

Politik for respekt for menneskerettigheder

Vision for politikken

Det er visionen, at vi i Aarsleff-koncernen arbejder med at undgå negative indvirkninger på menneskerettigheder, og at vi aktivt håndterer de eventuelle negative indvirkninger, som vi måtte forårsage eller bidrage til.

Basis for vores politik

Vores respekt for menneskerettigheder hviler på "FN's Retningslinjer for Menneskerettigheder og Erhverv", som er minimumstandarden for virksomheders indsatser til understøttelse af menneskerettigheder. Fundamentet herunder er blandt andet FN's "Global Compact", FN's "International Bill of Human Rights" og ILO's "Deklaration om Fundamentale Rettigheder og Principper ved Arbejde".

Politikkens hovedmål

Vi vil identificere, forebygge og afbøde eventuelle negative indvirkninger på menneskerettigheder, som vi måtte forårsage eller bidrage til, og vi vil kommunikere om vores tiltag og resultater.

Sådan udmøntes politikken i praksis

Udmøntningen vil blandt andet ske med udgangspunkt i nedenstående principper og tiltag:

Diskrimination	Aarsleff-koncernen understøtter diversitet og ligestilling. Ligestilling og lige muligheder gælder for alle vores medarbejdere uanset køn, hudfarve, race, etnicitet, sprog, politisk, religiøs eller seksuel overbevisning, handicap, alder mv.
Chikane	Aarsleff-koncernen accepterer ikke nogen form for hverken fysisk eller psykisk chikane, afstraffelse, trussel om afstraffelse eller diskrimination i forbindelse med job eller jobmulighed. Vi accepterer heller ikke mobning, seksuel chikane eller nogen anden form for chikane.
Børnearbejde	Aarsleff-koncernen tolererer ikke børnearbejde. Vores medarbejdere skal være mindst 15 år eller ældre, hvis lokal lovgivning har en højere minimumsalder. Hvis der er tale om et udviklingsland, hvor der lokalt gælder en minimumsalder på 14 år, er denne aldersgrænse gældende. Medarbejdere under 18 år må ikke deltage i farligt arbejde.
Tvangsarbejde	Aarsleff-koncernen accepterer ikke tvangsarbejde eller andre former for ikke-frivilligt arbejde. Vores medarbejdere kan altid frit vælge at afslutte deres ansættelsesforhold hos os, og vi kræver ikke, at de deponerer deres pas eller identifikationspapirer hos os.
Arbejdsvilkår og aflønning	Aflønning og vilkår skal altid være i overensstemmelse med national lovgivning, gældende aftaler og normalt accepterede standarder for vores branche. Vi anvender ikke fradrag i lønnen som en disciplinær sanktion. Vi sikrer, at arbejdet udføres under anerkendte og dokumenterede ansættelsesvilkår i overensstemmelse med national lovgivning i det land, hvor arbejdet udføres. Sikkerheden på arbejdspladsen etableres altid bedst muligt, vi forsyner vores medarbejdere med værnemidler, vi uddanner vores ansatte i blandt andet sikkerhedsforhold, og vi tilbyder vores medarbejdere gode sanitære og opholdsmæssige forhold.

Arbejdstid	Aarsleff-koncernen sikrer, at vores medarbejdere ikke pålægges at arbejde mere end det antal timer, som lokalt er det normale eller som er fastlagt i national lovgivning. Den maksimale regelmæssige arbejdstid inklusive overarbejde udgør 60 timer pr. uge. Vi sikrer, at vores medarbejdere har mindst et døgn fri pr. syv dage.
Ferie og fravær	Alle Aarsleff-koncernens medarbejdere har ret til ferie og til fravær på grund af sygdom, barsel eller adoption i henhold til nationale lovgivninger. Vores medarbejdere vil ikke blive afskediget eller truet med afskedigelse som følge af udnyttelse af mulighederne for ferie eller fravær, og de vil kunne vende tilbage til deres tidligere job med samme løn og vilkår.
Ret til at organisere sig	Alle Aarsleff-koncernens medarbejdere har ret til at organisere sig i frivillige fagforeninger og til at forhandle kollektivt. Vi giver medarbejderrepræsentanter mulighed for at udøve deres opgaver.
Ansættelseskontrakt	Alle Aarsleff-koncernens medarbejdere skal modtage en skriftlig ansættelseskontrakt på et sprog, som medarbejderen forstår. Vi anvender ikke deltidsansættelser, trainee-ansættelser eller lignende med det formål at tilbyde lavere løn eller færre goder til vores medarbejdere.
Kompetenceudvikling	Aarsleff-koncernen fokuserer løbende på at bidrage til at udvikle vores medarbejders færdigheder og kompetencer.

Følges politikken i praksis?

Vi anvender disse spørgsmål til at vurdere, om politikken følges i praksis:

- Due diligence på menneskerettighedsområdet:
 - Har vi identificeret og vurderet vores faktiske og mulige negative indvirkninger på menneskerettigheder?
 - Har vi integreret resultatet af vurderingerne i koncernen?
 - Har vi forebygget og imødegået mulige negative indvirkninger?
 - Har vi vurderet, om vores tiltag virker efter hensigten?
 - Har vi kommunikeret om vores indsats på området?
- Har vi sikret genopretning for skadelidte?

Ovenstående vurderes en gang årligt, og nødvendige korrigerende tiltag iværksættes, når det vurderes muligt og hensigtsmæssigt.

Kommunikation om politikken

Vi vil sikre, at alle medarbejdere og relevante interessenter løbende er informeret om og motiveret for politikken, så at der i dagligdagen kan ageres i henhold hertil.

Vi vil rapportere tydeligt og gennemsigtigt om opnåede resultater.

Anvendelsesområde

Politikken gælder for hele Aarsleff-koncernen samt andre driftsenheder, hvor vi har den operationelle kontrol.

Politikken gælder for alle medarbejdere, inklusive medarbejdere på korttidskontrakter, deltidskontrakter mv.

Hvor det er relevant, opfordres Aarsleff-koncernens forretningspartnere og leverandører til at implementere minimum de samme principper, som er beskrevet i denne politik.



Jesper Kristian Jacobsen
Administrerende direktør



Lars M. Carlsen
Viceadministrerende direktør



Mogens Vedel Hestbæk
Koncernøkonomidirektør