

Virksomhedens samfundsansvar

Per Aarsleff A/S' 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 samt Code of Conduct.

I regnskabsåret 2015/2016 har vi udvidet arbejdet med Per Aarsleff A/S' samfundsansvar på en række områder, hvorfor der endnu ikke er resultater at redegøre for. For regnskabsåret 2014/2015 vil redegørelsen for indsats og resultater således alene gælde for menneskerettigheder, miljø og klima samt lokal samfundsudvikling.

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 vil i regnskabsåret 2015/2016 uddanne relevante medarbejdere for at sikre forståelse for og efterlevelse af gældende konkurrencelovgivning. I 2012 deltog ledergruppen i et internt seminar i konkurrenceret.

Menneskerettigheder

Vores aktiviteter udføres altid med respekt for grundlæggende 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. 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 vil i regnskabsåret 2015/2016 gennemføre et pilotprojekt med danskundervisning til de medarbejdere, der har svært ved at læse eller skrive.
- Vi har i regnskabsåret 2014/2015 arbejdet på at sikre ordentlige vilkår og arbejdsbetingelser for alle danske og udenlandske vikarer, der arbejder for os gennem danske vikarbureauer. Dette er primært gjort med en grundig leverandørudvælgelse og en tæt opfølgning på leverandørerne og deres vikarers ansættelsesforhold.

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. Vi er i gang med at implementere miljøledelsessystemet ISO 14001 og forventer, at vi vil være miljøcertificeret i Per Aarsleff A/S inden udgangen af 2016. 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. Vi har derfor valgt at fokusere på nedenstående indsats.

- Vi har i regnskabsåret 2015/2016 valgt at fokusere mere på energibesparende og dermed mere miljøvenlige firmabiler. Ved anskaffelse af firmabiler vil vi udelukkende anvende biler med energimærke A+++ til A for personbiler og energimærke A+ til D for varebiler. Derudover monterer vi, såfremt det er muligt, tomgangsstop på alle gamle og nyindkøbte lastbiler. Med dette initiativ forventer vi at opnå en væsentlig CO₂-besparelse.
- I regnskabsåret 2014/2015 forventede vi i forbindelse med vores No-Dig-rammeaftale med Aarhus Vand A/S at nedbringe CO₂-udslippet ved strømpeforing med 2 % årligt og 10 % i hele rammeaftalen, som løb fra 2010 til 2015. Denne målsætning er opfyldt.

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. Vi er arbejdsmiljøcertificeret i henhold til OHSAS 18001 og arbejder derfor løbende med at forbedre vores arbejdsmiljø.

- Vi stræber mod nul arbejdsulykker og en ulykkes incidens (antal arbejdsulykker med fravær ud over skadedagen pr. million arbejdstimer) på under fem ved udgangen af 2015/2016. Udviklingen i vores ulykkesincidens de seneste tre år viser, at vi er på rette vej. Ulykkesincidensen for 2014/2015 er opgjort pr. 1. november 2015:

2014/2015: 9,2
 2013/2014: 10,3
 2012/2013: 14,1

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

2014/2015: 2,28 %
 2013/2014: 2,16 %
 2012/2013: 2,75 %

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 arbejder henimod, at Per Aarsleff A/S er kvalitetscertificeret i henhold til ISO 9001 inden udgangen af regnskabsåret 2015/2016.

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 %
2014/2015	77	7,9 %
2013/2014	65	7 %

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

- Fordi enkelte afdelinger i Per Aarsleff A/S og enkelte selskaber i Aarsleff-koncernen på egen hånd har vanskeligt ved at opfylde de uddannelseskrav i lærlingeuddannelsesaftalerne, der er fastlagt af uddannelsesudvalgene, er vores mål at lave uddannelsesaftaler på tværs af afdelinger og selskaber i Aarsleff-koncernen for at kunne tilbyde en fyldestgørende lærlingeuddannelse.
- Vi vil i tættere dialog med uddannelsesinstitutionerne.

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 %
2014/2015	54	7,2 %
2013/2014	32	4 %

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

- Øge aktiviteterne inden for employer branding over for de studerende og nyuddannede ingeniører og konstruktører samt øge deltagelsen og synligheden på studie- og jobmesser.
- Skabe en tættere dialog med uddannelsesinstitutionerne.

Det underrepræsenterede køn

Denne redegørelse om det underrepræsenterede køn udgør den lovpligtige redegørelse for regnskabsåret 2014/2015, 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 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 2015.

Der er fastlagt en politik for de øvrige ledelsesniveauer i Per Aarsleff 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>2014/2015</u>
• Andelen af kvindelige generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer i Per Aarsleff A/S	0 af 4 (0 %)
• Andelen af kvindelige medarbejdere i den øvrige ledelse i Per Aarsleff A/S	3 af 23 (13 %)
• Andelen af kvindelige medarbejdere i Per Aarsleff A/S	215 af 1.823 (12 %)

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 tilnærmer strukturen i DS 49001.