkrete projekter i 2011.

Arbejdet for at reducere de lokale gener i 2010



Toget giver anledning til gener for naboen til jernbanen i form af støj og røg.

I 2010 har vi modtaget 42 klager over støjgener fra tog og højtalere på stationer fordelt på 29 lokaliteter. 17 er klager relateret til S-tog, og 25 er klager relateret til fjerntog. Antallet af klager over støj er på samme niveau som i 2009. Myndighederne i Hellerup, København, Roskilde, Frederikshavn og Aalborg er involveret i 9 af de 42 støjklager. DSB har ikke modtaget påbud ift. støjgener i 2010. DSB har betalt en bøde på 20.000 kr. for overtrædelse af eksisterende påbud fra 2007 fra Aalborg kommune.

DSB har i både 2009 og 2010 oplevet et stigende antal klager over røggener fra ældre dieselmateriel. I 2008, 2009 og 2010 er der modtaget hhv. 4, 13 og 14 klager over røg. For at imødegå støj- og røggenerne har vi indført interne regler for togsæt. Det betyder, at dieselmotorerne skal stoppes ved ophold på over 5 minutter på stationer og depoter.

Miljøstyrelsen gav i 2005 DSB og Banedanmark et påbud om grænseværdien for NO_x på Nørreport regionaltogsperron gældende fra 2015. I 2010 har Københavns Kommune suppleret med et påbud for grænseværdier for partikler (PM₁₀) på Nørreport regionaltogsperron, også gældende fra 1.1.2015. Både DSB og Transportministeriet har anket påbuddet om grænseværdien for NO_x til Natur- og Miljøklagenævnet.

Reduktion af røggener

DSB renser røgen på gamle dieseltog

ME-lokomotiver kommer til at køre længere tid end planlagt på grund af den forsinkede levering af IC4-tog. Derfor har DSB installeret emissionskit på 20 ME lokomotiver i løbet af 2010. Emissionskittet skal sænke lokomotivernes forurening med kvælstof og sod. Emissionskittet giver en reduktion på udledningen af NO_x på 34 % og udledningen af partikler falder med 37 %.

Smøreolien forbrændes i motoren og giver anledning til en dieselos, der lugter meget. Det betyder, at vi ikke har set det fald i antallet af røgklager, som vi forventede, efter montering af emissionskit på ME.

Filtre/katalysatorer til MR-togsæt forsinket

DSB indgik i 2008 en aftale med en leverandør om at afprøve katalysatorer på et MR-togsæt. Den sidste test blev gennemført med et positivt resultat, og DSB besluttede at sætte katalysatorer på 6 MR togsæt. Katalysatorerne mindsker udledningen af HC, partikler og opacitet (uigennemskinnelighed), hvilket betyder mindre sort røg. Katalysatorerne var forventet monteret i foråret 2010, men med udgangen af 2010 er det ikke lykkedes at få den sikkerhedsmæssige godkendelse på plads.

Læs mere om DSB's øvrige miljøindsats i Miljørapport 2010. <http://www.dsb.dk/om-dsb/virksomheden/rapporter-og-regnskab/aarsrapporter/>

Kunder

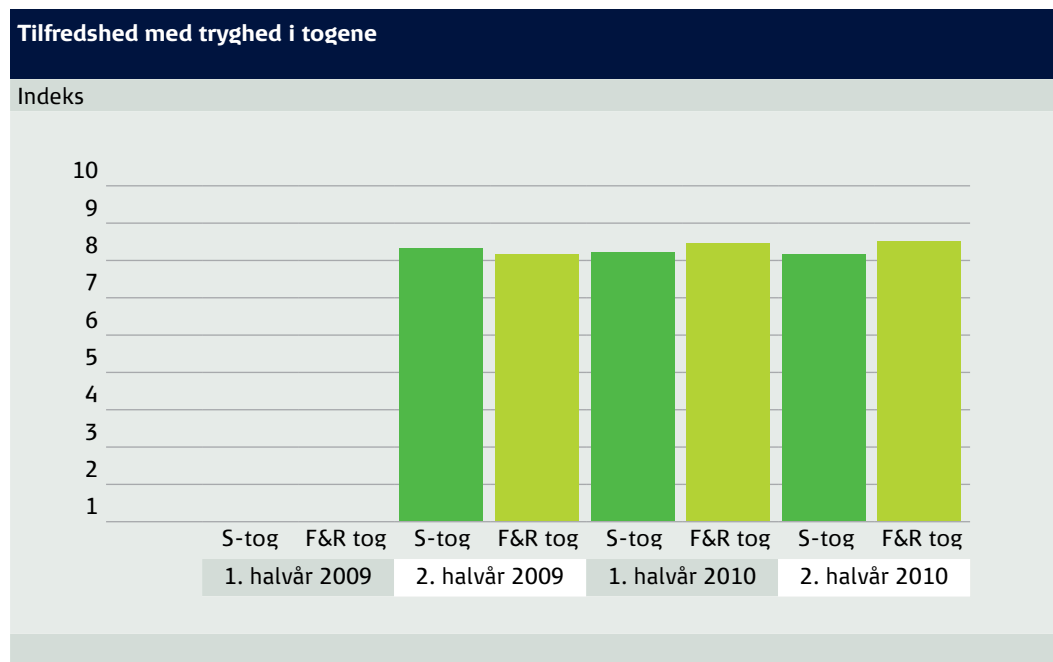


Kunderne skal opleve det som miljørigtigt, trygt og lige til at tage toget, bruge vores stationer og komme i dialog med DSB. Kunderne skal opleve, at vi tager ansvar for dem.

I DSB er vi opmærksomme på kundernes behov via kundeundersøgelser og den løbende i dialog vi har med kunderne. Dialogen foregår blandt andet på møder med pendlere, hvor der drøftes relevante områder. Et andet eksempel på dialog er fra vinteren hvor koncernledelsen tog ud og havde dialog med kunderne i dialogtoget.

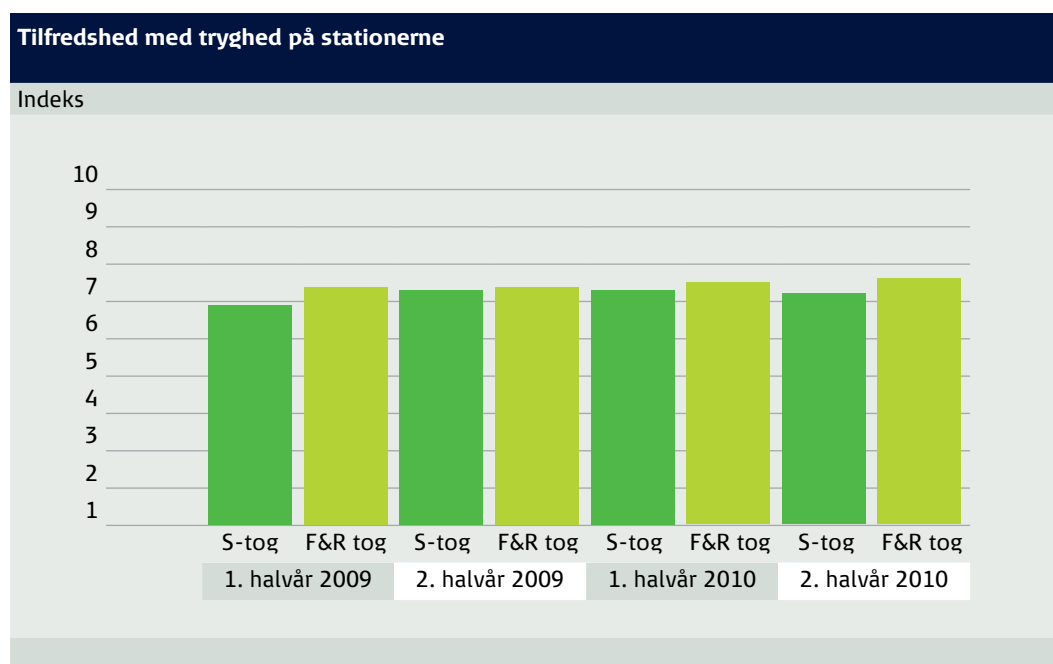
I 2011 vil vi styrke dialogen med vores kunder yderligere, blandt andet ved at etablere en 'kundernes ambassadør'-funktion, som skal være en uafhængig klageinstans. Kundeambassadøren vil ud over at behandle klager også kunne tage sager op af egen drift.

Med en række CSR orienterede aktiviteter ønsker vi at kunderne oplever at vi tager ansvar for dem på deres rejse. Vi har løbende fokus på at øge kundernes oplevelser af tryghed, og har i 2010 gennemført flere aktiviteter mhp. at øge kundernes oplevelse af tryghed på stationen og i toget. Generelt oplever kunderne en øget tilfredshed med trygheden både på stationerne og i togene.



Vi har gennem flere år arbejdet tæt sammen med Natteravnene, som i kraft af deres meget synlige tilstedeværelse og gode dialog med unge mennesker bidrager positivt til trygheden både på stationer og i tog. Hidtil har Natteravnene kunnet køre gratis med S-toget og med DSBFirst tog fredag og lørdag nat. I efteråret 2010 blev ordningen udvidet til at omfatte

alle DSB's tog. Da DSB har stor fordel af, at Natteravnene kommer forbi stationerne på deres runder, er det også naturligt at give dem mulighed for at kunne følge en gruppe unge med toget. I begyndelsen af 2010 sponserede DSB desuden reklamefolie på to S-tog for at gøre opmærksom på Natteravnene og støtte deres hvervekampagne.



Øget tryghed på S-banen

DSB's overvågningscentral i Servicecenter S-tog har siden efteråret 2009 bidraget til at øge trygheden for kunder og medarbejdere på S-togsnettet. Via 1.200 kameraer fordelt på alle S-togsstationer holder overvågningscentralen næsten hele døgnet øje med, hvad der foregår på stationer og i Kort & Godt samt 7-Eleven-butikker. Fra centralen kan der kaldes direkte op til S-togsrevisorer, lokomotivførere og de vagter, der er placeret på udvalgte stationer på Køge Bugt-banen – og omvendt. Desuden kan overvågningscentralen alarmere politiet ved eksempelvis hærværk og røverier og give dem et signalement med det samme.

Hæder til fodboldguider

DSB's 42 fodboldguider, det vil sige frivillige togførere med et særligt kursus i konflikt-håndtering og fankultur, formår at håndtere problemer med voldsomme fodboldfans, så der i dag stort set ikke er vold, trusler og hærværk i fodboldtogene. Indsatsen har givet fodboldguiderne hædrende omtale ved LIVAfondens prisuddeling i 2010. LIVAfonden rådgiver om konfliktløsning.

Kampagne mod lommetyve

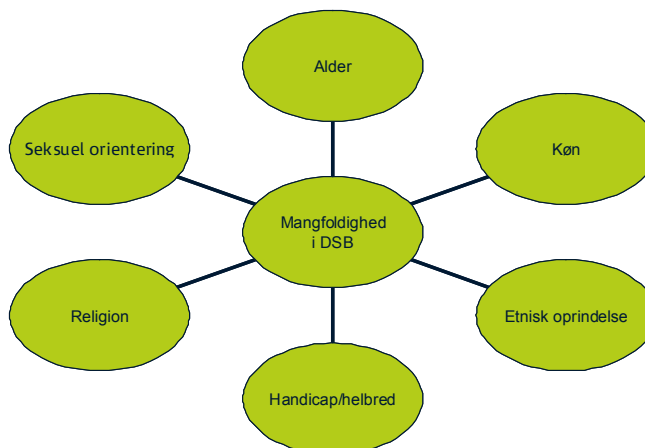
DSB, Banedanmark, Movia og Metro har iværksat en fælles oplysningskampagne, der rådgiver kunderne om, hvordan man undgår at blive bestjålet af lommetyve.

Medarbejdere

**DSB skal være en attraktiv arbejdsplads, hvor mangfoldighed betragtes som en styrke.
Vi vil understøtte mangfoldighedsarbejdet som en samfundsbevidst handling.
Vi vil aktivt sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø.**

Mangfoldighed

Vores overordnede mål for mangfoldighed er at være blandt de førende virksomheder i Danmark i kampen om arbejdskraften, og at være hver enkelt medarbejders foretrukne arbejdsplads. DSB inddeler arbejdet med mangfoldighed i de seks dimensioner, som Institut for Menneskerettigheder anvender: køn, alder, etnisk oprindelse, religion, handicap/helbred og seksuel orientering. DSB har indsatsen i gang på alle seks dimensioner. Nedenfor fremhæves særligt to indsatsen ift. mangfoldighed for 2010.



I 2010 har vores mangfoldighedsindsats været fokuseret på flere kvinder i ledelse og integration af personer med autisme samt unge på kanten af arbejdsmarkedet. Indsatsen omkring integration på arbejdsmarkedet går på tværs af alder, etnisk oprindelse og handicap/helbred.

Integration på arbejdsmarkedet

Via et samarbejde med HighFive, der har til formål at skabe job til unge, som ellers kan have svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet, har DSB ansat tre unge mænd med plettet straffeattest. Målet for 2010 var at igangsætte 10 jobtræningsforløb, men da High Five har haft svært ved at sende egnede kandidater, har det mål ikke kunnet realiseres. For 2011 er målet fire ansatte fra High Five.

DSB samarbejder også med 'Specialisterne' om at få personer med autisme ud på arbejdsmarkedet. En medarbejder med autisme er ansat i flexjob i DSB IT, mens en anden er i arbejdsvejneafklaring med mulighed for efterfølgende ansættelse. For 2011 er målet at tre kollegaer er ansat gennem Specialisterne.

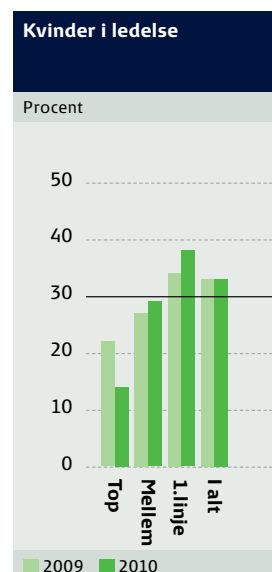
Kvinder i ledelse

DSB har i 2010 arbejdet målrettet med at øge andelen af kvindelige ledere, og i foråret underskrev vi Ligestillingsministeriets charter for flere kvinder i ledelse. Ved udgangen af 2011 er det DSB's mål at have minimum 30 procent kvindelige chefer og ledere på alle niveauer, dog undtaget koncerndirektørniveau. Det afspejler den kønsfordeling der i øvrigt er i DSB.

Der er blevet oprettet et netværk for kvindelige ledere i virksomheden, og på det første møde i september 2010 deltog mere end 2/3 af DSB's kvindelige ledere.

I 2010 har der været en stigning i andelen af kvindelige ledere indenfor mellemledere og 1. linjeledere. For kvindelige ledere i topledelsen er der sket et fald. Det skyldes at enkelte har forladt DSB i slutningen af 2010. Tallene afspejler antallet af kvindelige ledere i december 2010. (LA 13)

I 2011 søger DSB mangfoldighedsprisen. Indenfor mangfoldighed arbejdes videre med seksuel orientering, kvinder i ledelse og etnisk oprindelse.



Sundt og sikkert arbejdsmiljø



Certifikat for godt arbejdsmiljø

Gennem de seneste år har DSB arbejdet målrettet på at indføre et ambitiøst ledelsessystem for arbejdsmiljø i alle enheder i hele organisationen. I november 2010 blev DSB arbejdsmiljøcertificeret og har fået tildelt det internationalt anerkendte certifikat for arbejdsmiljøledelse OHSAS 18001:2008. Det betyder, at alle medarbejdere nu er omfattet af et ledelsessystem, der systematisk følger op på alle arbejdsmiljøforhold – fysiske såvel som psykiske. Dog med undtagelse af medarbejderne i Kort&Godt.

DSB vil stadig arbejde for at forbedre arbejdsmiljøet yderligere, og vores uvildige auditor følger løbende op på implementering af eksempelvis nye lovkrav. I 2010 gennemføres arbejdsmiljøuddannelse i Kort&Godt og der arbejdes hen imod en arbejdsmiljøcertificering i Kort&Godt.

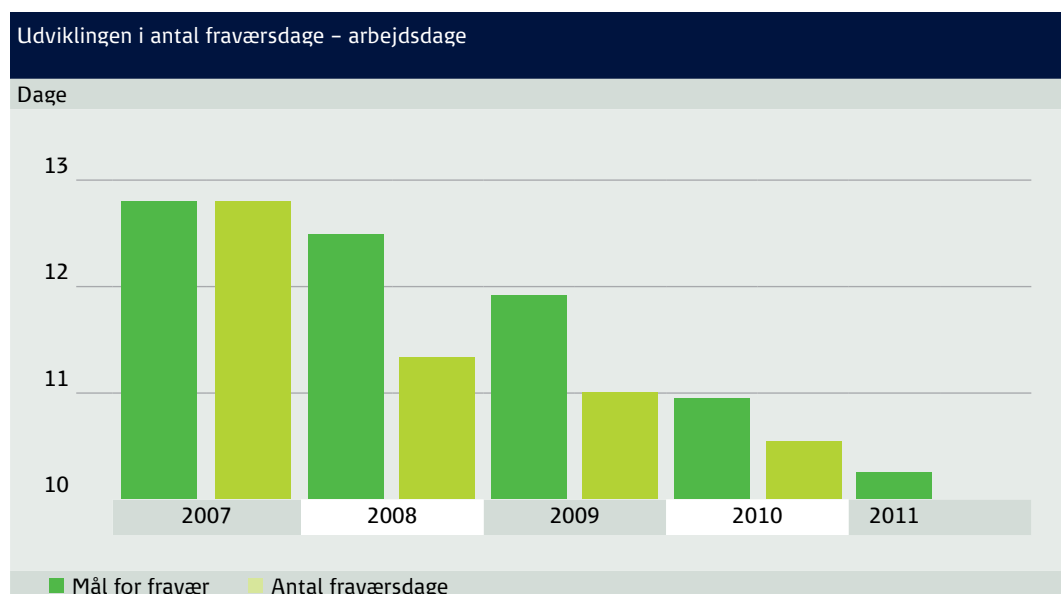
Sundhed

DSB arbejder med sundhed i virksomheden med det formål at styrke medarbejdernes livsglæde og virksomhedens konkurrenceevne. Sundhed på arbejdspladsen handler om mere end at sikre, at arbejdsmiljøet ikke er sundhedsskadeligt. Sundhed er også et spørgsmål om trivsel, kost og motion. DSB ønsker at fremme en sundhedskultur, der hjælper den enkelte medarbejder til at træffe sunde valg. Sundhedskulturen understøttes bl.a. af DSB's sundhedspolitik og kantinepolitik.

Alle medarbejdere i DSB koncernen med mindst 15 timers arbejde om ugen og 3 måneders anciennitet er omfattet af en fælles sundhedsforsikring. DSB betaler den årlige udgift til forsikringen. Forsikringen omfatter undersøgelser, speciallægebehandlinger, operationer, fysioterapi, efterbehandling og andre behandlinger. Familiemedlemmer kan også dækkes af forsikringen (LA8)

Som en del af sundhedsforsikring tilbydes medarbejderne hvert 2. år en helbredsundersøgelse. I 2010 var der 1186 som tog imod tilbudet. I starten af 2010 tilbød DSB at betale medarbejdernes medlemskab af en fitnesskæde. Det tilbud har mere end 900 medarbejdere foreløbigt taget imod

Fra 2007 til 2010 har DSB arbejdet målrettet på at sænke fraværet. Der har været særligt ledelsesmæssigt fokus på fravær via forebyggelses- og opfølgingsaktiviteter



Leverandører



Vi vil proaktivt sikre og udvikle en ansvarlig samhandel med vores leverandører og forretningsforbindelser.

DSB's Code of Conduct er fundamentet i vores forventninger til vores leverandørers etiske adfærd og er således en væsentlig parameter i forbindelse med aftaleindgåelse med eksterne leverandører. Heraf fremgår også, at DSB har tilsluttet sig FN's Global Compact og vi forventer, at vores leverandører – uanset om de har tilsluttet sig eller ej – også handler i overensstemmelse med disse grundlæggende principper.

I 2010 påbegyndte DSB indledende forberedelser til opfølgning på leverandører i relation til overholdelse af DSB's Code of Conduct. Dette indebar en screening af leverandørporteføljen. Screeningen havde som formål at identificere potentielt risikable leverandører, der skulle undersøges nærmere. Screeningen resulterede i en kategorisering på fem grupper med differentieret risikoprofil.

På baggrund af screeningen vurderes det generelle risikobillede i DSB til at være lavt, fordi leverandørsammensætningen generelt må forventes at medføre en lav risiko for uetisk adfærd, DSB er på indkøbsområdet ikke særlig global, idet langt den overvejende del af DSB's leverandørportefølje er skandinavisk/vesteuropæisk og der er kun ganske få leverandører fra asiatiske, afrikanske og østeuropæiske lande. Af disse er stort set ingen kritiske for togdriften. Endelig køber DSB næsten ingen råvarer (direkte) bortset fra en mindre mængde stål fra en dansk leverandør.

For 2010 var der planlagt en undersøgelse af i hvor høj grad leverandørerne lever op til DSB's krav. I forbindelse med DSB's arbejdsmiljøcertificering blev vi opmærksomme på, at dataindsamlingen og processen kunne optimeres såfremt de to tiltag blev samlet på samme platform, og vi valgte på den baggrund at udsætte undersøgelsen.

I 2011 undersøger DSB derfor i hvor høj grad aftaleleverandører lever op til vores Code of Conduct, via et spørgeskema som omhandler CSR, miljø og arbejdsmiljø. Herunder skal leverandøren beskrive forsyningskæden med en skitsering af underleverandørers geografiske placering. Ved den efterfølgende vurdering vil de indkomne svar blive sammenlignet med leverandørens risikoprofil. Skulle det vise sig, at der er leverandører som ikke lever op til vores krav, vil vi gå i dialog med leverandøren.

Undersøgelsen skal skabe et overblik over leverandørporteføljen. I den fremadrettede drift skal alle potentielle aftaleleverandører besvare spørgeskemaet i forbindelse med prækvalificering. Dermed vil DSB forbedre forudsætningerne for at undgå aftaleindgåelse med leverandører, der ikke agerer etisk forsvarligt.

Til trods for den generelt vurderede lave risiko er leverandørernes anvendelse af underleverandører en ukendt faktor, som i sagens natur kan være svært at spå om uden at foretage en grundig undersøgelse.

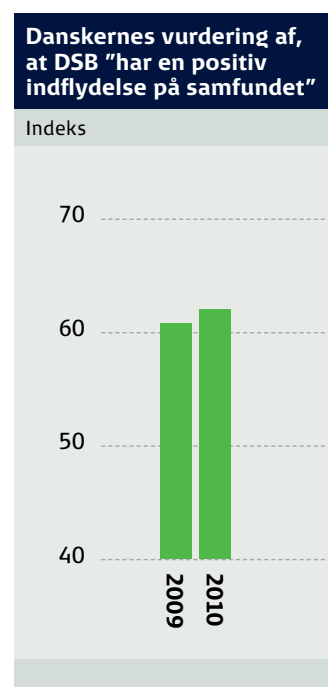
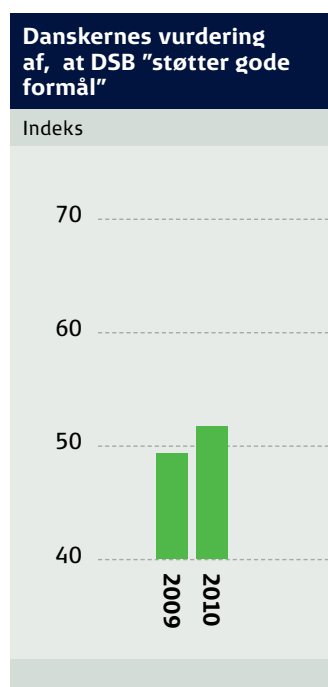
Samfund og etik



DSB skal være en aktiv medspiller i samfundet og konstant udvikle og arbejde med CSR. Vi skal stille de samme krav til os selv, som vi stiller til vores forretningsforbindelser, og vi skal sikre, at vi lever op til dem.

Humanitær ansvarlighed

DSB har i 2010 valgt at bidrage til at skabe bedre vilkår for udvalgte udsatte grupper både i Danmark og i udlandet. Vi vil gerne opleves som en socialt ansvarlig virksomhed. Vi interesserer os for, om danskerne oplever, at DSB er en virksomhed, der støtter gode formål og har en positiv indflydelse på samfundet. Fra 2009 til 2010 er der sket en positiv udvikling i danskernes vurdering af, at DSB støtter gode formål, og at DSB har en positiv indflydelse på samfundet.





Danmarks Indsamlingen

På flere måder har vores medarbejderes initiativ og indsats haft stor effekt. Eksempelvis var 200 medarbejdere i januar 2010 ude på DSB's stationer og samlede i alt 333.643 kr. ind til Danmarks Indsamling 2010, der støttede kvinder i Afrika og det katastroferamte Haiti. Herudover bidrog DSB til Danmarks Indsamling 2010 ved at indsatte et særtog, hvor alle indtægter gik ubeskåret til indsamlingen. På den måde bidrog DSB med 250.000 kr. til Danmarksindsamlingen.



Hjælp til Eritreas jernbane

I 2010 omlagde og centraliserede DSB værkstedsfaciliteter i Danmark, og det faldt derfor naturligt at engagere sig i det private hjælpeprojekt "Hjælp til Eritreas jernbane". DSB bidrog med i alt godt 17 tons brugt værktøj og jernbaneudstyr, der er blevet overflødigt pga. omlægningen af værkstederne. Udstyret der omfattede alt lige fra sikkerhedssko til sporopsætningsudstyr ankom til Eritrea i december 2010.



Børneguiden og Børns Vilkår

DSB har mange kundegrupper med særlige behov. Børn der benytter Børneguiden er en af dem. DSB's Børnegruide bringer børn trygt gennem landet – ofte skilsmissebørn på vej mellem forældrene. I slutningen af 2010 indgik DSB et strategisk samarbejde med Børns Vilkår. Gennem samarbejdet støtter DSB op omkring arbejdet i Børns Vilkår. Det sker ved at udbrede kendskabet til Børns Vilkår og gennem støtte til fundraising.



Tilbud til socialt udsatte

På Københavns Hovedbanegård har der i en årrække været daglige udfordringer med socialt udsatte. Derfor indgik DSB i april 2010 et samarbejde med Hjemløseenheden, Mændenes hjem, En varm seng, Reden, Gadejuristerne, café DUGNAD, Sundhedsrummet og politiet. Formålet var at finde bedre løsninger for de socialt udsatte, og det har nu givet DSB's medarbejdere mulighed for at vise de socialt udsatte hen til en af hjælpeorganisationerne frem for blot at vise dem væk fra Hovedbanegården. For DSB har samarbejdet betydet en reduktion i antallet af arbejdsskader i form af vold og trusler.



Operation Dagsværk

DSB var igen i 2010 vært for 600 gymnasieelever som led i Operation Dagsværk. Eleverne var ambasadører for adfærdskampagnen: Giv plads – det giver overskud. Operation Dagsværk støttede i 2010 et uddannelsesprojekt for flygtningebørn i Burma.



Overskud fra DHL-stafet

Efter DHL-stafetten blev den overskydende mad fra DSB's telt givet til værestedet Kofoeds Skole. I samarbejde med Sparta blev der indsamlet flasker, og flaskepanten gik til Læger uden grænser.

Etisk ansvarlighed

CSR boardet har vedtaget et sæt af etiske regler. De etiske regler skal sikre, at vi selv lever op til de krav, vi stiller til vores omverden. Reglerne beskriver blandt andet håndtering af gaver og valg af samarbejdspartnere. I løbet af 2011 vil vi udbrede de etiske regler i virksomheden og indarbejde dem i eksisterende politikker, for at den vej at implementere dem i den daglige drift.

I 2010 har vi besluttet at oprette en whistleblower funktion, der vil give medarbejderne mulighed for anonymt at indberette mistanke om eventuelle overtrædelser af etisk forretningsadfærd og økonomisk svindel. Ved årets udgang havde DSB indsendt ansøgning om tilladelse til oprettelse af funktionen til Datatilsynet. Funktionen forventes etableret i løbet af 2011. Whistleblower funktion implementeres sammen med de etiske regler.

Regnskabsgrundlag

[illegible]

Om rapporten

Denne CoP rapport er vores anden Communication on Progress og vedrører kalenderåret 2010.

CoP 2010 kommer i umiddelbar forlængelse af CoP 2009, som udkom i januar 2011. Det sker fordi vi har et ønske om fremadrettet at kunne koble Årsregnskabet og CoP tættere sammen i en årlig rapportering, idet meget indhold fra Årsregnskabet og CoP'en er identisk og henvender sig til de samme interessegrupper.

Indholdet til rapporten er defineret ved at tage udgangspunkt i DSB's årsrapport 2010, som indeholder en stor del af DSB's historie for 2010. Samtidig er indholdet i årsrapporten drøftet ad flere omgange i Koncernledelsen, der har de samme medlemmer som CSR boardet. I forhold til årsrapporten er vores Communication on Progress suppleret med udvalgte dele af vores miljørapport 2010, vores interne medarbejderregnskab 2010 og de politikker og resultater, der kan henføres til de 10 principper i Global Compact, og som har relevans for vores interessenter. Rapporten er blevet til i et samarbejde mellem CSR boardet, CSR chefen og de CSR ansvarlige i forretningen.

DSB's CSR arbejde dækker DSB moderkoncernen og 100 % ejede datterselskaber. Hvor ikke andet er nævnt er det også DSB moderkoncernen og 100% ejede datterselskaber, der rapporteres på. Der er dog den undtagelse at K&G er særligt undtaget af indkøbspolitikken, da det er 7-Eleven som indkøber varer til butikkerne.

Data i denne rapport dækker som udgangspunkt ovenstående virksomheder i koncernen. Nogle data opgøres dog efter principperne til DSB's årsregnskab, hvorfor der vil være data, der er opgjort i forhold til bestemmelserne i årsregnskabsloven.

DSB's årsrapport og miljørapport er verificeret af 3. part. Mange af de data der er gengivet i denne rapport er dermed verificeret af revisor, men den samlede CoP-rapport er ikke verificeret af 3. part.

I perioden mellem CoP 2009 og CoP 2010 er der arbejdet med implementering af GRI. Der er indkøbt et system til systematisk håndtering af GRI. Systemet anvendes bl.a. som driver for implementeringen og skal fremadrettet kunne lagre og dokumentere dataudviklingen. I processen med implementering af GRI er de relevante indikatorer for DSB udvalgt og omsat i samarbejde med de CSR ansvarlige fra udvalgte forretningsområder.

Fremadrettet venter et arbejde med at ansvarliggøre udvalgte medarbejdere for data i GRI systemet og den årlige dataindsamling. På den måde sikres en forankring af GRI på tværs af DSB.

For flere tekniske beskrivelser af opgørelsesmetoder etc. henvises til DSB Årsrapport 2010 og DSB Miljørapport 2010, der begge er tilgængelige på www.dsb.dk.

GRI-indikatorer

GRI-indikatorer

DSB Nøgletal

	2006	2007	2008	2009	2010
Nettoomsætning, mio. kr.	9.818	9.818	9.846	9.867	10.076
Årets resultat, mio. kr.	726	767	558	341	-574
Antal medarbejdere	9.207	9.196	9.229	9.308	9.449
Antal togrejser (tusinde rejser)*	166.395	168.930	175.632	194.769	198.234
Antal togkilometer (tusinde togkilometer)	58.375	56.730	58.777	70.013	74.140

* Antal kunder i 2009 er i forhold til tidligere offentliggjorte tal reguleret som følge af ny model for opgørelsen af antal rejser

Miljødata

DSB har siden 2008 via RECS beviser købt strøm produceret ved hjælp af vindmøller og vandkraft, der betragtes som CO₂ neutral. Derfor er der ikke oplyst nogen CO₂ udledning relateret til vores elforbrug til togdriften og øvrig drift fra 2008. I indekstallet fra 2007 og basisåret 2004 er CO₂ udledning fra elforbruget indregnet.

Direkte og indirekte energiforbrug og vandforbrug EN 3, 4 og 8

	Note	Indeks 2007	Indeks 2008	Indeks 2009	Indeks 2010	Mængde 2010	Enhed
DSB's tog							
- el	1					196.492	MWh
- diesel						68.585.016	liter
Energi- og vandforbrug til bygninger							
Elforbrug til faste anlæg	2	102	102	92	89	56.442	MWh
Varme, total (alle forbrug er graddagekorrigeret)	2	97	96	105	103	64.248	MWh
- fjernvarme inkl. damp		98	100	110	112	52.516	MWh
- fyringsolie		86	42	38	35	617	MWh
- gas		94	92	95	81	11.115	MWh
Vandforbrug	2	107	103	106	105	212.547	m ³
Energiforbrug til biler og varevogne							
Diesel	3	134	128	103	52	121.749	liter
Benzin	3	56	46	57	28	33.154	liter

Luftemissioner fra DSB's produktion EN16 og EN20

	Note	Indeks 2007	Indeks 2008	Indeks 2009	Indeks 2010	Mængde 2010	Enhed
DSB tog, kun diesel fra 2008							
CO ₂		93	59	61	65	178.119	ton
NO _x		86	69	67	73	2055	ton
SO ₂		50	1	1	1	1,1	ton
HC		85	60	55	60	143	ton
CO		89	72	66	72	350	ton
Partikler (TSP)		88	78	71	80	68	ton
Varmeforbrug, faste anlæg							
CO ₂		91	25	29	28	11.665	ton
NO _x		91	26	28	24	14	ton
SO ₂		50	12	15	14	4,5	ton
Brændstofforbrug, biler og varevogne							
CO ₂	3	110	102	88	45	401	ton
NO _x	3	101	98	80	66	1,03	ton
SO ₂	3	22	20	17	42	0,012	ton
HC	3	76	77	64	10	0,057	ton
CO	3	73	67	65	10	0,62	ton
Partikler (TSP)	3	100	103	78	30	0,057	ton

Påfyldning af ozonlagsnedbrydende stoffer (EN 19)

	Note	Indeks 2007	In- deks 2008	Indeks 2009	Indeks 2010	Mængde 2010	Enhed
HFC	4	-	-	-	-	0,98	ton
HCFC	5	-	-	-	-	0,034	ton

Affaldsmængder fordelt på bortskaffelsesmetode (EN 22)

	Note	Indeks 2007	Indeks 2008	Indeks 2009	Indeks 2010	Mængde 2010	Enhed
Affald (ekskl. byggeaffald)	6						
- Total		111	88	71	66	6.567	ton
- til genanvendelse		115	60	48	39	1.838	ton
- til forbrænding		117	124	98	96	3.858	ton
- til specialbehandling		177	187	169	157	749	ton
- til deponering		10	10	8	16	122	ton
Byggeaffald							
- Total		-	-	-	-	6.988	ton
- til genanvendelse		-	-	-	-	1.525	ton
- til forbrænding		-	-	-	-	127	ton
- til specialbehandling		-	-	-	-	24	ton
- til deponering		-	-	-	-	5.312	ton

Den store mængde af affald til deponering skyldes at flere byggeprojekter er afsluttet i 2010.

For miljøindikatorer er 2004 brugt som basisår. Se flere detaljer i DSB's miljørapport på <http://www.dsb.dk/om-dsb/virksomheden/rapporter-og-regnskab/aarsrapporter/>

Energiforbrug og CO₂ udledning fra andre transporttydelser end DSB's egne tog og biler (EN29)

CO₂-udledningen fra busser indsat i forbindelse med planlagte sporarbejder og driftsforstyrrelser samt busser og færger til skolerejser.

Produktrelateret	kg CO ₂ 2010	kg CO ₂ 2009
Erstatningsbusser		
S-tog*	3.030.705	279.462
Fjern & Regionaltog	2.830.822	2.661.041
Skolerejser		
Busser	324.506	
Færger	10.076.935	
I alt	16.262.968	2.940.504

Den store stigning for erstatningskørsel for S-tog skyldes, at der i perioden 5. juni til 26. september var sporarbejde mellem Svanemøllen og Hillerød, og der derfor kørte togbusser på strækningen.

CO₂-udledning fra transportarbejde relateret til DSB

Medarbejdernes transport	kg CO ₂ 2010	kg CO ₂ 2009
Tjenesterejser med fly*	399.630	193.058
Taxa**	147.499	136.596
Kørsel i tjenestebiler og varevogne***	380.628	791.414
Tjenestekørsel i egen bil	47.711	47.511
Medarbejdernes transport til og fra arbejde****	7.099.384	7.009.384
I alt	7.984.852	8.177.963

* Tallet for 2009 er forbundet med stor usikkerhed, da årets tal er baseret på data for 6 måneder. Tallet kan dermed ikke entydigt tolkes som en fordobling af rejseaktiviteten med fly.

** Opgørelsen indeholder både DSB's kørsel med kunder i taxa og egne medarbejders transport i arbejdstiden

*** Faldet i kørsel i tjenestebiler og varevogne skyldes primært, at DSB har reduceret antallet af biler

**** Tallet for 2009 er genbrugt, da vi ikke forventer en stor ændring i medarbejdernes rejsevaner. Opgørelsen er baseret på svar fra 400 medarbejdere. 83 ton stammer fra Fjern & Regionaltog.

Noter

Note 1

Fra 2009 indgår energiforbruget til togdriften fra datterselskaberne; DSBFirst og Roslagståg i den samlede opgørelse, hvilket er den primære årsag til stigningen i elforbruget fra 2008. Energiforbruget til DSBFirst (Danmark og Sverige) og Roslagståg fremgår desuden separat af årsopgørelsen.

Note 2

DSB forbedrer hvert år sit datagrundlag, og 2010 er ingen undtagelse. Alle målere på vores udestationer (undervejs klargøring) er ved at blive gennemgået for at opdatere vores energiregistrering ved sammenlægningen af flere databaser til ét.

Note 3

Brændstofforbruget til biler og varevogne er faldet markant. DSB indgik medio 2009 en leasingaftale om leasing af biler og varevogne og frasolgte efterfølgende det meste af bilflåden. De leasede biler er primært dieselbiler med partikelfiltre. Begge dele kan ses på udviklingen af både forbrug og emissioner. Desuden har DSB kørt færre kilometre end i 2009.

Note 4

Efter 2005 er det ikke tilladt at anskaffe nye anlæg med HFC eller at anvende HFC med mindre der er tale om servicering af eksisterende anlæg. En anden undtagelse gælder airconditionanlæg i køretøjer, hvilket betyder, at DSB fortsat anvender HFC. Aktiviteterne på Helgoland er overgået til DSBFirst Danmark A/S og er ikke med i opgørelserne for 2009 og 2010.

Note 5

HCFC skal ifølge lovgivningen være udfaset per 1.1.2002, men det er lovligt at påfylde regenereret (genvundet) HCFC. Aktiviteterne på Helgoland er overgået til DSBFirst Danmark A/S og er ikke med i opgørelserne for 2009 og 2010.

Note 6

Mængden af affald til genanvendelse falder på trods af, at der er opstillet containere til indsamling af gratisaviser, og at DSB sorterer papir og pap fra på klargøringsanlæg og værksteder. Faldet skyldes blandt andet, at oplaget af gratisaviser er faldende.

Medarbejderdata

Samlet arbejdsstyrke fordelt på beskæftigelsestype (LA1 og LA 2)

	Loko- mo- tivfører	Tog- fører	Hånd- værkere	Salgs- person- ale	Stations- person- ale	S- togs- revi- sor	Ledere	Ad- mini- stra- tive (HK)	AC'ere
Andel	21%	16%	13%	14%	10%	2%	7%	11%	7%
Personaleomsætning	4,30%	3,90%	7%	28,30%	10,90%	5,80%	8,20%	8,30%	9,70%

Kilde: DSB HR SAP. Er beregnet på antal aktive medarbejdere ultimo december 2010.

Samlet arbejdsstyrke fordelt på ansættelseskontrakt (LA 4)

	Tjenestemænd	Overenskomst	Øvrige	I alt
Fjern & Regionaltog	2176	2625	83	4884
S-tog	415	888	13	1316
Kommerciel	87	609	540	1236
HR & Organisation	94	283	53	430
Økonomi	100	229	37	366
Stabesfunktioner	34	109	20	163
DSB First	108	405	20	533
I alt	3014	5148	766	8928

Kilde: DSB HR SAP

* Tallene er beregnet ud fra antal aktive medarbejdere (antal ansættelsesforhold) sidste dag i det pågældende år, inkl. timelønnede. Fritstillede medarbejdere er ikke medtaget. For DSB First indgår kun medarbejdere ansat på dansk kontrakt (DSB First Danmark A/S).

** Øvrige er en gruppering af timelønnede, kontraktansatte og lærlinge/elever.

Samlet arbejdsstyrke fordelt på geografisk område

Medarbejdere i DSB i alt: 8.928

Region
Nordjylland
235
3%

Region
Midtjylland
1.583
18%

Region
Hovedstaden
5.471
61%

Region
Sjælland
555
6%

Region
Syddanmark
1.084
12%

Kilde: DSB SP HR 2010

Geografisk lokation er baseret på personalets tjenesteadresse. Personaletallene er beregnet på antal aktive medarbejdere (antal ansættelsesforhold) ultimo december 2010, inkl. timelønnede. Fritstillede medarbejdere er ikke medtaget. For DSBFirst indgår kun medarbejdere ansat på dansk kontrakt (DSB-First Danmark A/S).

99% af DSBs medarbejder er overenskomstansatte og deres løn og arbejdsvilkår følger de overenskomster staten har indgået med de faglige organisationer. Der er derfor ingen forskel mellem standardstartlønnen og den lokale minimumsløn på væsentlige driftssteder i DSB. Derudover sikrer det formaliserede samarbejde med de faglige organisationer i HSU, at medarbejderrepræsentanter involveres i væsentlige beslutninger.

Arbejdsskader med og uden fravær 2010

	Antal arbejdsskader med fravær (anmeldelsespligtige)		Antal arbejdsskader uden fravær		Antal arbejdsskader i alt	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Fjern- & Regionaltog	258	249	729	662	987	911
S-tog A/S	90	86	209	179	299	265
Kommerciel ekskl. Kort & Godt A/S	0	0	0	0	0	0
Kort & Godt A/S	12	5	74	44	86	49
HR & Organisation	2	1	4	3	6	4
Økonomi	2	4	2	6	4	10
Stabesfunktioner	1	1	3	3	4	4
Ejendomsudvikling A/S	0	0	0	0	0	0
Public Arkitekter A/S	0	0	0	0	0	0
I alt	365	346	1021	897	1386	1243

Priser og anerkendelser

I 2010 blev en af DSB's medarbejdere, Ari Kadir, togfører fra Onboard Service, nomineret som en ud af tre på landsplan til at modtage Integrationsministeriets Integrationspris. Ari vandt ikke prisen, men i DSB er vi glade for og stolte af den flotte nominering, og over de mange gode forslag til kandidater til prisen som ledere og medarbejdere sendte ind. Det vidner om at integrationen og kollegaskabet trives i bedste velgående på DSB's mange arbejdspladser.

Oversigt over GRI indikatorer

Betegnelse	Beskrivelse	COP'en side
1.1	Erklæring fra organisationens højestplacerede ansvarlige beslutningstager (f.eks. Administrerende direktør, bestyrelsesformand eller lignende stilling) om relevansen af bæredygtighed for organisationen om relevansen af bæredygtighed for organisationen	3
2.1	Organisationens navn.	2
2.2	Primære mærker, produkter og/eller tjenesteydelser.	6
2.3	Organisationens driftsmæssige struktur, inkl. hovedafdelinger, driftsvirksomheder, datterselskaber og joint ventures.	6
2.4	Placering af organisationens hovedkontor.	2
2.5	Antallet af lande, hvor organisationen har aktiviteter, og navne på lande med en større aktivitet, eller som er særligt relevante for bæredygtighedsspørgsmål, og som er inkluderet i rapporten.	6
2.6	Ejerskabets art og juridiske form.	6
2.7	Markeder (inkl. geografisk inddeling, brancher, og kundetyper/modtagere).	6-8
2.8	Omfanget af den rapporterende organisation	6-8
2.9	Væsentligste ændringer i løbet af rapporteringsperioden vedrørende størrelse, struktur eller ejerskab,	6
2.10	Priser vundet i rapporteringsperioden.	28
3.1	Rapporteringsperioden (f.eks. regnskabs/kalenderåret) for de anførte oplysninger.	22
3.2	Dato for den seneste rapport (hvis der har været en).	22
3.3	Rapporteringsfrekvens (årlig, halvårlig osv.)	22
3.4	Kontaktperson for spørgsmål vedrørende rapporten og dens indhold.	2
3.5	Proces for definition af rapportens indhold	22
3.6	Afgrænsning af rapporten (f.eks. lande, afdelinger, dattervirksomheder, lejede faciliteter, joint ventures, leverandører). Jf. GRI's afgrænsningsprotokol for mere vejledning.	22
3.7	Anfør eventuelle særlige begrænsninger i rapportens omfang eller afgrænsning. Såfremt afgrænsning og omfang ikke fokuserer på organisationens fuldstændige antal vigtige økonomiske, miljømæssige og sociale påvirkninger, anføres strategien og den projekterede tidsplan for fuldstændig dækning.	22
3.8	Grundlag for rapportering om joint ventures, dattervirksomheder, lejede faciliteter, outsourcete driftsaktiviteter og andre enheder, der kan påvirke sammenligneligheden fra den ene periode til den anden væsentligt, og/eller mellem organisationer.	22
3.9	Metoder til måling af data og grundlag for beregninger, herunder forudsætninger og metoder med underliggende skøn, der anvendes til udarbejdelse af indikatorer og andre oplysninger i rapporten [Forklar enhver beslutning der ikke skal gælde for eller væsentlig afviger fra GRIs indikatorprotokoller]	22
3.10	Forklaring af effekten ved enhver justering af information fremsat i tidligere rapporter og årsagerne til sådanne justeringer (f.eks. fusioner/overtagelser, ændring af basisår/perioder, forretningens art, målingsmetoder).	N/A
3.11	Væsentlige ændringer i tidligere rapporteringsperioder inden for rapportens omfang, afgrænsning eller målingsmetoder.	22-28
3.12	Tabel der identificerer hvor standardoplysningerne kan findes i rapporten.	Denne tabel
3.13	Politikker og gældende praksis i forbindelse med ekstern verifikation af rapporten. Såfremt det ikke er inkluderet i verifikationsrapporten der følger med bæredygtighedsrapporten, skal omfanget og basis for enhver ekstern verifikation forklares. Forklar desuden forholdet mellem den rapporterende organisation og den verificerende tredjepart.	22
4.1	Organisationens ledelsesstruktur, herunder udvalg under bestyrelsen, som er ansvarlig for særlige opgaver, som f.eks. fastlæggelse af strategi eller tilsyn med organisationen.	6-7
4.2	Anfør hvorvidt formanden for bestyrelsen også er administrerende direktør/udfylder en ledende stilling	6
4.3	Organisationer med en enhedsstruktureret bestyrelse skal anføre antallet af uafhængige bestyrelsesmedlemmer og/eller medlemmer der ikke er medlem af direktionen.	6
4.4	Måder hvorpå aktionærer og medarbejdere, som kan komme med anbefalinger eller vejledning til bestyrelsen.	6
4.7	Processer til bestemmelse af kvalifikationer og ekspertise fra medlemmerne af bestyrelsen til vejledning om organisationens strategi om økonomiske, miljømæssige og sociale emner.	6
4.8	Internt udviklede erklæringer om missioner eller værdier, adfærdskodekser og principper, der er relevante for de økonomiske, miljømæssige og sociale resultater samt status for deres implementering heraf.	3-7+19
4.12	Eksternt udviklede økonomiske, miljømæssige og sociale chartre, principper eller andre initiativer som organisationen har underskrevet eller godkendt.	17+21
4.14	Liste over interessentgrupper der er involveret i organisationen.	9

Oversigt over GRI indikatorer

4.15	Grundlaget for identificering og udvælgelse af de for organisationen relevante interessenter.	8-9
4.16	Tilgang til interessent-involvering, herunder hvor ofte interessenter involveres fordelt på type og interessentgruppe.	8-9+ 15-16
4.17	Vigtige emner og bekymringer, der er blevet taget op gennem interessent-involvering, og hvordan organisationen har reageret over for disse vigtige emner og forhold, herunder i rapporteringen.	8-9+ 15-16
EN3	Direkte energiforbrug fordelt på primær energikilde.	12+21
EN4	Indirekte energiforbrug fordelt på primær energikilde.	12+21
EN16	Samlede direkte og indirekte drivhusgasudledninger fordelt på vægt	13+22
EN19	Udledning af ozonnedbrydende stoffer fordelt på vægt.	22
EN20	NOx, SOx og andre væsentlige luftudledninger fordelt på type og vægt.	22
EN21	Samlet vurdering	21
EN22	Samlet vægt fordelt på affaldstype og bortskaffelsesmetode.	25
EN26	Initiativer der skal begrænse de miljømæssige påvirkninger af produkter og tjenesteydelser samt omfanget af begrænsningerne	10
EN28	Monetær værdi af større bøder og samlet antal ikke-monetære sanktioner for manglende overholdelse af miljølove- og regler.	14
EN29	Væsentlige miljømæssige konsekvenser ved transport af produkter samt andre varer og materialer anvendt til organisationens driftsaktiviteter, samt transport af medarbejdere.	13+23
EC2	Økonomiske implikationer og andre risici og muligheder for organisationens aktiviteter grundet klimaforandringer.	3-4
EC4	Væsentlig økonomisk støtte fra staten.	6
EC5	Forskel mellem standardstartlønnen og den lokale minimumsløn på væsentlige driftssteder.	27
LA1	Samlet arbejdsstyrke fordelt på beskæftigelsestype, ansættelseskontrakt og geografisk område.	28
LA3	Personalegoder der tilbydes fuldtidsmedarbejdere, og som ikke bliver tilbudt midlertidigt ansatte eller deltidsmedarbejdere	18
LA4	Procentdel af medarbejdere, der er omfattet af kollektive overenskomster.	27
LA7	Frekvensen af ulykker, arbejdsbetingede lidelser, tabte arbejdsdage og fravær, samt antallet af arbejdsrelaterede dødsfald pr område.	28
LA8	Uddannelse og træning, rådgivning, forebyggelse og risikokontrolprogrammer fastlagt med henblik på at hjælpe medlemmer af arbejdsstyrken, deres familie eller medlemmer af lokalsamfundet med hensyn til alvorlige sygdomme.	17
LA13	Sammensætning af ledelsesorganer og opdeling af ansatte pr kategori fordelt på køn, aldersgrupper, mindretalsgrupper og andre mangfoldighedsindikatorer	17
HR6	Aktiviteter, der indebærer betydelig risiko for at involvere børnearbejde samt initiativer iværksat med henblik på at støtte afskaffelsen af børnearbejde.	19
HR7	Aktiviteter, der indebærer betydelig risiko for at involvere tvungent eller pligtmæssigt arbejde, samt iværksatte initiativer til støtte af afskaffelsen af tvungent eller pligtmæssigt arbejde.	19
SO4	Iværksatte tiltag som reaktion på tilfælde af korruption.	19
SO5	Offentlige politiske udmeldinger samt deltagelse i udviklingen af og lobbyarbejde i forhold til regeringens politik.	6