

Virksomhedens samfundsansvar

Redegørelse for samfundsansvar, jf. årsregnskabslovens § 99a

Aarsleff-koncernens politik for samfundsansvar bygger på, at vi driver en ordentlig, sund og økonomisk ansvarlig virksomhed, så der skabes trivsel, vækst, resultater og udvikling. Vi er bevidste om, at vi er en integreret del af samfundet og ønsker altid at overholde normer, krav, regler og love, hvor end i verden vi opererer. Vi har respekt for vores omgivelser og stræber efter at bidrage med vedvarende effektiviseringer af vores ydelser. De bærende elementer i vores samfundsansvar er Aarsleff-koncernens mission, vision og værdier. Derudover angiver vores Code of Conduct retningslinjer vedrørende god forretningsskik, menneskerettigheder, miljø og klima samt arbejdsforhold. Denne redegørelse for samfundsansvar udgør en bestanddel af ledelsesberetningen i Aarsleff-koncernens årsrapport.

I regnskabsåret 2015/2016 har vi indmeldt Aarsleff-koncernen i Foreningen for Byggeriets Samfundsansvar for at deltage i debatten om samfundsansvar, og fordi vi mener, at foreningens charter for samfundsansvar i ejendoms-, bygge- og anlægsbranchen indeholder nogle fornuftige principper om udvisning af samfundsansvar, som vi kan tilskrive os. Denne redegørelse for samfundsansvar dækker Aarsleff-koncernen, og vi har valgt at fokusere på koncernens væsentligste selskaber, som er Per Aarsleff A/S, Wicotec Kirkebjerg A/S, Aarsleff Rail A/S og Hansson & Knudsen A/S. Måltal og opfølgning herpå i redegørelsen omfatter således disse selskaber, medmindre andet fremgår.

God forretningsskik

Vi ønsker at bidrage til en sund, demokratisk og konkurrencebaseret samfundsudvikling i såvel indland som udland. Vi tillader ingen form for prissamarbejde, karteldannelse eller misbrug af markedsdominans. Vi handler altid i overensstemmelse med gældende konkurrencelove, og vi hverken tilbyder eller modtager nogen form for bestikkelse.

- Vi har i regnskabsåret implementeret en whistleblowerordning, hvor medarbejdere, bestyrelsesmedlemmer og koncernens øvrige interessenter kan foretage anonyme indberetninger, hvis man har begrundet mistanke om alvorlige og kritisable forhold eller ulovligheder, som kan påføre økonomiske tab eller på anden måde alvorligt skade Aarsleff-koncernens omdømme. Der er i regnskabsåret ikke anmeldt nogen forhold til whistleblowerordningen.
- Vi har i regnskabsåret udarbejdet en uddannelsesplatform til relevante medarbejdere for at sikre forståelse for og efterlevelse af gældende konkurrencelovgivning. Uddannelsen er nu testet, og alle relevante medarbejdere skal gennemføre den i det kommende regnskabsår.

Menneskerettigheder

Vores aktiviteter udøves altid med respekt for grundlæggende menneskerettigheder jf. vores Code of Conduct, som udgør vores politik om menneskerettigheder. Krav om overholdelse af menneskerettigheder og overholdelse af forbud mod børnearbejde indgår som kriterie før beslutning om afgivelse af tilbud og som et ufravigeligt krav i gennemførelsen af vores projekter. Politikken om menneskerettigheder vedrører primært interne forhold. Vi har selv stor indflydelse på efterlevelsen af menneskerettighederne ved løbende at uddanne vores medarbejdere, fordi deres livskvalitet og udviklingsmuligheder har stor betydning både for den enkelte men også for virksomhedens udvikling. Derfor har vi valgt at fokusere vores indsats på dette område.

- Vi vil opfordre vores medarbejdere til at udvikle deres faglige og personlige kompetencer ved at have fokus på livslang læring. Vi har i regnskabsåret 2015/2016 gennemført et pilotprojekt med danskundervisning til medarbejdere, der har svært ved at læse eller skrive. Pilotprojektet omfattede screening af 110 medarbejdere, hvoraf det viste sig, at 75 % var i målgruppen for undervisningen. Efterfølgende valgte 40 medarbejdere at deltage i undervisningen. Vi fortsætter med undervisningstilbuddet.

Miljø og klima

Vi ønsker at støtte samfundets interesse for miljøforbedringer, blandt andet ved at reducere energiforbruget og anvende miljørigtige metoder og materialer samt sikre mindst muligt spild i forbindelse med udførelsen af vores projekter. Et af de væsentligste indsatsområder er videreudvikling af vores produkter og infrastrukturprojekter for at imødegå de negative effekter af den globale opvarmning, fx inden for spildevandshåndtering samt kyst- og havnesikring. I regnskabsåret er vi certificeret i henhold til miljøledelsessystemet ISO 14001 i Per Aarsleff A/S og Wicotec Kirkebjerg A/S. Energibesparelser er et af de områder, hvor vi direkte kan være med til at sikre et bedre miljø og dermed reducere den negative påvirkning af vores klima. I regnskabsåret har vi derfor valgt at fokusere på nedenstående indsats.

- Ved anskaffelse af firmabiler har vi hovedsageligt anskaffet miljøvenlige biler med energimærke A+++ til A for personbiler og energimærke A+ til D for varebiler op til 3,1 tons. I regnskabsåret var det 69 personbiler og 123 varebiler. Derudover har vi monteret tomgangsstop på alle nyindkøbte lastbiler og på de af vores eksisterende lastbiler, hvor det var muligt – svarende til 60 %. Vi forventer, at tiltagene har en betydelig positiv indvirkning på CO₂-udledningen.

Arbejdsforhold

Vi ønsker at være de bedste i branchen på arbejdsmiljøområdet. Arbejdsmiljøet skal være kendetegnet ved at være sikkert og værdiskabende og have højere prioritet end økonomiske hensyn. Per Aarsleff A/S og Wicotec Kirkebjerg A/S er arbejdsmiljøcertificeret i henhold til OHSAS 18001, og vi arbejder derfor løbende med at forbedre vores arbejdsmiljø.

- Vi stræber mod nul arbejdsulykker og en ulykkesincidens (antal arbejdsulykker med fravær ud over skadedagen pr. million arbejdstimer) på under fem. Ulykkesincidensen for 2015/2016 er opgjort pr. 30. september 2016.

2015/2016:	12,2
2014/2015:	9,2
2013/2014:	10,3

Tallene omfatter alene Per Aarsleff A/S. Den samlede ulykkesincidens for Per Aarsleff A/S, Wicotec Kirkebjerg A/S, Aarsleff Rail A/S og Hansson & Knudsen A/S var i 2015/2016 på 21.

- Vores mål for sygefravær er en fraværprocent på maksimalt 2,5 %. Udviklingen i vores sygefravær over de seneste tre år viser, at vi er tæt på målet.

2015/2016:	2,42 %
2014/2015:	2,28 %
2013/2014:	2,16 %

Tallene omfatter alene Per Aarsleff A/S. Den samlede fraværprocent for Per Aarsleff A/S, Wicotec Kirkebjerg A/S, Aarsleff Rail A/S og Hansson & Knudsen A/S var i 2015/2016 på 2,65 %.

Udviklingen i ulykkesincidensen er ikke tilfredsstillende. Vi har derfor sat en række tiltag i gang, som vil fortsætte ind i det kommende regnskabsår. I Per Aarsleff A/S har vi fx gjort tiltag, som skal øge det ledelsesmæssige fokus på arbejdsmiljø ved blandt andet systematisk at følge op på nærvædsulykker. I Wicotec Kirkebjerg A/S har vi indført en "buddy-ordning", hvor erfarne medarbejdere lærer nye medarbejdere om arbejdsmiljølovgivningen. Og i Aarsleff Rail A/S har vi gennemført en række initiativer, som skal øge vores fokus på jernbanesikkerhed – blandt andet udgiver vi nyhedsbreve med aktuelle emner og afholder strukturerede jernbanesikkerhedsmøder på vores projekter.

Forbrugerforhold

Vi ønsker at være en kompetent, ansvarsbevidst og kvalitetsbevidst samarbejdspartner. I samarbejde med vores kunder arbejder vi målrettet med metodeudvikling og udvikling af nye, enklere, bedre og mere økonomiske løsninger. Øget vidensdeling er en naturlig del af vores længerevarende kundesamarbejdsrelationer og er med til at øge både vores og vores kunders knowhow. Vi er i løbet af regnskabsåret 2015/2016 blevet kvalitetscertificeret i Per Aarsleff A/S. Således er både Per Aarsleff A/S og Wicotec Kirkebjerg A/S i dag kvalitetscertificeret i henhold til ISO 9001.

Lokal samfundsudvikling

Ud fra en interessent-prioritering har vi besluttet, at vi vil iværksætte handlingsplaner på følgende områder:

- Uddannelse af lærlinge (handlingsplan 1)
- Studieplanlagte praktikperioder for studerende på ingeniør- og bygningskonstruktøruddannelserne (handlingsplan 2).

Handlingsplan 1: Vi forpligter os til at uddanne elever og lærlinge

Vi ser det som en af vores vigtige samfundsmæssige opgaver at uddanne elever og lærlinge. Fundamentet for vores succes er, at vores medarbejdere har et højt fagligt niveau, og at de hele tiden udvikler sig. Derfor er det en naturlig del af vores drift at uddanne elever og lærlinge, ligesom det er en naturlig del af vores samfundsansvar at dele og videregive vores ekspertise og knowhow.

Vores mål er, at antallet af elever og lærlinge skal udgøre minimum 10 % af vores timelønnede medarbejdere.

Regnskabsår	Elever og lærlinge	Andel i %
2015/2016	190	8,0 %
2014/2015*	77	7,9 %
2013/2014*	65	7,0 %

* Sammenligningstallene omfatter alene Per Aarsleff A/S.

Vi har for det kommende regnskabsår valgt at iværksætte følgende initiativer:

- Fordi enkelte afdelinger og selskaber i Aarsleff-koncernen på egen hånd har vanskeligt ved at opfylde de uddannelseskraav i lærlingeuddannelsesaftalerne, der er fastlagt af uddannelsesudvalgene, har vi i det forgangne regnskabsår aftalt at etablere uddannelsesaftaler på tværs af afdelinger og selskaber i Aarsleff-koncernen.
- Vi vil fortsat være i tæt dialog med uddannelsesinstitutionerne. I det forgangne regnskabsår har vi været i dialog med fem af de største erhvervsskoler.
- Nye sider på www.aarsleff.com skal fortælle om, hvordan det er at være elev/lærling hos Aarsleff og gøre det lettere for målgruppen at søge elev-/læreplads.

Handlingsplan 2: Vi har ingeniører og bygningskonstruktører i praktik

Vi ønsker at tiltrække, fastholde og udvikle de bedste medarbejdere inden for ingeniør- og entreprenørfagene. Dette kan blandt andet ske gennem studieplanlagte praktikperioder. Vi ser det som et samfundsansvar, at vi aktivt tager del i uddannelsen af medarbejdere til de tekniske fag. På den måde er vi med til at sikre, at bygge- og anlægsbranchen har de rette kompetencer, også i fremtiden.

Vores mål er, at antallet af praktikanter skal udgøre minimum 5 % af vores funktionærstab.

Regnskabsår	Praktikanter	Andel i %
2015/2016	69	5,1 %
2014/2015*	54	7,2 %
2013/2014*	32	4,0 %

* Tallene dækker kun Per Aarsleff A/S.

Selvom vi har opfyldt vores målsætning, har vi valgt at iværksætte følgende initiativer for at fastholde det gode resultat:

- Vi vil øge kendskabsgraden hos de studerende og nyuddannede ingeniører og konstruktører ved at fortsætte den høje aktivitet og synlighed på studie- og jobmesser samt ved andre karrierearrangementer.
- Vi vil arbejde for, at flere studerende fastholder et tilhørsforhold til Aarsleff efter endt praktikperiode.

Det underrepræsenterede køn

Denne redegørelse om det underrepræsenterede køn udgør den lovpligtige redegørelse for regnskabsåret 2015/2016, som er udarbejdet i henhold til årsregnskabslovens § 99 b.

For det underrepræsenterede køn er der opstillet måltal for den øverste ledelse. For de øvrige ledelseslag er der fastlagt en politik med henblik på at øge antallet af kvinder i ledelsen.

Det er vores mål, at andelen af kvinder senest i 2017 udgør 25 % af de generalforsamlingsvalgte medlemmer i bestyrelsen for Per Aarsleff Holding A/S. Målet er fastlagt ud fra fire generalforsamlingsvalgte medlemmer. Alternativt 20 % ved fem medlemmer. Vi vil dog altid sikre, at det, uanset køn, er de samme kvalifikationskrav, der stilles til et bestyrelsesmedlem, og at valg af bestyrelsesmedlemmer sker på baggrund af de kvalifikationer, der er behov for. Andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen er 0 % pr. 30. september 2016 og er uændret fra året før, idet alle bestyrelsesmedlemmer er genvalgt.

For selskaberne Per Aarsleff A/S, Wicotec Kirkebjerg A/S, Aarsleff Rail A/S og Hansson & Knudsen A/S er det målsætningen, at andelen af kvinder senest i år 2020 udgør 25 % af de generalforsamlingsvalgte medlemmer i bestyrelserne. Andelen af det underrepræsenterede køn i selskabernes bestyrelser er 0 % pr. 30. september 2016. Dette er uændret fra året før, idet egnede og bedst kvalificerede kandidater ikke har tilhørt det underrepræsenterede køn.

Der er fastlagt en politik for de øvrige ledelsesniveauer i Per Aarsleff Holding A/S med henblik på at øge andelen af det underrepræsenterede køn. Politikken på området er, at vi ønsker at have en åben og fordomsfri kultur, hvor den enkelte kan udnytte sine kompetencer bedst muligt uanset køn. Med denne politik ønsker vi at bidrage til at øge det samlede potentiale for kvindelige ledere i branchen. Dette til trods må vi erkende, at vi driver forretning inden for en mandsdomineret branche, hvilket afspejler sig markant i antallet af mandlige og kvindelige medarbejdere på alle niveauer i organisationen.

	<u>2015/2016</u>
• Andelen af kvindelige generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer i Per Aarsleff Holding A/S	0 af 4 (0 %)
• Andelen af kvindelige medarbejdere i den øvrige ledelse i de omfattede selskaber i Aarsleff-koncernen	7 af 58 (12 %)
• Andelen af kvindelige medarbejdere i de omfattede selskaber i Aarsleff-koncernen	360 af 3.939 (9 %)

For at øge andelen af det underrepræsenterede køn har vi iværksat følgende initiativer:

- Som en del af vores ansættelsesproces vil vi på alle ledelsesniveauer tilstræbe, at kandidater af begge køn indgår i kandidatfeltet. Vi vil derfor også bede eksterne rekrutteringskonsulenter om at præsentere kandidater af begge køn.
- Vi vil fortsat ansætte praktikanter af begge køn fra ingeniør- og bygningskonstruktøruddannelserne, som på sigt kan tilføre virksomheden dygtige medarbejdere på alle niveauer og nyt ledelsespotentiale.

Vi har valgt at organisere vores arbejde med samfundsansvar, så det tilnærmes strukturen i DS 49001.