



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

Vores samfundsansvar		1
DSBs organisatoriske profil		3
Arbejdet med vores samfundsansvar		4
Om rapporten		5
Menneskerettigheder	Princip 1 & 2	6
Arbejdstagers rettigheder	Princip 3, 4 , 5 & 6	8
Klima og miljø	Princip 7, 8 & 9	10
Antikorruption	Princip 10	12
Oversigt over GRI indikatorer		13

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

Hjemstedskommune
København

Revision

KPMG
Statsautoriseret
Revisionspartnerselskab

Rigsrevisionen

Bank

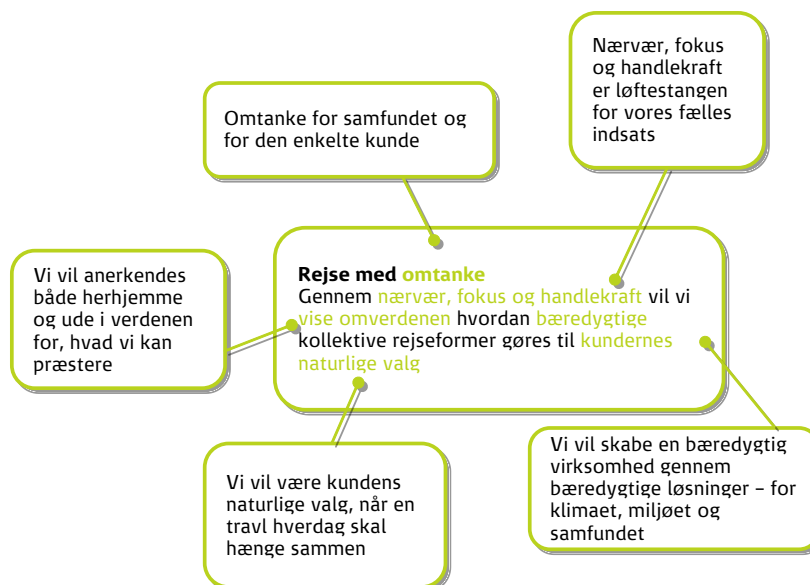
Nordea

Vores samfundsansvar

Dette er den første afrapportering efter DSB i 2009 tilsluttede sig UN Global Compact, og dermed forpligtede os til at implementere og udbrede de 10 grundlæggende principper. Vi har valgt en ydmyg tilgang til arbejdet med implementeringen, da vi er meget opmærksomme på, at det tager tid at få alle elementer integreret i forretningen. Vores fokus har først og fremmest været på arbejdstagerrettigheder og miljø, da dette i særlig grad er væsentlige forhold for DSB.

Som dansk virksomhed tages mange forhold umiddelbart for givet grundet kulturen og lovgivningen, og vi er da også langt fremme sammenlignet med andre lande, specielt uden for Europa. I DSB ønsker vi en systematisk tilgang til principperne. Vi skal hele tiden forbedre vores egen performance, og blive bedre end vi var "i går". Derfor finder vi principperne ganske ambitiøse. For at sikre en systematisk tilgang til vores rapportering er retningslinjerne fra "Global Reporting Initiative" (GRI) anvendt. Vi har valgt anvendelsesniveau C. Tabellen sidst i dokumentet viser det samlede overblik over GRI anvendelsen i denne rapport.

Det er DSB's ambition, at bæredygtige, kollektive rejseformer skal være danskernes naturlige valg. I vores vision kalder vi det "Rejse med omtanke".



DSB har hver eneste dag ansvaret for hundredtusinder af kunder, der vælger at rejse med os. Men ansvaret rækker langt videre. Det omfatter også et socialt, etisk og miljømæssigt ansvar for vores medarbejdere, samarbejdspartnere og øvrige omverden. Det indebærer, at vi ikke blot ser os som en transportvirksomhed, men at vi tager kunden i hånden på hele rejsen med omtanke for kunder, klima, miljø, sikkerhed og samfund.

I 2009 modtog vi Climate Cup's strategipris, som uddeles på Nordeuropas største klimakonference, Nordic Climate Solutions. Tildelingen af prisen blev begrundet med, at DSB har en strategi, hvor klimaforandringer er drivkraften for virksomhedens handlinger, engagement og villighed til at påvirke kundernes adfærd.

DSB's klimastrategi

- Klimapåvirkningen er 50 procent lavere pr. personkilometer i 2020 end i 2005 (beregnet som CO₂).
- DSB er CO₂- neutral i 2030.
- Energiforbruget er 20 procent lavere pr. personkilometer i 2020 end i 2005 (10 procent fra energibesparelser og 10 procent fra højere belægning).

Et særligt fokusområde indenfor DSB's sociale ansvar er klimastrategien (se figur side 1). DSB har gennem de seneste 20 år arbejdet målrettet på at kortlægge og mindske klima- og miljøbelastningen. Selvom toget er født med miljø-fordele, arbejder DSB til stadighed på at blive endnu bedre til at håndtere miljøudfordringerne og skabe langsigtede, bæredygtige løsninger.

DSB vil således halvere klimapåvirkningen fra CO2 allerede i 2020, og være CO2 neutrale i 2030. Et så ambitiøst mål kan DSB ikke løfte alene, og DSBs interessenter er derfor vitale deltagere for at nå målet. DSB har eksempelvis indgået i et strategisk partnerskab med DONG, der har til formål at identificere potentielle besparelser i vores bygningsmasse, kørestrømsforbrug og mulighederne for at få energi der er baseret på vedvarende energikilder.

DSB's primære udfordring for de kommende år vil være at kommunikere togets fordele for at øge antallet af kunder og dermed flytte transporten fra vejene til skinnerne. Udover eksisterende fordele vil der med afsæt i forandrings-programmet Sporskifte2010 igangsættes en række aktiviteter hvoraf mange er målrettet kunderne. Eksempelvis gratis cykel med S-toget, forbedring af de digitale salgskanaler, øget tryghed, endnu bedre rengøring samt forbedret trafikinformation. Alt sammen tiltag der skal sikre at "kollektive rejseformer gøres til kunderne naturlige valg".

At have tilsluttet sig UN Global Compact har for DSB været med til at holde fokus på at drive vores virksomhed ansvarligt og implementeringen af de 10 principper ser vi som en kontinuerlig proces – Der er altid muligheder for forbedringer. Vi tror at ambitionsniveauet for at opfylde de 10 principper løbende hæves, dels på grund af omverdenens påvirkninger, dels fordi nye nuancer hele tiden dukker op ved det systematiske arbejde med principperne. Vi vil gøre vores bedste for at være på forkant med principperne.



//Søren Eriksen, Adm. Dir. DSB



DSBs organisatoriske profil

DSB er en Selvstændig Offentlig Virksomhed (SOV) og dermed fuldt statsejet. Det er transportministeren, der udfylder DSB's ejerrolle. DSB har et to-strengt ledelsessystem, hvor bestyrelsen overvåger virksomhedens resultater, ledelse og organisation på vegne af transportministeren, mens direktionen har det daglige ansvar for driften. Valget af medarbejderrepræsentanter i bestyrelsen sikrer at medarbejderne effektivt kan komme med anbefalinger direkte til bestyrelsen. Der er ikke personsammenfald mellem bestyrelse og direktion.

DSBs hovedsæde ligger i Sølvgade i København, men grundet togproduktets geografiske udstrækning er DSB repræsenteret i det meste af landet på stationerne, der dækker en meget stor del af Danmark.

DSB er organiseret i 5 hovedområder; Fjern & Regionaltog, S-tog, Kommerciel, HR & Organisation samt Økonomi. Hvert område drives af en direktør. Hertil kommer udvalgte stabsfunktioner. Organiseringen afspejler de to primære forretningsområder som er DSB S-tog, Fjern & Regionaltog.

DSB S-tog A/S har ansvaret for S-toget, der sikrer hundredetusindevis af pendlere hurtig og let transport i hovedstadsområdet. Fjern og Regionaltog har ansvaret for regional- og intercity tog i Danmark, mens Kommerciel har ansvaret for DSBs aktiviteter i Sverige og Tyskland - hvor DSB især er store på det svenske marked. De udenlandske aktiviteter drives sammen med udenlandske partnere, hvorfor DSBs forskellige strategiske initiativer ikke omfatter disse i fuldt omfang.

DSB drives mere og mere på kommercielle vilkår. Transportministeriet har indgået 10-årige aftaler med DSB om levering af personbefordring i fjern- og regionaltogstrafikken og i S-togstrafikken. 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 4,5 mia. dkk.). Den tætte tilknytning til staten gør, at DSB ofte er omdrejningspunkt for politiske diskussioner, som DSB er uden indflydelse på.

DSB er måske den virksomhed i Danmark med størst kontaktflade til kunderne. Dette gør kunderne til vores væsentligste interessent, og der er derfor flere forskellige interessegrupper, hvor kunderne og DSB er i tæt dialog. Dette gælder for eksempel pendlere. Af øvrige væsentlige interessenter kan nævnes fagforeningerne, folketingspolitikere, samt en række NGO'er. Sidstnævnte er en gruppe, som vi vil øge fokus på i de kommende år.

Facts om DSB

	2005	2006	2007	2008	2009
Nettoomsætning, mio. dkk	9.630	9.818	9.818	9.846	9.867
Årets resultat, mio. dkk	745	726	767	558	341
Antal medarbejdere	9.078	9.207	9.196	9.229	9.308
Antal togrejser (tusinde rejser)	163.555	166.395	168.930	175.632	194.769
Antal togkilometer (tusinde togtkilometer)	57.341	58.375	56.730	58.777	70.013

Arbejdet med vores samfundsansvar

Ansvar for at koordinere og udvikle CSR hos DSB ligger hos CSR Chefen, som refererer til direktøren for HR & Organisation. En gang i kvartalet afholder CSR Chefen møde med DSB's CSR board, der består af DSBs koncernledelse med administrerende direktør Søren Eriksen som formand. Hver måned mødes CSR Chefen med de decentrale CSR ansvarlige i organisationen, i et operationelt forum, hvor en række væsentlige funktioner i DSB er repræsenteret. Fast punkt på dagsordenen i begge fora er en diskussion af fremskridt i CSR-porteføljen, som er alle projekter med en væsentlig samfundsinteresse. Denne struktur mener vi sikrer en løbende udvikling og resultatskabelse af CSR arbejdet

Grundlaget for arbejdet defineres ud fra 5 dimensioner defineret af CSR funktionen. Det drejer sig om:

- Kunder
- Medarbejdere
- Miljø
- Leverandører
- Samfund/Etik

I de fleste projekter er samfundsinteressen direkte afledt af driftsmæssige betragtninger, men DSB iværksætter også en række projekter med samfundsansvar som eneste prioritet. Sidstnævnte kan gennemføres, idet samfundsansvar er en væsentlig del af DSB's vision. Læs mere om denne del i vores årsrapport 2009 på www.dsb.dk.



Omdrejningspunktet for DSB's arbejde med CSR er CSR-visionen:

- "Vi vil udvikle de økonomiske, sociale, etiske og miljømæssige aspekter af vores aktiviteter, så de i tråd med vores værdier fremmer langsigtet vækst for den kollektive trafik til gavn for mennesker og miljø:
- Vi vil skabe et bedre miljø for alle ved at tilbyde attraktive transportløsninger og ved at reducere miljøbelastningen af vores aktiviteter.
- Vi vil være en attraktiv og social ansvarlig arbejdsplads. Det betyder for os et fokus på et sundt og sikkert arbejdsmiljø, balance mellem arbejdsliv og privatliv, og at vi ser mulighederne i forskellighed og en mangfoldig medarbejdersammensætning. "

Udover CSR visionen har vi en række politikker, der generelt afspejler vores vision. Det er naturligvis DSB's handlinger, der tæller, men visionen og politikkerne udstikker retningslinjerne og bidrager til at vise, hvad vi mener med samfundsansvar. CSR er integreret i bl.a. vores Miljøpolitik, Personalepolitik, Arbejdsmiljøpolitik, Indkøbspolitik og Kommunikationspolitik.

Om rapporten

Denne COP rapport vedrører kalenderåret 2009, som er sammenfaldende med DSB's regnskabsår. Fremover vil rapportering af COP'en tidsmæssigt følge DSB's årsrapport som udkommer i april måned hvert år. COP for kalenderåret 2010 vil dermed være tilgængelig i april 2011.

DSB's CSR arbejde dækker DSB og 100 % ejede datterselskaber. Det er de organisatoriske rammer denne rapport dækker. Data 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. Det vil være nævnt specifikt, såfremt dette er tilfældet.

Som den første rapportering skal denne COP rapport være grundlag for erfaringer med formkravene fra FN, samt GRI. Idet rapporteringsåret 2009 allerede er uddybende beskrevet i DSBs årsrapport samt Miljøregnskab, er denne rapport udarbejdet med disse som udgangspunkt. Rapporten skal ses som et supplement til disse. Den store forskel fra dem til denne COP rapport er anvendelsen af GRI, hvorfor der er tilføjet en del informationer. Fokus har i første omgang været Arbejdstagerrettigheder/Menneskerettigheder og Klima & Miljø, fordi det er de mest væsentlige forhold for DSB. På grundlag af erfaringerne fra 2009 rapporten og det fortsat strategiske arbejde siden 2009, forventes 2010 rapporten at være yderligere udbygget for så vidt angår de øvrige områder.

For teknisk beskrivelse af opgørelsesmetoder etc. henvises til DSB Årsrapport og DSB Miljørapport, der begge er tilgængelige på www.dsb.dk.

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



Menneskerettigheder



Princip 1: Virksomheder bør støtte og respektere beskyttelsen af internationalt erklærede menneskerettigheder inden for virksomhedens indflydelsesområde og

Princip 2: sikre sig, at de ikke medvirker til krænkelse af menneskerettighederne.

Hvordan vi er engageret

Overholdelse af menneskerettigheder er en integreret del af den danske kultur. Derfor falder det helt naturligt for DSB at overholde menneskerettighederne i relation til alle DSBs interessenter. Det betyder, at vi selv overholder menneskerettighederne overfor vores kunder og medarbejdere. Med Code of Conduct stiller vi krav om, at vores leverandører overholder menneskerettighederne.

Hvordan vi har systematiseret det

Kunder

Alle borgere i Danmark har lige mulighed for offentlig transport uafhængigt af handicaps, etnisk oprindelse, hudfarve, køn o.l.

For at sikre, at alle oplever lige mulighed for offentlig transport har DSB samarbejdet med en række interesseorganisationer som fx handicaporganisationer, skoler og pendlerklubber. Fx sikrer Handicappanelet, at spørgsmål og anliggender omkring tilgang til toget, services og personlig assistance for handicappede drøftes og løses proaktivt, så handicappede har de samme muligheder for at rejse som ikke handicappede. Politikken fremgår af "Lige til for handicappede".

Leverandører

DSB stiller krav om, at vores leverandører overholder alle internationale konventioner og national lovgivning, dermed også menneskerettigheder. Det fremgår af vores Code of Conduct. Heraf fremgår også at DSB har tilsluttet sig UN Global Compact, og at vi opfordrer vores leverandører til at gøre det samme.

Medarbejdere

DSB er en meget alsidig virksomhed. Vi har mange forskellige arbejdspladser, arbejdsfunktioner og mangfoldighed blandt medarbejderne. Vi har en række politikker, der tager hånd om medarbejdernes rettigheder.

Det er for eksempel:

- Arbejdsmiljøpolitik
- Personalepolitik
- Fraværspolitik
- Misbrugspolitik
- Sikkerhedspolitik
- Seniorpolitik
- Sundhedspolitik

DSB har en Arbejdsmiljøorganisation. Arbejdsmiljø varetages af Arbejdsmiljørådet, som består af repræsentanter fra arbejdsgiver siden og arbejdstagersiden. Direktøren for HR & Organisation er formand for rådet. Alle medarbejdere er repræsenteret i formelle arbejdsmiljø- og sikkerhedsudvalg med ledelse og arbejdstagere, som skal bidrage til overvågning og rådgivning om arbejdsmiljøprogrammer.

De aktiviteter vi har gennemført, og resultater der er opnået

Leverandører

DSB er i færd med en systematisk kortlægning af vores leverandører med henblik på at identificere dem, der eventuelt ikke lever op til vores CSR krav. Sideløbende udvikler vi en proces for opfølgning over for disse leverandører. Processen iværksættes i løbet af 2010.

Medarbejderne

DSB har for første gang i 2009 udarbejdet et medarbejderregnskab. I 2009

- var 70 % af de ansatte i DSB mænd og 30 % kvinder
- havde 6,9 % af de ansatte i DSB ikke en dansk baggrund.
- var 3 % af de ansatte i DSB ansat under Socialt kapitel dvs. § 56 Sygdom, Fleksjob, Skånejob og Delvis syge

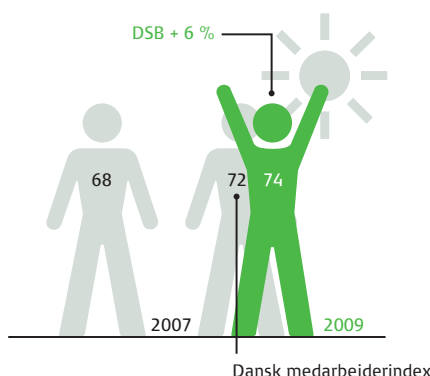
I 2009 var Fremføring, Togvedligehold og On board service arbejdsmiljøcertificeret. I 2010 igangsætter DSB et omfattende arbejdsmiljøprogram. Formålet er at få arbejdsmiljøcertificeret hele DSB, dog bortset fra Kort & Godt som kommer med i 2011. I programmet indgår også formulering af krav til vores leverandører om deres lokale arbejdsmiljø.

En arbejdsmiljøproblematik er fx vold og trusler. DSBs medarbejdere udsættes løbende for vold og trusler fra kunder og ikke kunder. Det kan give mange arbejdsskader og som følge heraf et højt sygefravær. Problemet har været stigende og i 2009 er registreret 467 tilfælde i DSB. En stor andel af medarbejderne i de kundevendte enheder har derfor gennemgået træning i konflikthåndtering, og vi forventer derfor en faldende tendens.

DSB tilbyder helbredsforsikring til alle ansatte og deres familier. DSB vil gerne have sunde medarbejdere. Derfor tilbydes alle medarbejder sundhedstjek af en læge hvert 2. år. I 2009 tog 1.486 personer, hvilket svarer til ca. 17 % imod tilbuddet om sundhedstjek.

Hvert 2. år måles på medarbejdernes tilfredshed. Medarbejdertilfredshedsmålinger viser at medarbejderne er mere tilfredse i 2009 end i 2007. Den samlede tilfredshed er således steget fra 68 til 74 i perioden 2007 til 2009 (Målt på en skala fra 1-100). Til sammenligning var udviklingen i Dansk Medarbejder Indeks i samme periode en stigning fra 70 til 72. Ud over muligheden for benchmark giver målingen os mulighed for at evaluere forskellige initiativer, idet der kan måles direkte på om den ønskede effekt er opnået. En negativ udvikling i medarbejdertilfredsheden vil foranledige en nærmere analyse af nødvendige indsatser.

Arbejdsglæden stiger



I årets undersøgelse af medarbejdertilfredsheden er arbejdsglæden steget med seks point siden sidste undersøgelse i 2007. Det er den største fremgang, siden DSB begyndte at måle medarbejdertilfredsheden i 2003. Arbejdsglæden ligger hermed for første gang siden 2004 højere end på arbejdsmarkedet generelt. Den primære årsag til den øgede arbejdsglæde er, at medarbejderne vurderer DSB's omdømme markant højere. Også troskaben mod DSB har taget et stort hop opad. Med en stigning på 10 point ligger troskaben på det højeste niveau nogensinde og markant højere end på det generelle arbejdsmarked. Også medarbejdernes vurdering af DSB's ledelse er også steget, særligt af den øverste ledelse.

Arbejdstagers rettigheder

Princip 3: Virksomheder bør opretholde organisationsfrihed og effektivt anerkende retten til kollektiv forhandling,

Princip 4: støtte udryddelse af alle former for tvangsarbejde

Princip 5: støtte effektiv afskaffelse af børnearbejde, og

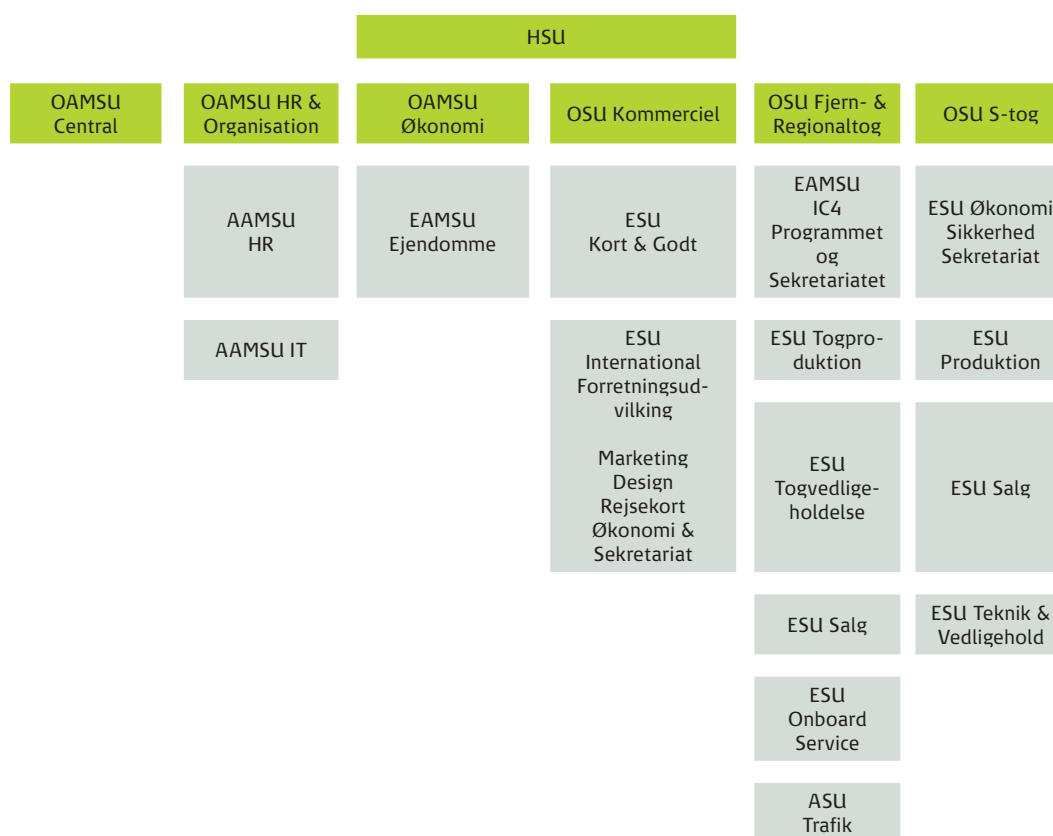
Princip 6: eliminere diskrimination i arbejds- og ansættelsesforhold.

Hvordan vi er engageret

I Danmark er der organisationsfrihed. Det betyder, at det er frit for enhver at være medlem af en faglig organisation. Medarbejderne bestemmer selv, om de ønsker at være organiseret i en fagforening og hvilken faglig organisation, de ønsker at være medlem af. I DSB er der tradition for, at forskellige faggrupper er medlem af passende fagforbund. Fx er de fleste lokomotivførere organiseret i Dansk Jernbaneforbund og akademikerne er organiseret i Akademikernes Centralorganisation.

DSB har et hovedsamarbejdsudvalg (HSU). Udvalget består af koncernledelsen og underdirektøren for HR, som repræsenterer arbejdstagersiden og repræsentanter fra de væsentlige faglige organisationer som repræsenterer arbejdstagersiden. Formanden for udvalget er DSBs administrerende direktør Søren Eriksen. HSU tager hånd om vigtige forhold som strategi og mål, personalepolitik, budget, rationaliserings- og omstillingsprojekter samt kompetenceudvikling.

Under HSU er en række lokale og område Arbejdsmiljø – og samarbejdsudvalg.



Foruden den formelle samarbejdsstruktur har hver faglig organisation udvalg som medarbejderne kan deltage i. Her orienteres blandt andet om, hvad der sker på samarbejdsudvalgsmøderne. Der holdes 4-6 årlige møder i HSU. I 2009 blev der holdt 6 møder. Referaterne fra HSU er tilgængelige for alle medarbejdere på DSBs intranet.

Mangfoldighed er vigtigt for DSB af flere årsager. Dels har vi i forbindelse med den daglige drift stor berøringsflade med vores kunder, og det er derfor vigtigt for os, at vores med-



arbejderstabs sammensætning matcher vores kunder. Derudover ønsker vi som en stor statslig virksomhed at være ansvarlig og give alle en fair chance.

Gennem det store samarbejde med de faglige organisationer sikrer DSB, at vi ikke selv anvender børne- eller tvangsarbejde. Den største risiko for DSB er dermed risikoen tilknyttet vores leverandører. Alle leverandører forpligter sig ved samhandel med DSB til at overholde vores Code of Conduct, som baserer sig på vores tilslutning til Global Compact. Der arbejdes i DSB på hvordan opfølgning på dette kan ske, og vi forventer at have en plan for audits af væsentlige leverandører i 2010.

Hvordan vi har systematiseret det

DSB er en overenskomstdækket virksomhed, hvor kun medarbejdere i højere stillinger ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst. Alle overenskomster bliver forhandlet med faglige organisationer. Overenskomsterne dækker de forskellige arbejdsområder, hvilket sikrer at alle medarbejdere inden for samme arbejdsområde er ligestillet, uafhængig af om de er medlem af den forhandlingsberettigede faglige organisation eller er medlem af en anden faglig organisation eller har valgt ikke at være medlem af en organisation. Når DSBs overenskomster bliver indgået, aftales det hvornår overenskomsten kan opsiges. Vores nuværende overenskomster blev indgået i 2008, og skal genforhandles i 2011. I overenskomstens løbeperiode er der fredspligt, mens der er strejkeret i de perioder, hvor overenskomsterne genforhandles. Herved sikres der ro på arbejdsmarkedet i overenskomsternes løbeperiode, samtidig med at parterne anerkender retten til genforhandling.

I DSB er der tradition for at størstedelen af medarbejderne er medlem af en faglig organisation, og DSB har dagligt et tæt samarbejde med de faglige organisationer.

I forbindelse med at varetage medarbejdernes tarv har DSB specialiseret stabspersonale, der skal sikre medarbejdernes rettigheder. Der er således dedikerede HR konsulenter til at varetage eksempelvis fysisk- og psykisk arbejdsmiljø samt mangfoldighed, ligesom der er ansat socialrådgivere til at yde støtte til medarbejderne, når dette er nødvendigt.

De aktiviteter vi har gennemført, og resultater der er opnået

99% af DSBs medarbejdere er overenskomstansatte og deres løn og arbejdsvilkår følger de overenskomst staten har indgået med de faglige organisationer. Derudover sikrer det formaliserede samarbejde med de faglige organisationer i HSU, at medarbejderrepræsentanter involveres i væsentlige beslutninger. Dette skete således også da vi i december 2009 måtte gennemføre en afskedigelses runde blandt de administrative funktioner.

Princip 7: Virksomheder bør støtte en forsigtighedstilgang til miljømæssige udfordringer

Princip 8: tage initiativer til at fremme en større miljømæssig ansvarlighed, og

Princip 9: tilskynde udvikling og spredning af miljømæssige teknologier

Hvordan vi er engageret

Togets energiforbrug og CO₂ udledning pr. transporteret person er mindre end andre transportformers. Bilen belaster klimaet med tre-fem gange så meget CO₂ som toget. I myldretidstrafikken er det op til 10 gange så meget. Da den samlede persontrafik i Danmark forventes at stige med gennemsnitlig mere end 3 % om året, er der store CO₂ besparelser at hente, hvis toget står for trafikvæksten.

Miljø og klima har i mange år været vigtige områder for DSB, og det er DSB's mål at udnytte jernbanens fordele som miljøvenlig transportform. Vores miljøpolitik er:

- DSB vil aktivt bidrage til, at transportsektorens miljøbelastning pr. personkilometer bliver mindre. Det vil vi gøre ved at tilbyde konkurrencedygtig transport med mindst mulig miljøbelastning.
- Vi vil sikre, at alle aktiviteter, der er tilknyttet DSB's drift, planlægges og gennemføres skånsomt for mennesker og miljø.

DSB har siden 1997 udgivet en miljørapport med status på året indsats og resultater. Rapporten indeholder en lang række data og dækker udvalgte GRI miljøindikatorerne. Se Miljøregnskabet 2009 på www.dsb.dk

Hvordan vi har systematiseret det

DSB har gennem et gennemgribende analysearbejde udpeget de væsentligste fokusområder for miljøarbejdet til at være, energiforbrug, støj, affald, jordforurening, kemikalie- og råvareforbrug og grønne indkøb. For alle fokusområder er der Miljøteams, der arbejder i forhold til årlige aktivitetsplaner. Miljøteams er ledet af medarbejdere fra Miljøkontoret og har desuden medlemmer fra hele organisationen.

DSB har en miljøstyregruppe bestående af en række centralt placerede chefer, der har ansvaret for at følge op på mål og fremdriften af miljøarbejdet. Miljøstyregruppen får hvert kvartal en status fra miljøteams, På hvert møde tager Miljøstyregruppen relevante temaer op, og behandler indstillinger og forskellige emner fra miljøteams.

DSB har en række støtteværktøjer til miljøarbejdet bl.a. for at sikre en ensartet og valid dataregistrering og for at overvåge energiforbrug, kemikalieforbrug og jordforurening.

De aktiviteter vi har og de mål vi har opnået

Transportsektorens store bidrag til verdens samlede CO₂ udledning og togets vigtige rolle som en del af løsningen gjorde COP 15 til et naturligt fokusområde i 2009. Det betød, at DSB havde en lang række kommunikative tiltag i efteråret 2009 og støttede en række klimaprojekter. I hele december 2009 donerede Hovedstadsområdet trafikselskaber 2 kroner til et klimaprojekt i Vietnam for hver solgt SMS billet. For hver billet plantede den internationale hjælpeorganisation CARE to mangrovetræer på Vietnams østkyst, hvor tyfoner og oversvømmelser rammer hårdere og oftere end tidligere på grund af klimaforandringer.

DSB har i 2008 og 2009 deltaget i Miljøministeriets kampagne "1 ton mindre". Vores hovedbudskab var "Tag toget – nedsæt dit CO₂ -udslip".

DSB har underskrevet en kurveknækkeraftale med Elsparefonden, og dermed har vi forpligtet os til at spare på elforbruget. Vores mål er en besparelse på 10 % pr. personkilometer fra 2006 til 2010. I 2009 havde vi nået en 7 % besparelse på el.

I 2009 har DSB bestilt emissionskit til 21 ME Lokomotiver. Emissionskittet medfører en reduktion af udledningen af hhv. NO_x og partikler på 34 % og 37 %. Kittet bliver monteret i 2010.

Et forbedret datagrundlag om S-togenes energiforbrug har identificeret et besparelspotentiale på 3-4 % af kørestrømsforbruget. Det kræver en software ændring at kunne høste besparelsen og denne forventes gennemført i 2010.

Erfaringer med en mindre elsparekampagne i 2008 viste, at der var et potentiale for besparelser. I sidste del af 2009 gennemførte vi en større elsparekampagne vendt mod de administrative medarbejdere. Konkret blev der monteret elspareskinner, tænd/slukure på kaffeautomater, gamle køleskabe blev erstattet med mere energirigtige, og der blev opsat bevægelsesfølere på udvalgte lokaliteter. Besparelserne forventes først at kunne ses i 2010, men en rundspørge blandt medarbejderne vidste, at andelen af medarbejdere der tilkendegiver at de har en god miljømæssig adfærd steg med 19 %, så der nu er 86 % af de administrative medarbejdere, der i deres dagligdag udviser miljømæssig adfærd.

I forbindelse med renovering af en række S-togsstationer har DSB opsat solceller og udskiftet belysningen til LED belysning. Udskiftningen til LED belysning betyder mindst en halvering af elforbruget til belysning.

I 2009 indgik vi Partnerskabsaftaler med

- Albertslund kommune; om at gøre Albertslund station til den første grønne station
- Better Place; for at fremme dør til dør bæredygtig transport for danskerne
- Dong Energy; for at skabe klima og energieffektiviseringer

Udvalgte tal for energiforbrug og udledninger for DSB 2009

Indeks

Direkte energiforbrug (EN3)	Forbrug	Enhed	ift. 2004
Energiforbrug til togkørsel, total inkl datterselskaber			
Diesel	64.033.170	Liter	100
Energiforbrug til biler og varevogne (ekskl. DSBFirst og Roslagståg)			
Diesel	240.352	Liter	103
Benzin	67.905	Liter	57
Varme, total (alle forbrug er graddagekorrigeret)			
Fyringsolie	648	mWh	37
Gas	13.089	mWh	95
Indirekte energiforbrug (EN4)			
El i tog	358.572	mwh	127
El i bygninger	60.031	mwh	94
Fjernvarme inkl. damp	49.606	mWh	106
Udledning (EN16)			
Tog i alt (ekskl. rangering, positions- og testkørsel)	166.716	Ton CO ₂	61
Brændstof biler og varevogne	791	Ton CO ₂	88
El- og varmekorbrug, faste anlæg	11.466	Ton CO ₂	28

For øvrige resultater på miljøområdet henvises til miljøregnskabet 2009 på www.dsb.dk



Princip 10: Virksomheder bør modarbejde alle former for korrupption, herunder afpresning og bestikkelse.

Hvordan vi er engageret

Korrupption er meget sjældent i DSBs markeder Danmark og Sverige. I en international undersøgelse fra 2009 af korrupption kommer Danmark ind på en 1 plads som det mindst korrupte land i verden. Sverige kommer ind på en fjerde plads.*

DSB tager afstand fra korrupption i alle sine former. Siden 2007 har DSB haft en Code of Conduct. I Code of Conduct fra 2009 gør DSB sine leverandører opmærksom på, at korrupption ikke er accepteret forretning:

- For at handle med DSB skal leverandøren naturligvis overholde alle internationale konventioner og national lovgivning, som gælder i det land, hvor arbejdet eller serviceydelsen udføres.
- DSB har tilsluttet sig FN's Global Compact, og vi forventer, at vore leverandører - uanset om de har tilsluttet sig eller ej - også handler i overensstemmelse med disse grundlæggende principper"

Af DSBs indkøbspolitik fremgår det entydigt:

- Det er ikke tilladt at modtage gaver, tilskud eller lignende fra leverandører, såfremt de går over kutymemæssige gaver ved særlige lejligheder eller består af småting, der distribueres med rent reklamemæssigt formål.
- Det betyder bl.a. også, at det ikke er tilladt for DSBs medarbejdere at deltage i konferencer betalt af leverandører. Hvis medarbejderne deltager betaler DSB selv omkostningerne.

Hvordan vi har systematiseret det

I 2006-2007 blev der udarbejdet en rapport for at kortlægge risici for besvigelser. Rapporten mandede ud i 37 anbefalinger, der siden er arbejdet videre med. Der er nedsat en projektgruppe som i løbet af 2010 skal udarbejde et sæt af etiske regler for DSBs medarbejdere. Formålet er at samle op på, samt udvide, eksisterende politikker på området. Reglerne specificerer eksempelvis, hvordan DSBs medarbejdere skal forholde sig overfor gaver. Reglerne skal godkendes i CSR boardet og drøftes i samarbejdsudvalget. Herefter kommunikerer reglerne til alle medarbejdere.

De aktiviteter vi har gennemført, og resultater der er opnået

Med baggrund i et øget fokus både nationalt og globalt på etisk og ansvarlig virksomhedsledelse, har DSBs ledelse besluttet, at mulighederne for at oprette en Whistle Blower funktion skal undersøges i 2010.

* www.transparency.org

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.	1-2
2.1	Organisationens navn.	Forside
2.2	Primære mærker, produkter og/eller tjenesteydelser.	3
2.3	Organisationens driftsmæssige struktur, inkl. hovedafdelinger, driftsvirksomheder, datterselskaber og joint ventures.	3
2.4	Placering af organisationens hovedkontor.	3
2.5	Antallet af lande, hvor organisationen har aktiviteter, og navne på lande med enten større aktiviteter, eller som er særligt relevante for bæredygtighedsspørgsmål, og som er inkluderet i rapporten.	3
2.6	Ejerskabets art og juridiske form.	3
2.7	Markeder (inkl. geografisk inddeling, brancher, og kundetyper/modtagere).	3
2.8	Omfanget af den rapporterende organisation	5
2.9	Væsentligste ændringer i løbet af rapporteringsperioden vedrørende størrelse, struktur eller ejerskab,	5
2.10	Priser vundet i rapporteringsperioden.	1
3.1	Rapporteringsperioden (f.eks. regnskabs/kalenderåret) for de anførte oplysninger.	5
3.2	Dato for den seneste rapport (hvis der har været en).	N/A
3.3	Rapporteringsfrekvens (årlig, halvårlig osv.)	5
3.4	Kontaktperson for spørgsmål vedrørende rapporten og dens indhold.	5
3.5	Proces for definition af rapportens indhold	5
3.6	Afgrænsning af rapporten (f.eks. lande, afdelinger, dattervirksomheder, lejede faciliteter, joint ventures, leverandører). Jf. GRI's afgrænsningsprotokol for mere vejledning.	5
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.	5
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.	5
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.	N/A
3.12	Tabel der identificerer hvor standardoplysningerne kan findes i rapporten.	Denne tabel
4.1	Organisationens ledelsesstruktur, herunder udvalg under bestyrelsen, som er ansvarlig for særlige opgaver, som f.eks. fastlæggelse af strategi eller tilsyn med organisationen.	3
4.2	Anfør hvorvidt formanden for bestyrelsen også er administrerende direktør/udfylder en ledende stilling	3
4.3	Organisationer med en enhedsstruktureret bestyrelse skal anføre antallet af uafhængige bestyrelsesmedlemmer og/eller medlemmer der ikke er medlem af direktionen.	3
4.4	Måder hvorpå aktionærer og medarbejdere, som kan komme med anbefalinger eller vejledning til bestyrelsen.	3
4.14	Liste over interessentgrupper der er involveret i organisationen.	3
4.15	Grundlaget for identificering og udvælgelse af de for organisationen relevante interessenter.	3
EN3	Direkte energiforbrug fordelt på primær energikilde.	11
EN4	Indirekte energiforbrug fordelt på primær energikilde.	11
EN16	Samlede direkte og indirekte drivhusgasudledninger fordelt på vægt.	11
EC2	Økonomiske implikationer og andre risici og muligheder for organisationens aktiviteter grundet klimaforandringer.	1-2+10-11
EC4	Væsentlig økonomisk støtte fra staten.	3
LA4	Procentdel af medarbejdere, der er omfattet af kollektive overenskomster.	10
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.	4
HR6	Aktiviteter, der indebærer betydelig risiko for at involvere børnearbejde samt initiativer iværksat med henblik på at støtte afskaffelsen af børnearbejde.	10
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.	10
SO5	Offentlige politiske udmeldinger samt deltagelse i udviklingen af og lobbyarbejde i forhold til regeringens politik.	3
SO4	Iværksatte tiltag som reaktion på tilfælde af korruption.	12