

Etisk regelsæt for Aarsleff-koncernens samarbejdspartnere

Det ligger i Aarsleff-koncernens kultur at tage ansvar både for vores medarbejdere, vores forretning og det omkringliggende samfund. Vi ønsker at skabe værdi gennem udvikling, omstilling og innovation, så vi når vores bæredygtige mål og bidrager til den grønne omstilling af bygge- og anlægsbranchen.

Etisk regelsæt for samarbejdspartnere er en integreret del af Aarsleffs aftaleparadigmer og gælder for samarbejde med alle selskaber i Aarsleff-koncernen. Samarbejdspartnere skal forstås bredt og omfatter alle samarbejdspartnere som fx kunder, joint venture-partnere, leverandører, underentreprenører, rådgivere og udlejningsvirksomheder.

Vi forventer også, at vores samarbejdspartnere tager samfundsansvar og bidrager til at fremme ansvarlig og bæredygtig forretningsadfærd. Det betyder, at vores samarbejdspartnere til enhver tid kan henvende sig og få vejledning om kravene i dette etiske regelsæt, ligesom Aarsleff gerne deler vurderinger og erfaringer på forespørgsel.

Formålet med et etisk regelsæt

Formålet med Aarsleffs etiske regelsæt er at sikre, at koncernens samarbejdspartnere agerer i overensstemmelse med internationalt anerkendte standarder for menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, klima og miljø, antikorruption, fair konkurrence samt skat – de såkaldte minimumsstandarder.

Med afsæt i FN's Vejledende principper for menneskerettigheder og erhverv¹ samt OECD's Retningslinjer for multinationale virksomheder² forventer vi derfor som minimum, at vores samarbejdspartnere har processer og systemer for at undgå og adressere negative indvirkninger på miljø og samfund, som beskrevet i minimumsstandarderne. Vi forventer også, at vores samarbejdspartnere stiller lignende krav til deres samarbejdspartnere.

Vi erkender, at etablering af de nødvendige indsatser og processer, der skal understøtte kravene i vores etiske regelsæt, kræver både tid og ressourcer. Dette etiske regelsæt er derfor også et værktøj til samarbejde og dialog om forbedring af systemer til at håndtere negative indvirkninger på menneskerettigheder, herunder arbejdstagerrettigheder, klima og miljø samt antikorruption.

Overholdelse af love og regler

Aarsleff stiller krav om, at samarbejdspartnere overholder alle love, regler, administrativ praksis og andre gældende standarder, fx kollektive overenskomster, i de lande, hvor samarbejdspartnerne opererer. Ved uoverensstemmelser mellem Aarsleffs etiske regelsæt og anden regulering forventer vi, at den højeste standard anvendes.

Respekt for internationale principper

Aarsleffs respekterer internationalt anerkendte principper og forventer det samme af vores samarbejdspartnere. Det gælder respekt for menneskerettigheder og som minimum de rettigheder, der er udtrykt i FN's Grundlæggende rettigheder³ og ILO's Deklaration om fundamentale rettigheder og principper ved arbejde⁴.

¹ United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights

² OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct

³ The International Bill of Human Rights

⁴ ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work

Menneskerettigheder og arbejdstagerrettigheder

I forhold til menneskerettigheder og arbejdstagerrettigheder gør vi opmærksom på følgende forhold, som har vores særlige opmærksomhed:

Ansættelsesvilkår

Samarbejdspartnere skal sikre, at arbejdet udføres under anerkendte og dokumenterede ansættelsesvilkår i overensstemmelse med national lovgivning i det land, hvor arbejdet udføres. Alle medarbejdere skal have en skriftlig ansættelseskontrakt på et sprog, som medarbejderne forstår. Der må ikke anvendes deltidsansættelser, trainee-ansættelser eller lignende med det formål at tilbyde lavere løn eller færre goder til sine medarbejdere. Aflønning og arbejdsvilkår skal altid være i overensstemmelse med national lovgivning, hvor arbejdet udføres, samt gældende aftaler og normalt accepterede standarder for den pågældende branche. Samarbejdspartnere må ikke anvende fradrag i lønnen som en disciplinær sanktion.

Arbejdstid

Samarbejdspartnere skal sikre, at medarbejdere ikke pålægges at arbejde mere end det antal timer, som lokalt er det normale eller som er fastlagt i national lovgivning.

Arbejds miljø og sikkerhed

Samarbejdspartnere skal sikre et godt og trygt arbejdsmiljø jf. lokal lovgivning, hvor medarbejdere trives, og hvor ledelse og medarbejdere – og medarbejdere indbyrdes – indgår i et konstruktivt samarbejde med kommunikation på en professionel og respektfuld måde. Sikkerheden på arbejdspladsen skal altid etableres bedst muligt, og samarbejdspartnere skal forsyne deres medarbejdere med værnemidler og uddanne dem i sikkerhedsforhold. Ligeledes skal samarbejdspartnere tilbyde deres medarbejdere gode sanitære og opholdsmæssige forhold.

Børnearbejde

Samarbejdspartnere må under ingen omstændigheder gøre brug af børnearbejdere og skal opfylde de lovbestemte minimumskrav vedrørende alder, som er gældende i det land, hvor arbejdet udføres. Medarbejdere under 18 år må ikke deltage i farligt arbejde.

Krænkende handlinger

Samarbejdspartnere skal sikre, at deres medarbejdere ikke udsættes eller udsætter andre for krænkende handlinger. Det gælder både fysisk og psykisk, herunder mobning, vold, trusler om vold, seksuel chikane eller nogen anden form for chikane, krænkende adfærd eller nedsættende sprogbrug.

Mangfoldighed

Samarbejdspartnere skal tilbyde deres medarbejdere lige muligheder. Det er blandt andet ligestilling og ligeløn uanset køn, seksuel orientering, alder, uddannelsesmæssig baggrund, nationalitet, fysiske evner, handicap, politisk ståsted, etnicitet, familiestatus, religiøs baggrund, ideologi eller af anden grund.

Ferie og fravær

Samarbejdspartnere skal sikre, at medarbejdere har ret til ferie og til fravær på grund af sygdom, barsel eller adoption i henhold til national lovgivning, og må ikke blive afskediget eller truet med afskedigelse eller degradering som følge af at benytte retten til ferie eller fravær.

Ret til at organisere sig

Samarbejdspartnere skal sikre, at deres medarbejdere har ret til at organisere sig i frivillige fagforeninger og har ret til at forhandle kollektivt. Desuden skal medarbejderrepræsentanter have mulighed for at udøve deres opgaver.

Tvangsarbejde

Samarbejdspartnere skal sikre, at deres medarbejdere under ingen omstændigheder arbejder under tvang eller anden form for ikke-frivilligt arbejde. Medarbejderne skal altid frit kunne vælge at afslutte deres ansættelsesforhold, og samarbejdspartnere må fx ikke kræve, at medarbejdere skal deponere deres pas eller identifikationspapirer.

Konfliktminerale

Samarbejdspartnere, der leverer mineraler og metaller, skal dokumentere, at de forstår risiciene forbundet med sourcing fra konfliktramte og højrisikoområder, samt tager passende skridt til at sikre, at arbejdet med at skaffe mineraler og metaller sker på en ansvarlig måde, og ikke er forbundet med krænkelse af menneskerettigheder, miljøforringelse og overtrædelser af nationale og internationale love. Som sikkerhed herfor bør samarbejdspartnere være i stand til at fremlægge dokumentation for due diligence i overensstemmelse med OECD's Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals eller en tilsvarende ramme.

Klima og Miljø

I Aarsleff er vi bevidste om, at vores aktiviteter påvirker vores omgivelser. Vi forpligtiger os derfor til at minimere miljøpåvirkningerne gennem planlægning, projektering og metodevalg. Vi måler på væsentlige miljøparametre og rapporterer om løbende forbedringer. Ved håndtering og forbrug af materialer vil vi bestræbe os på at reducere spild og undgå overforbrug. Ved indkøb, drift og vedligehold af maskiner tager vi hensyn til miljøet, og har fokus på at reducere brugen af fossilt brændstof samt reducere vores CO₂-udledning. Vi er også opmærksomme på korrekt affaldshåndtering samt på mulighederne for at genbruge og genanvende.

Vi forventer, at vores samarbejdspartnere etablerer passende processer for at håndtere negative indvirkninger på klima og miljø, herunder:

- At forebygge og bekæmpe forurening af luft, vand, jord og undergrund samt vibrations- og støjgener
- At reducere energiforbrug og udledning af drivhusgasser
- At anvende færrest mulige drivhusgasudledende og forurenende råvarer
- At fremme genanvendelse og genbrug
- At begrænse brug og spild af råstoffer samt arbejde for bæredygtig anvendelse af naturressourcer
- At reducere mængden af affald og begrænse problemer med bortskaffelse
- At værne om biodiversitet.

Forretningsetik og konkurrencebegrænsende adfærd

Aarsleff forventer, at samarbejdspartnere etablerer passende processer for at modvirke alle former for korruption og konkurrencebegrænsende adfærd.

Vi ønsker med vores adfærd at bidrage til en sund, demokratisk og konkurrencebaseret samfundsudvikling i såvel indland som udland. Vi arbejder på at sikre fair konkurrence og accepterer ikke nogen form for konkurrencebegrænsende adfærd. Samarbejdspartnere skal afstå fra at deltage i enhver form for unfair konkurrence, herunder deltagelse i tilbudskoordinering, prissamarbejde, karteldannelse, markedsdeling, misbrug af markedsdominans eller andre tiltag i strid med konkurrencereglerne eller lovgivningen i øvrigt.

Bekæmpelse af korruption og bestikkelse

Aarsleff tolererer ikke nogen form for korruption eller bestikkelse. Samarbejdspartnere må derfor ikke tilbyde og modtage bestikkelse, upassende betalinger og gaver eller i øvrigt være involveret i korruption eller bestikkelse. Dette gælder også, selvom det opfattes som en del af den lokale forretningspraksis.

Korruption omfatter misbrug af betroet magt, underslæb, returkommission, afpresning, svindel, nepotisme, begunstigelse, bestikkelse og faciliteringsbetalinger. Korruption undergraver legitime forretningsaktiviteter, skævvrider konkurrencen, skader brands og udsætter virksomheder og enkeltpersoner for risiko.

Bestikkelse kan være et forsøg på at påvirke eller fremme en bestemt handle måde eller undladelse hos andre ved at tilbyde eller love en upassende fordel. En sådan fordel kan fx bestå af gaver, kontantbeløb, belønninger, rabatter, rejser, overnatninger, sponsorater eller andre fordele.

Etablering af processer for at sikre adgang til at rejse spørgsmål om efterlevelse af minimumstandarden

Aarsleff forventer, at samarbejdspartnere respekterer, at dennes medarbejdere eller andre berørte kan klage over samarbejdspartnerens manglende efterlevelse af minimumstandarden, uden at dette får negative konsekvenser for klageren, når denne er i god tro. Samarbejdspartnere forventes også at sørge for effektiv adgang til oprejsning ved at have etableret processer til at behandle klager, hvor samarbejdspartnere har forårsaget eller bidraget til en negativ indvirkning på minimumstandarden.

Efterlevelse og dokumentation

Samarbejdspartnere skal på anmodning fra Aarsleff skriftligt kunne dokumentere, at de overholder dette etiske regelsæt. I tilfælde af manglende overholdelse af kravene, vil Aarsleff fokusere på samarbejdspartnernes evne og vilje til i samarbejde at implementere tiltag, som modvirker de identificerede brud. Ved manglende vilje til at løse identificerede alvorlige brud eller overtrædelser, herunder manglende fremsendelse af dokumentation, forbeholder Aarsleff sig retten til at opsige samarbejdet.

Hvis Aarsleff skønner det relevant, kan vi bede samarbejdspartnere udfylde en self-assessment. Hvis resultatet af denne self-assessment ikke er tilfredsstillende, kan vi udføre audits eller andre tiltag hos samarbejdspartnere med henblik på afklaring af eventuelle brud på dette etiske regelsæt. Det er Aarsleffs forventning, at samarbejdspartnere loyalt samarbejder herom.

Hvis samarbejdspartnere konstaterer alvorlige indvirkninger på minimumstandarder eller brud på dette etiske regelsæt hos sig selv eller i egen leverandørkæde i forbindelse med leveringen af ydelsen, skal samarbejdspartnere straks gøre det relevante Aarsleff-selskab opmærksom herpå og fremsende en plan for håndteringen. Hvis indvirkningen eller bruddet skyldes Aarsleff, kan samarbejdspartnere også gøre brug af Aarsleff-koncernens whistleblowerordning⁵.

Forankring og opfølgning

Etisk regelsæt for Aarsleff-koncernens samarbejdspartnere er godkendt af bestyrelsen i Per Aarsleff Holding A/S og skal mindst en gang om året revurderes med henblik på at sikre, at den lever op til lovgivningen samt Aarsleff-koncernens politikker, værdier og mål.

⁵ Se mere herom på www.aarsleff.com/samfundsansvar