



Politik for samfundsansvar

DSB



Ansvarlig: Administrerende Direktør

Godkendt af: Bestyrelsen

Dato: 18.12.2025

1. Introduktion

DSB er ejet af staten og dermed alle i Danmark. Vi har derfor et særligt ansvar for at skabe et tillidsfuldt forhold til omverdenen og udvise en samfundsansvarlig adfærd.

2. Formål

DSB's formål er "Plads til alle på rejsen mod det bæredygtige".

Vi sætter kunden i fokus og er en aktiv del af bevægelsen mod et mere bæredygtigt Danmark, fri for trængsel og med sammenhæng mellem forbrug og ressourcer – vi vil skabe mobilitet, der ikke belaster klimaet.

3. Vores ambition og mål

At leve op til vores formål kræver tillid fra omverdenen – tillid, som skabes blandt andet igennem god samfundsansvarlig adfærd.

Politikken er baseret på vores grundlæggende værdier og danner rammen for, hvordan vi alle, medarbejdere, ledelse og bestyrelse, udviser en samfundsansvarlig adfærd, træffer rigtige beslutninger i hverdagen og behandler hinanden, vores kunder og vores øvrige interesser.

4. Sådan indfrier vi vores ambition og/eller når vores mål

For at indfri vores ambition om at være en samfundsansvarlig virksomhed og fastholde den tillidsfulde relation både internt og til omverdenen, skal vi alle efterleve følgende principper:

- Samfundsansvar, bæredygtighed og ansvar overfor medarbejderne
- Vores adfærd

Samfundsansvar, bæredygtighed og ansvar overfor medarbejderen

- **Samfundsansvar:** Som Danmarks største mobilitetsvirksomhed har DSB stor betydning for det danske samfund. Vi ønsker at skabe "Plads til alle på rejsen mod det bæredygtige".

Alle er velkomne, når vi tilbyder sikker og bæredygtig transport til en overkommelig pris. Vi tager hensyn til de behov som forskellige befolkningsgrupper har f.eks. børn, personer med handicap og de ældre. Gennem en kundeorienteret og attraktivt tilbud vil vi give mulighed for, at flere og flere rejser fri for trængsel, sikkert og bæredygtigt i Danmark.

- **Sikkerhed:** Sikkerhed er en grundforudsætning for os, og alle i DSB har et ansvar for at sikre, at sikkerhedsadfærd er fundamentet i vores kultur. Vores kunder skal kunne tage sikkerheden for givet – det må vi aldrig!

Vi imødegår risici og arbejder aktivt med beredskabshåndtering med fokus på kunder og vores virksomhed. Ingen forretningsformål må forfølges på bekostning af jernbanesikkerheden.

- **Bæredygtighed og klima:** Vi anerkender vores medansvar for en miljøvenlig og bæredygtig kollektiv trafik. Vi arbejder aktivt for at mindske virksomhedens klimapåvirkning og fremme det direkte bidrag til, at Danmark kan nå de ambitiøse mål fastsat i klimaloven. Vi har forpligtet os til at reducere vores klimabelastning iht. Parisaftalen og vores målsætninger er sat ud fra videnskabelige principper og valideres af den uafhængige organisation SBTi.

Vi har respekt for alle ressourcer, der indgår i vores produktion og vi vil konkret minimere spild gennem forebyggelse, reduktion, genvinding og genbrug, også med fokus på vores leverandørers klimapåvirkning iht. Greenhouse Gas Protokollens definitioner.

- **ESG:** Vi integrerer mål og retningslinjer for miljømæssig, social og økonomisk bæredygtighed (ESG) i vores forretningsstrategi (CSR) som udgangspunkt for vores rapportering og opfølgning.
- **FN's verdensmål:** Vi arbejder aktivt med flere af FN's 17 verdensmål og har udvalgt de strategiske verdensmål, hvor vi kan gøre størst forskel frem mod 2030.
- **FN's Global Compact:** DSB har tilsluttet sig til FN's Global Compact og handler i overensstemmelse med initiativets 10 universelle principper om menneske- og arbejdsrettigheder.
- **Menneskerettigheder:** Vi overholder grundlæggende menneskerettigheder, jf. FN's Menneskerettighedserklæring og Den Europæiske Menneskerettighedskonvention, herunder blandt andet vedrørende forbud mod: Børnearbejde og udøvelse af tvang eller udnyttelse af ufrivillig arbejdskraft.
- **ILO Konvention:** Vi støtter ILO konvention nr. 94 (1955) og sikrer, at dem, der arbejder for DSB, har løn, arbejdstid og andre tjenestevilkår, som ikke er mindre gunstige end dem, som gælder for arbejde af samme art i henhold til en kollektiv overenskomst indgået af de inden for det pågældende faglige område mest repræsentative arbejdsmarkedspartnere i Danmark.
- **Anti-diskrimination:** Vi tolererer ikke forskelsbehandling på grund af køn, race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.
- **Mangfoldighed:** Vi arbejder aktivt med mangfoldighed, fordi vi tror på, at det giver mening både for den enkelte, for forretningen og for samfundet. Vi ønsker en arbejdsplads, hvor forskelligheder trives og medvirker til at skabe kvalitet i opgaveløsningen og resultaterne.

Gennem vores formål, "Plads til alle på rejsen mod det bæredygtige", sætter vi retningen for vores arbejde med mangfoldighed. Vi vil skabe en arbejdsplads, der er diversst sammensat på køn, alder, etnicitet, uddannelse, etc. Der skal være lige adgang og muligheder for alle medarbejdere, og vi vil, at vores medarbejdere skal opleve følelsen af samhørighed, tilknytning til deres arbejdsplads og at være respekterede for deres synspunkter. Gennem vores vederlagspolitik sikres DSB's mål om ligeløn.

- **Arbejds miljø:** Et godt arbejdsmiljø, både fysisk og psykosocial, fremmer medarbejdernes og virksomhedens udvikling og er en af vores vigtige målsætninger. Der er en klar sammenhæng mellem gode præstationer og god trivsel.

DSB's mange lokationer har forskellige arbejdsmiljømæssige risici og behov, som prioriteres og håndteres lokalt. Men den fælles tilgang er altid, at arbejdsmiljøet er sikkerhedsmæssigt og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt for medarbejderne

- **Socialt engagement:** DSB samarbejder med en række organisationer og virksomheder. Samarbejdet skal bringe os tættere sammen med vores kunder og værdikæde og støtte op om vores arbejde med samfundsansvaret.

Vores adfærd

I DSB har vi nogle klare principper for, hvordan vi opfører os i arbejdsmæssige sammenhænge:

- **Antikorruption:** Vi tolererer ikke bestikkelse under nogen form – hverken hos giveren eller modtageren.

For at sikre, at vores personlige interesser ikke indvirker eller mistænkes for at indvirke på vores arbejde eller varetagelse af DSB's interesser, modtager vi som udgangspunkt ingen gaver og andre fordele.

- **Konkurrenter:** Vi behandler vores konkurrenter på en fair og ordentlig måde og vi gennemfører ingen konkurrencebegrænsende aktiviteter.
- **Interessekonflikter:** God forretningsførelse er vigtigt for DSB. Alle i DSB skal derfor loyalt varetage DSB's interesser bedst muligt, og handle på en måde, der ikke kan svække kundernes, samarbejdspartners eller offentlighedens tillid til DSB.

Beslutninger må ikke påvirkes af personlig interesse som eksempelvis egen økonomisk vinding, familieforbindinger eller andre hensyn, som ikke er relevant for DSB.

- **Service overfor kunderne:** Vi møder vores kunder på stationen, på perronen, i vores tog, i vores salg- og servicecentre, i vores kiosker, eller når de ringer og skriver til os. Fælles for de møder er, at kunden skal have den samme gode, ensartede service, uanset hvor og hvornår. Vi har derfor en servicemanual, som danner rammen for vores servicekultur og tre serviceløfter: Høflig & hjælpsom. Rent, pænt og trygt. Klar besked.



Vi samarbejder med de øvrige trafikselskaber og private aktører for at fremme bæredygtig mobilitet og give vores kunder en god rejseoplevelse.

- **Fortrolighed og kommunikation:** Vi er forpligtet til at være loyale og varetage DSB's interesser bedst muligt – såvel internt som eksternt. Dette indebærer, at vi behandler informationer om DSB's forretningsaktiviteter, som ikke er blevet offentliggjort eller almindeligt kendt, fortroligt.

Kommunikation er afgørende for et godt omdømme og for at skabe tillid til DSB. I vores eksterne kommunikation har vi en klar struktur for, hvilke talsmænd der udtaler sig om hvad, og hvem der tager sig af hvilke interesserter.

- **Mobning og seksuel chikane:** I DSB accepterer vi ikke mobning eller seksuel chikane. Vi opfordrer til, at medarbejdere, der oplever mobning eller seksuel chikane, reagerer. Det gælder både, hvis medarbejdere selv oplever at blive mobbet eller chikaneret eller er vidne hertil.
- **Whistleblower-ordning:** DSB ønsker at være en åben, troværdig og transparent virksomhed. Det er essentielt, at oplysninger om uregelmæssigheder i DSB kommer for dagens lys. Medarbejderne er ofte de første til at opdage uregelmæssigheder, svigagtig adfærd eller lignende. Men selv en åben virksomhedskultur er ikke altid tilstrækkelig for, at informationen bliver givet videre til rette instans.

En whistleblowerportal gør det muligt for DSB's medarbejdere og samarbejdspartnere anonymt at indberette mistanke om eksempelvis kritisable forhold eller dispositioner, som kan påføre DSB et økonomisk tab eller skade DSB's omdømme. Denne portal håndteres af en ekstern. Indberetningerne krypteres og fremsendes anonymt til chefen for Intern Revision, som undersøger alle sager, der modtages.

DSB tolererer ikke repressalier mod personer, der gør det rigtige ved at sige fra overfor uregelmæssigheder. Det skal ikke have negative konsekvenser i god tro at rejse en bekymring om en faktisk eller potentiel forseelse, at hjælpe nogen med at rejse en bekymring, eller at samarbejde om at undersøge en forseelse. Medarbejdere skal have tillid til, at de ikke bliver straffet eller mister deres job, hvis de fra overfor uregelmæssigheder. Alle anmeldelser om påståede repressalier vil blive undersøgt fortroligt, og hvis det er relevant, ville kunne medføre ansættelsesretlige konsekvenser for den enkelte.

4.1. Påvirkninger, risici og muligheder

DSB's omdømme og succes afhænger af, at vi alle agerer i overensstemmelse med høje etiske normer, relevant lovgivning og på en bæredygtig måde.

Vores politik for samfundsansvar og de understøttende politikker er vores fundament, som vi alle – som en naturlig del af vores hverdag – skal efterleve.



- **Love og regler:** Vi er forpligtet til at kende gældende love og regler og følge dem. Det er derudover påkrævet, at vi alle lever op til DSB's politikker og retningslinjer og det forventes, at vi alle:
 - Overholder politikker og retningslinjer.
 - Bruger sund fornuft og god dømmekraft i forretningsmæssige beslutninger og interaktioner.
 - Spørger, hvis vi er i tvivl.
- **Eksterne partnere:** Vores politik omfatter også personer uden for DSB, fordi eksterne personer eller virksomheder har afgørende betydning for det arbejde, vi udfører. Underentreprenører, leverandører, samarbejdspartnere og konsulenter skal forpligte sig til at overholde vores Ethiske retningslinjer.

5. Organisation, ansvar og godkendelse

Politikken omfatter alle i DSB-koncernen, både medarbejdere, ledelsen og bestyrelsen, når der ageres i DSB-sammenhæng

- **Ledelsesansvar:** Det er den enkelte leder, der har et særligt ansvar for, at medarbejderne i hans eller hendes afdeling kender til indholdet i politikken og efterlever det. Lederne er også ansvarlige for at vurdere, om mere detaljerede regler er nødvendige netop i deres område.
- Politikken gennemgås og opdateres en gang årligt af DPO & Compliance for at sikre effektiv opretholdelse af den tillidsfulde relation til omverdenen.

Bestyrelsen i DSB er overordnet ansvarlig for godkendelse af politikken.

6. Samspil med andre politikker og retningslinjer

Politik for samfundsansvar er en overordnet paraplypolitik, som er rammesættende for alle DSB's øvrige politikker.