



AARSLEFF

CSR-RAPPORT 2019/20

# VORES ARBEJDE MED BÆREDYGTIGHED

Redegørelse for samfundsansvar jf.  
årsregnskabslovens § 99 a og redegørelse  
for den kønsmæssige sammensætning af  
ledelsen jf. årsregnskabslovens § 99 b



# INDHOLD

<b>CSR-rapport 2019/20</b>	<b>3</b>	<b>Samfundet omkring os</b>	<b>29</b>
		Vores principper	29
		Aktiviteter i 2019/20	30
		Skabte resultater	33
<b>Profil af Aarsleff</b>	<b>4</b>		
One company	5		
<b>Sådan arbejder vi med CSR</b>	<b>8</b>	<b>Eksterne samarbejdspartnere</b>	<b>34</b>
		Vores principper	34
		Aktiviteter i 2019/20	35
		Skabte resultater	38
<b>FN's 17 verdensmål</b>	<b>15</b>		
<b>Miljø og klima</b>	<b>18</b>	<b>Ligestilling og mangfoldighed</b>	<b>39</b>
Vores principper	18	Vores principper	39
Aktiviteter i 2019/20	19	Aktiviteter i 2019/20	41
Skabte resultater	23	Skabte resultater	42
<b>Medarbejdere</b>	<b>24</b>		
Vores principper	24	<b>Politikker</b>	<b>43</b>
Aktiviteter i 2019/20	25		
Skabte resultater	28	<b>Rapportens rolle og afgrænsning</b>	<b>50</b>
		<b>Datadefinitioner</b>	<b>52</b>



## Vi tager ansvar

Det er ikke et valg, om man vil påtage sig samfundsansvar og udvise bæredygtig adfærd – det er en selvfølge. Transformationen mod bæredygtighed giver ikke kun udfordringer, men indeholder også store muligheder.



## Sådan arbejder vi med CSR

Med vores CSR-arbejde ønsker vi at understøtte og accelerere positive udviklingsmuligheder og samtidig begrænse – og hvor det er muligt også eliminere – de negative indvirkninger på vores omgivelser, som findes i vores værdikæde.



## God trivsel og jobglæde

Vi ønsker, at vores medarbejdere trives i deres dagligdag. Derfor gennemfører vi blandt andet systematisk måling af deres trivsel. Målingerne udgør fundamentet for eventuelle forbedringstiltag.



# CSR-RAPPORT 2019/20

Det er ikke et valg, om man vil påtage sig samfundsansvar og udvise bæredygtig adfærd – det er en selvfølge, som tillige skærper vores bevidsthed om ansvarlighed både hos os selv og i resten af værdikæden. Transformation mod bæredygtighed giver ikke kun store udfordringer for virksomheder, men indeholder også store muligheder.

2019/20 har været året, hvor vi i Aarsleff-koncernen har spillet en central rolle i regeringens Klimapartnerskab for Bygge- og anlægssektoren og dermed bidraget til planen for konkrete tiltag inden for dette vigtige område.

I årets løb har vi tillige etableret Aarsleff ECO Center, som fremover skal søsætte ambitiøse bæredygtighedsprojekter både på vores projekter og internt i koncernen.

Ved årets afslutning har vi truffet beslutning om at tage det første skridt hen imod at erstatte traditionel dieselolie til vores maskiner og vogne med fornybar HVO-diesel, hvilket reducerer CO<sub>2</sub>-udledningerne med op til 90 % pr. forbrugt liter.

Coronapandemien har også sat sine spor hos os, men vi kan med stor glæde konstatere, at den ikke har ført til afskedigelser hos os.

FN's Verdensmål er fortsat et centralt grundlag for vores bestræbelser inden for CSR, og vi har koncentreret vores indsats på syv af de 17 mål.

Som i tidligere år er rapporten centreret rundt om vores fem strategiske hovedområder inden for CSR; miljø og klima, medarbejdere, samfundet omkring os, eksterne samarbejdspartnere samt ligestilling og mangfoldighed.

Direktionen i Aarsleff-koncernen ser det som en af vores vigtigste opgaver at skabe gode rammer for, at alle bliver motiveret og inspireret til at bidrage til den videre vej mod målene.

Direktionen  
December 2020



**Mogens Vedel Hestbæk**  
Koncernøkonomidirektør

**Jesper Kristian Jacobsen**  
Administrerende direktør

**Nicolai Schultz**  
Viceadministrerende direktør



# PROFIL AF AARSLEFF





## En førende dansk entreprenørkoncern

Vi udfører helhedsorienterede projekter helt fra den indledende projektering og frem til afslutningen af projektet, og vi er specialister i at planlægge og gennemføre store projekter inden for infrastruktur, klimatilpasning, miljø, energi og byggeri.

Vores udgangspunkt er en stærk position i Danmark og Østersøregionen, som samtidig er vores grundlag for at udføre projekter i det meste af verden.

Koncernen består af en række selskaber, joint operations mv. Koncernoversigten findes i vores årsrapport for 2019/20 på side 107.

## Vores grundkompetencer og forretningsområder

Aarsleff er en af de få danske virksomheder, der kan håndtere selv de mest komplicerede ingeniør- og entreprenøropgaver med kompetencer fordelt på forretningsområderne Anlæg & Byggeri, Rørteknik og Fundering.

Vi varetager mange typer entreprenøropgaver, lige fra udviklingsorienterede infrastrukturprojekter, over store byggerier til mere traditionelle anlægsopgaver. Vores brede palet af specialkompetencer og synergimuligheder er grundlaget for alle vores projekter.

En dybt forankret projektkultur er en vigtig del af vores dna – til stor fordel for både os selv og vores kunder. Projektkulturen sikrer, at vi kan udføre projekterne til tiden, i høj kvalitet og inden for de udstukne rammer.

Vi søger konstant at effektivisere og optimere materialeforbrug, arbejdsgange og forbrug af ser-

## Udvalgte finansielle nøgletal for koncernen

mio. DKK

	2019/20	2018/19	2017/18	2016/17	2014/15 <sup>1</sup>
Omsætning	13.295	13.453	12.108	11.188	10.254
Resultat af primær drift	553	503	475	380	484
Årets resultat	379	361	341	269	366
Aktiver i alt	8.595	8.171	7.853	7.025	5.990
Egenkapital	3.311	3.114	2.899	2.695	2.265
Resultat pr. aktie (EPS) (DKK)	18,79	17,76	16,68	13,16	17,98
Medarbejdere (antal)	7.215	6.838	6.499	6.203	4.932

<sup>1</sup> "Baseline" år for Aarsleff-koncernens CSR-indsats.

vicedelser. Digitale værktøjer, industrielle metoder og moderne byggeteknologier er nøgleord til at opnå dette – og for at skabe yderligere udvikling på dette område har vi i år etableret afdelingen Digital Forretningsudvikling, som fokuserer på de synergier, vi kan opnå gennem udnyttelse af moderne digitale teknologier.

De samlede resultater er blandt andet hurtigere gennemførte projekter med et mindre forbrug af naturressourcer og energi, hvorved projekternes samlede CSR-mæssige aftryk i form af blandt andet materialeforbrug, transporter, energiforbrug, affald mv. reduceres.

Læs mere om vores forretningsområder, værdikæde og påvirkninger [her](#).

## One Company

I Aarsleff-koncernen kalder vi det One Company, når vi samarbejder om projekterne på tværs af koncernen.

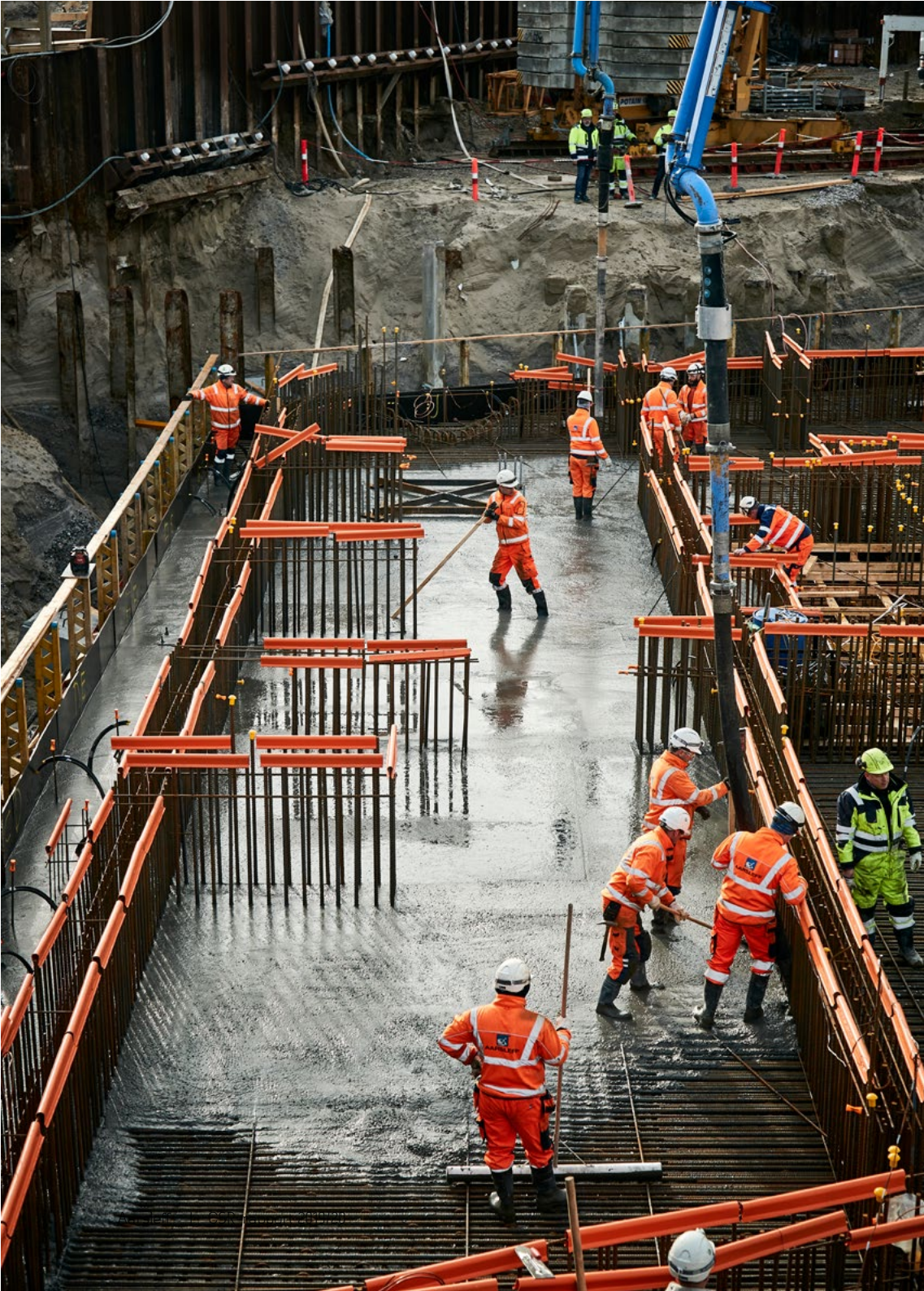
One Company er udtryk for, at vi søger efter samt udnytter de synergier, der opstår, når vi kombinerer vores kompetencer som specialentreprenør for at nå frem til den bedste samlede projektløsning for kunden.

## Aarsleff i tal

Aarsleff-koncernen er noteret på Nasdaq Copenha-gen. Vores omsætning er på 13,3 milliarder kroner, hvoraf 32,4 % er hentet i udlandet. Koncernen er arbejdsplads for 7.215 medarbejdere i ind- og udland.



Når alle bidrager til at udnytte synergier. Se video om One Company [her](#).



## VORES MISSION

Aarsleff-koncernen planlægger og gennemfører store komplekse projekter inden for infrastruktur, klimatilpasning, miljø, energi og byggeri. Vi etablerer fundamentet for sund økonomisk samfundsmæssig udvikling og skaber værdi for selskabets aktionærer.



## VORES VISION

Aarsleff-koncernen vil være en foretrukket og betydende bygge- og anlægsgenopretningskoncern med international rækkevidde og udgangspunkt i Danmark.



## VORES VÆRDIER

- Engagement i, hvad vi gør
- Fokus på det vigtigste
- Stræben efter forbedring og fornyelse
- Ansvar for helheden.



# NYETABLERET AARSLEFF ECO CENTER MED AMBITIONER

I Aarsleff-koncernen har vi altid arbejdet ansvarligt, engageret og fokuseret i stræben efter forbedring, fornyelse og bæredygtighed. Med etableringen af vores nye ECO Center er det vores mål, at vores bestræbelser skal blive endnu mere grønne og synlige.

Bæredygtighed er et af vores strategiske koncern-temaer, og vi har defineret vores fokusering således:



**Vi ønsker at bidrage til en grøn omstilling af entreprenørbranchen og**

**sikre, at vi som koncern har en fælles tilgang, der skaber fordele for både kunder, medarbejdere og samfund. Målet er at fremtidssikre koncernen og gøre en forretning ud af den grønne omstillingsproces.**

Vi har udpeget en ledelse af centeret, og den interne og eksterne rekruttering af de rette specialister til centeret er i fuld gang.

Opgaverne i Aarsleff ECO Center vil komme til at spænde vidt og omfatter fx samarbejde med bygherrer, miljøcertificeringer, reduktion af energiforbrug og CO<sub>2</sub>-udledninger, affaldshåndtering, miljøpolitikker, projektoptimeringer, grøn strategi og handlingsplaner, deltagelse i grønne projekter, grønne byggematerialer, kompetenceudvikling, partnerskaber og samarbejde, cirkulært byggeri, grøn energi, miljøregnskaber og fremtidens grønne byggeplads.

I den kommende tid vil vi løbende kommunikere om de fokusområder, vi vælger at arbejde med, og om de grønne fordele, der kommer ud af det.



## GRØN OMSTILLING

Med Aarsleff ECO Center går vi forrest og bidrager til den grønne omstilling, som skal fremtidssikre bygge- og anlægsbranchen.



## SAMARBEJDE

Vi vil skabe innovative, bæredygtige initiativer og samarbejder på tværs af koncernens virkeområder – til gavn for både kunder, medarbejdere og samfundet.

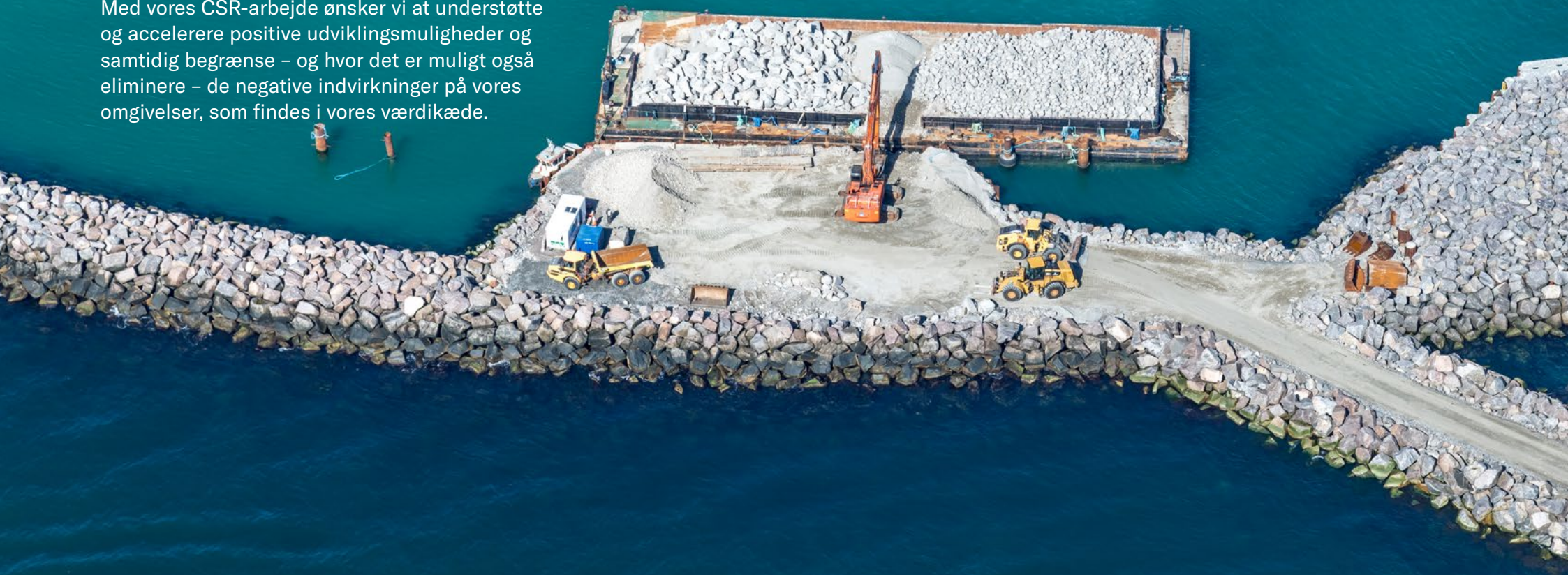


## CO<sub>2</sub> REDUKTION

Et af målene med Aarsleff ECO Center er at reducere vores energiforbrug og CO<sub>2</sub>-udledninger.

# SÅDAN ARBEJDER VI MED CSR

Med vores CSR-arbejde ønsker vi at understøtte og accelerere positive udviklingsmuligheder og samtidig begrænse – og hvor det er muligt også eliminere – de negative indvirkninger på vores omgivelser, som findes i vores værdikæde.





# SÅDAN ARBEJDER VI MED CSR

Det er vores mål, at arbejdet med CSR tydeligt skal bidrage til at øge den samlede værdi, der skabes både direkte og indirekte fra de forretningsaktiviteter, vi gennemfører.

Såvel vores mission, vision og værdier er tæt knyttede til alt, hvad vi gør på CSR-området – de udgør rollemodellen for vores CSR-mål og CSR-tiltag.

Vi ønsker at understøtte og accelerere positive udviklingsmuligheder, samtidig med at vi begrænser – og hvor det er muligt også eliminerer – de negative indvirkninger på vores omgivelser, som findes i vores værdikæde.

Samfundsansvar har altid været en vigtig og dybt integreret del af Aarsleff-koncernen.

## Analyse af interessenter og væsentlighed

For at sikre at vores CSR-mål og -aktiviteter indeholder høj værdiskabelse, gennemfører vi grundige væsentlighedsanalyser og interessentanalyser. Analyserne ajourføres jævnligt for at sikre, at vi til stadighed baserer vores sigt punkter på relevante grundlag, og analyserne tilrettelægges i overensstemmelse med relevante vejledninger og god skik for denne type CSR-analyser.

I den sidste del af regnskabsåret har vi udarbejdet en konkret plan for gennemførelse af næste runde ajourføring af analyserne.

## Interessentanalyse

Vores arbejde med CSR er blandt andet baseret på en systematisk interessentanalyse. Et retvisende billede af, hvilke interne og eksterne interessenter vi har i relation til CSR-området, er centralt, fordi det giver os mulighed for at målrette og udforme vores mål og indsatser, så de har effekt der, hvor det er mest relevant og ønsket.

Vores mål og tiltag dækker blandt andet de krav og ønsker, som vores interne og eksterne interessenter har.

Grundlaget under analysen er blandt andet en række interne interviews, gennemgange af andre virksomheders interessentbilleder, analyser af mediernes omtale af Aarsleff-koncernen og branchen generelt samt vurderinger fra de specialister og ledere, der har deltaget i analysen.

## Vores vigtigste interessenter set fra et CSR-perspektiv.





## Væsentlighedsanalyse

Vores væsentlighedsanalyse omfatter en række CSR-emner, som i større eller mindre grad er relevante for Aarsleff-koncernen. Alle emner er blevet grundigt belyst og beskrevet, hvorefter der er sket systematisk prioritering med deltagelse af topledelsen og specialister i vores organisation.

Tabellen oplister de CSR-emner, der blev identificeret under den seneste væsentlighedsanalyse. Desuden viser tabellen, hvordan vi har prioriteret emnerne indbyrdes.

Som det fremgår, har vi inddelt emnerne i henholdsvis prioriterede fokusområder og øvrige fokusområder. De prioriterede fokusområder omfatter emner, der ud fra deres økonomiske, miljømæssige og sociale påvirkning på os selv som virksomhed, vores omverden og vores primære interessenter er de vigtigste i relation til vores arbejde med CSR. Det er her, vi fokuserer flest ressourcer på at skabe positive udviklinger. Modsat betyder det ikke, at emnerne placeret i de øvrige fokusområder ikke er vigtige for os at arbejde med – det er de absolut. Vi arbejder løbende med hovedparten af disse emner, men i relation til CSR lægger vi typisk flest kræfter i de prioriterede fokusområder.

## Økonomisk, miljømæssig og social påvirkning på Aarsleff, vores omverden og vores primære interessenter

### Prioriterede fokusområder

<b>Fastholde vores Code of Conduct</b>	side 13
<b>Videreudvikle "compliance"</b>	side 13
<b>Reducere CO<sub>2</sub>-emissioner</b>	side 19
<b>Reducere byggepladser, fabrikkers og kontorers energiforbrug</b>	side 20
<b>Adressere byggeaffald</b>	side 21
<b>Videreudvikle sikre byggepladser</b>	side 25
<b>Kompetenceudvikle medarbejderne</b>	side 26
<b>Arbejde skånsomt i følsomme områder</b>	side 30
<b>Beskæftige lærlinge/elever/praktikanter</b>	side 30
<b>Adressere rekruttering</b>	side 31
<b>Håndtere overenskomster og social dumping</b>	side 31
<b>Modvirke bestikkelse og karteldannelse</b>	side 31
<b>Understøtte menneskerettighederne</b>	side 31
<b>Undgå kvalitetsbrist i projekterne</b>	side 36
<b>Undgå miljøskader og udslip</b>	side 44

### Øvrige fokusområder

<b>Reducere vandforbrug og spildevand</b>
<b>Genanvende byggematerialer</b>
<b>Bidrage til lokalsamfund</b>
<b>Beskæftige borgere på kanten af arbejdsmarkedet</b>
<b>Bidrage til inklusion</b>
<b>Kommunikere CSR eksternt og internt</b>
<b>Deltage i internationale CSR-initiativer</b>
<b>Bevare whistleblowerordning</b>
<b>Betale ansvarlig skat</b>
<b>Beskytte persondata</b>
<b>Adressere ejeres og brugeres tilfredshed</b>
<b>Adressere "facilitation payments"</b>
<b>Udøve ansvarlig leverandørstyring</b>
<b>Sikre konkurrence blandt leverandører</b>
<b>Opstille CSR-krav til eget materiel</b>
<b>Udfase farlige stoffer</b>
<b>Skabe arbejdspladser</b>
<b>Videreudvikle gode forhold på byggepladser</b>
<b>Videreudvikle medarbejderes sundhed</b>



# AARSLEFF DIGITAL CHALLENGE 2020

Med det formål at fremme digital innovation i hele koncernen har vi skudt idékonkurrencen Aarsleff Digital Challenge 2020 i gang.



Konkurrencen er blevet synliggjort via stort set alle tænkelige interne kanaler, og alle medarbejdere har kunnet indlevere deres idéer. Det har givet anledning til megen intern opmærksomhed, og der er modtaget over 300 gode idéer til, hvor vi kan blive bedre som virksomhed. Idéerne spænder meget vidt – fx fra klima/energi over proceseffektiviseringer til øget kvalitet i projekterne. Via de første vurderinger, en semifinal og en finale udvælges de mest innovative udviklingsidéer, som vi gennemfører i praksis. Processen er i gang lige nu; så ingen ved, hvem der vinder.

**Jens V. G. Poulsen, Per Aarsleff A/S**  
Chef for digital forretningsudvikling



## 300 IDÉER

Vores idékonkurrence resulterede i mere end 300 gode idéer til digital optimering.



## 25

**udvalgt til workshop**

De 25 bedste idéer blev udvalgt til 2. fase, hvor de enkelte teams havde mulighed for at videreudvikle deres idéer på en workshop. Idéerne, der ikke gik videre, fik alle individuelle tilbagemeldinger og vurderinger af, om der er potentiale i at realisere deres input på en anden måde.



# RISICI SET FRA EN CSR-VINKEL

I tabellen nedenfor ses en opsummering af de risici, der kan knytte sig til CSR-området i koncernen. Vi mener, at de politikker, organiseringer og kontroller, vi har etableret, er et godt værn mod, at risiciene kan udvikle sig utilsigtet.



## Miljø og klima...

...utilsigtet udvikling i energiforbrug, CO<sub>2</sub>-udledninger, andre udledninger, materialeforbrug, forbrug af genbrugsmaterialer, affaldsmængder eller materia-  
lers fodaftryk.

Læs mere på side **23**



## Medarbejdere...

...utilsigtet udvikling i eller håndtering af ulykker, øvrigt arbejdsmiljø, trivsel eller medarbej-  
deres kompetencer.

Læs mere på side **28**



## Samfundet omkring os...

...involvering i korrupsionssager, brud på arbejdstagerregler, problemstillinger omkring skattebetalinger eller samarbejdet med fagforeninger, for få lærlinge, samarbejde med tvivlsomme leverandører, utilstrækkelig interessenthåndtering rundt om projekterne, dårlig håndtering af whistleblowersager.

Læs mere på side **33**



## Eksterne samarbejdspartnere...

...utilsigtet udvikling i eller håndtering af projekters kvalitet eller kundetilfredshed, for lavt etisk niveau, uhensigtsmæssig interessenthåndtering helt generelt.

Læs mere på side **38**



## Ligestilling og mangfoldighed...

...utilsigtet udvikling i ligestilling i bestyrelserne, rekrutteringer, forfremmelser eller afskedigelser, der ikke fremmer mangfoldighed, uhensigtsmæssig håndtering af sager om krænkelse.

Læs mere på side **42**

# ORGANISERING AF CSR I AARSLEFF

Direktion og bestyrelse fungerer ligesom i tidligere år som koncernens CSR-komité og vurderer løbende de udviklingsmuligheder og risici, der findes i hvert CSR-område. CSR-komitéen beslutter, hvilke initiativer der er de mest relevante og effektskabende at iværksætte.

I Aarsleff-koncernen findes en række politikker, som adresserer forskellige dele af CSR-området. Politikkerne danner fundament for vores konkrete udviklingsinitiativer – både i relation til at skabe målrettede udviklinger og forbedringer samt i relation til at imødegå risici. Størstedelen af politikkerne gælder for alle koncernens selskaber, men nogle gælder kun for specifikke selskaber.

For at sikre en effektiv gennemførelse af de besluttede initiativer ledes og gennemføres de altid af de ledere og specialister, som har de bedste kompetencer og forudsætninger på det givne område. Det er vores erfaring, at det samlet set skaber den dybeste og mest effektive forankring.

Vores politikker dækker områder som fx antikorrup-tion, overholdelse af konkurrencelovgivning, whistle-blowerordning, miljø, arbejdsmiljø, kvalitet, aktiviteter med kunder og samarbejdspartnere, skat, lærlinge og elever, praktikanter, personbiler, varevogne, sponsorstøtte, imødegåelse af klimaforandringer og understøttelse af menneskerettigheder.

## I CSR-rapporten er der indsat direkte links

De i CSR-rapporten omtalte politikker er alle beskrevet i afsnittet Politikker, hvorfra der desuden linkes til de komplette udgaver af nogle af vores vigtigste politikker (markeret med understregninger i teksten).

## Vores Code of Conduct

Beskrivelse af god adfærd for alle vores ledere og medarbejdere er det primære formål med vores Code of Conduct. Der adresseres områder som miljø, medarbejdere, sikkerhed, arbejdsmiljø, børne-arbejde, love, relevante vejledninger, internationale konventioner, konkurrenceforhold og antikorrup-tion. Vores Code of Conduct er uændret i forhold til tidligere år.

Alle ledere har inden for eget ansvarsområde pligt til at sikre, at medarbejdere og samarbejdspartnere er informeret om vores Code of Conduct og om vores krav om overholdelse heraf. Vi anvender et e-learningmodul om vores Code of Conduct, som medarbejderne skal gennemføre. Derved sker både læring og opfølgnings på det lærte på en effektiv og tydelig m de i hele koncernen.

Vi stiller samme krav til vores samarbejdspartnere, som vi stiller til os selv.

## Ledelsessystemer

Der er i løbet af året ikke sket væsentlige ændringer i vores ledelsessystemer. De danner fortsat fundamentet under vores løbende forbedringer og bestræbelser på opfyldelse af kunde- og myndighedskrav.

Formålet med ledelsessystemerne inden for kvalitet, miljø og arbejdsmiljø (KMA) er at sikre, at elementerne indgår som en naturlig del af de arbejdsprocesser, der udføres. Processer og aktiviteter er dokumenterede, og de sikrer drift og styring af KMA-forhold, herunder håndtering af risici.

Vi anvender blandt andet OHSAS 18001<sup>1</sup> (arbejds-miljøledelse), ISO 9001 (kvalitetsledelse), ISO 14001 (miljøledelse) og ISO 10006 (kvalitetsstyring af projekter). Ikke alle selskaber i koncernen er certificerede.

Vores direktører og afdelingsdirekt rer har ansvar for og bef jels r til at sikre, at gældende retningslinjer efterleves, og procesejere har ansvar og bef jels r til at vedligeholde og udvikle retningslinjerne.

<sup>1</sup> Som følge af den særlige coronasituation har vores certificeringsbureau udskudt vores overgang fra OHSAS 18001 til ISO 45001 til september 2021.



# UDVALGTE NØGLETAL

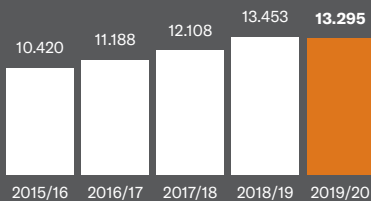
Aarsleff-koncernens CSR-rapport er ikke kun en oversigt over vores bæredygtige initiativer eller en status på, hvor langt vi er kommet på rejsen frem mod vores mål. Rapporten er også vores måde at vise, hvordan vi tager os af miljø, medarbejdere, kunder, leverandører og vores andre interessenter.



553

**Aarsleff-koncernens EBIT for regnskabsåret 2019/20. (mio DKK)**

**Aarsleff-koncernens omsætning i mio. DKK**



13,7

**Arbejdsulykker (mål: Maks. 5)**  
Antal arbejdsulykker pr. 1 mio. arbejdstimer. En arbejdsulykke defineres som en pludseligt opstået ulykke i arbejdstiden, der medfører fravær på ulykkesdagen og mindst hele dagen efter.



3,5 %

**Sygefravær (mål: Maks. 2,5 %)**  
Vores sygefravær er svagt stigende, men vi fastholder vores mål på 2,5 %.



7,6 %

**Lærlinge og elever (mål: 10 %)**  
Alle ansat på lærlinge- eller elevkontrakt medregnes uanset arbejdsområde eller uddannelsestype.



4,0 %

**Praktikanter (mål: 5 %)**  
Andele er opgjort som "headcounts" i forhold til årets gennemsnitlige antal funktionærer i alt.

Årets anskaffede vogne og materiel i høje energiklasser



100 %

**Personvogne (mål: 100 %)**  
Årets anskaffede personbiler må maksimalt udlede 160 gram CO<sub>2</sub> pr. kilometer.



90 %

**Varevogne (mål: 100 %)**  
Årets anskaffede varevogne skal som minimum opfylde Euronorm 6.



92 %

**Entreprenørmaskiner (mål: Øge andel)**  
Årets anskaffede entreprenørmaskiner skal, så vidt det er muligt, opfylde standarden EU Stage V Non-road emission.

# FN'S 17 VERDENSMÅL



I Aarsleff-koncernen understøtter vi FN's Verdensmål, og vores CSR-mål og -aktiviteter er indrettet, så vi på bedst mulig måde kan bidrage til denne vigtige agenda for verden.



# FN'S 17 VERDENSMÅL

I Aarsleff-koncernen understøtter vi FN's Verdensmål, og vores CSR-mål og -aktiviteter er indrettet, så vi på bedst mulig måde kan bidrage til denne vigtige agenda for verden. Hvor det er muligt og hensigtsmæssigt, integrerer vi målene i vores virksomhedsdrift. Vi kommunikerer løbende om, hvordan vi arbejder for realiseringen af de opstillede mål. I det følgende kan du læse om, hvordan vi bidrager til 7 udvalgte verdensmål.



## VERDENSMÅL for bæredygtig udvikling

### 4 KVALITETS- UDDANNELSE



... retter sig blandt andet mod at give lige adgang til erhvervsuddannelser samt at fjerne kønsrelaterede og økonomiske uligheder med henblik på at opnå god adgang til videregående uddannelser af høj kvalitet.

**I Aarsleff** er mangfoldighed og ligestilling for alle medarbejdere et centralt fokuspunkt.

Videre- og efteruddannelse er et vigtigt led i vores udvikling af medarbejderne, og gennem Aarsleff Academy understøttes medarbejdernes personlige og faglige udvikling i tråd med virksomhedens strategi.

Vi har lærlinge, elever og praktikanter inden for entreprenørområdet og i administration, og vi har konkrete mål for antallet af lærlinge, elever og praktikanter.

**Delmål 4.4 er særligt relevant for os.**

### 8 ANSTÆNDIGE JOBS OG ØKONOMISK VÆKST



... retter sig blandt andet mod at fremme vedvarende økonomisk vækst gennem at skabe højere produktivitet og teknologiske gennembrud. Sikre arbejdsforhold og jobskabelse er nogle af nøglerne til dette.

**I Aarsleff** har sikre arbejdspladser altid højeste prioritet.

Vores arbejdspladser er ryddelige og systematisk indrettede, vi forbedrer løbende arbejdsmiljøet og vi følger op på jobtrivslen.

Vi begrænser støj, støv og lugt, og vores efterlevelse af arbejdstagerlovgivning, overenskomster mv. styres blandt andet gennem tæt involvering af ledelsen og gennem Aarsleff Labour Service.

**Delmålene 8.5, 8.6 og 8.8 er særligt relevante for os.**

### 9 INDUSTRI, INNOVATION OG INFRASTRUKTUR



... retter sig blandt andet mod at etablere infrastruktur af høj kvalitet som er pålidelig, bæredygtig og robust, idet dette støtter den økonomiske udvikling og menneskelige trivsel.

**I Aarsleff** er kvalitet i alt, hvad vi gør, helt afgørende. Vores kvalitetspolitik slår fast, at vi altid vil overholde love, regler og indgåede aftaler, og vi forpligter os på at skabe høj tilfredshed hos vores kunder.

Dele af koncernen er ISO-certificeret i generel kvalitetsledelse og i kvalitetsstyring af projekter, hvilket sikrer kvalitet i arbejdsgange og beslutninger.

**Delmålene 9.1 og 9.5 er særligt relevante for os.**

## 12 ANSVARLIGT FORBRUG OG PRODUKTION



... retter sig blandt andet mod effektiv styring af forbruget af jordens naturressourcer, mod mere ansvarlig bortskaffelse af affald og forurenende stoffer samt mod at genbruge og reducere affaldsmængder.

I Aarsleff medvirker vores miljøpolitik til, at vi ved indkøb, drift og vedligeholdelse af maskiner tager hensyn til miljø, klima og brændstofforbrug, at vi håndterer alle affaldsfraktioner korrekt, og at vi bidrager til øget genbrug alle de steder, hvor det er muligt og hensigtsmæssigt.

Vi har fokus på at undgå spild og fejl, vi sorterer affald korrekt, og vi reducerer risikoen for miljøuheld.

**Delmålene 12.4 og 12.5 er særligt relevante for os.**

## 13 KLIMA-INDSATS



... retter sig blandt andet mod tilpasning til og forebyggelse af klimarelaterede risici. Strategier og handlinger mod klimaændringer samt udbygning af viden om forebyggelse af klimaforandringer er blandt tiltagene.

I Aarsleff definerer vores politikker, at vi skal anvende energibesparende og miljø- og klimavenlige maskiner, lastvogne og biler, samt at vi skal arbejde med at omlægge til mere klimavenlige energiformer, hvor dette er teknisk og forretningsmæssigt muligt.

Vores årlige miljø- og energirapport bidrager til at identificere og gennemføre energioptimeringer.

**Delmål 13.3 er særligt relevant for os.**

## 16 FRED, RETFÆRDIGHED OG STÆRKE INSTITUTIONER



... retter sig blandt andet mod at modvirke og reducere korruption og bestikkelse i alle former, herunder også karteldannelse, og mod at fremme menneskerettigheder som et centralt led i en ansvarlig udvikling.

I Aarsleff har vi blandt andet politikker for antikorrupcion og overholdelse af konkurrencelovgivningen. Vi har nul-tolerance overfor korruption, prissamarbejde, karteldannelse, misbrug af markedsdominans mv.

Vores Code of Conduct og vores politik for respekt for menneskerettigheder danner grundlaget for god, omsorgsfuld og fair adfærd hos ledere og medarbejdere.

**Delmålene 16.5 og 16.7 er særligt relevante for os.**

## 17 PARTNERSKABER FOR HANDLING



... retter sig blandt andet mod at skabe og videreudvikle partnerskaber for bæredygtig udvikling. Efterlevelse af gældende politikker og regler for bæredygtig udvikling samt sikring af korrekte skattebetalinger er også en del af dette mål.

I Aarsleff sikrer vores "Kodeks for god ledelse i Aarsleff-koncernen" blandt andet, at vores ledere udviser engagement, har fokus på det vigtigste, stræber efter forbedringer og tager ansvar for helheden, hvilket er vigtige elementer i at skabe en høj grad af "compliance" i hele koncernen. Korrekte og ansvarlige skattebetalinger er en del heraf.

Vi er aktiv deltager i partnerskaber, der retter sig mod øget bæredygtighed i vores branche.

**Delmål 17.1 og 17.14 er særligt relevante for os.**

### Hvorfor arbejder vi ikke med alle verdensmålene?

Hvor det er muligt, og hvor det giver værdi for os og for vores omverden, integrerer vi verdensmålene i vores virksomhedsdrift. Vi vurderer løbende, hvilke af verdensmålene der er relevante for os at arbejde med.





# MILJØ OG KLIMA

I 2019/20 HAR VI BLANDT ANDET...

- etableret Aarsleff ECO Center
- deltaget aktivt i et af regeringens 13 klimapartnerskaber
- igangsat byggeriet af en administrationsbygning på vores egne energipæle
- igangsat en prøveperiode med anvendelse af biodiesel i stedet for normal diesel.

## Vores principper

### KMA-ledelsessystem

Her findes vores principper for blandt andet energibesparelser, kvalitetsstyring, affaldshåndtering, håndtering af miljøuheld og ressourceforbrug.

### Miljø

Politikken angiver, at vi vil minimere vores miljøpåvirkninger – både hvad angår affald, brændstof, genbrug, ressourceforbrug mv.

### Personbiler, varevogne og maskiner

I disse politikker har vi opstillet ambitiøse mål for blandt andet energiforbrug og CO<sub>2</sub>-udledninger gældende for hele vogn- og maskinparken.

### Klimapåvirkning

Politikken beskriver, at vi vil gøre, hvad vi kan for at reducere de klimagasudledninger, vi er årsag til eller medvirken til.

Læs mere om vores principper i afsnittet "Politikker" på side 44.



# AKTIVITETER I 2019/20

Som en del af bygge- og anlægsbranchen har vi et ansvar for at bidrage til en grøn omstilling. Bygninger, broer og veje står for 30 % af Danmarks CO<sub>2</sub>-udledning – det både kan og skal vi reducere.

## Gode vaner i det daglige reducerer energiforbruget

I store entreprenørvirksomheder udgør forbruget af dieselolie ofte den største del af det samlede energiforbrug, hvilket også er tilfældet i Aarsleff-koncernen. Det er derfor vigtigt at prioritere området højt – både i relation til opstilling af målsætninger og løbende forbedringstiltag.

Vi ønsker, at indkøbte nye personbiler, varevogne og lastvogne samt materiel så vidt muligt skal tilhøre høje energiklasser. I året har vi indfriet vores mål hvad angår personvogne og entreprenørmaskiner, mens andelen af varevogne, der lever op til målet, desværre er faldet lidt. Faldet skyldes hovedsageligt, at nogle typer projekter stiller særlige krav til de varevogne, der anvendes. Læs mere om tal og mål på side 20.

De høje energiklasser bidrager i sig selv til reduktion af energiforbruget, men derudover iværksætter vi løbende en række andre tiltag, der kan skabe yderligere reduktioner. Blandt disse kan nævnes sidemandsoplæring af nye maskinførere i optimal maskinbetjening, systematisk uddannelse af vores maskinførere, instruktion i at undgå tomgangskørsel og kommunikation til medarbejdere på byggepladserne via en app. Vi søger således at reducere

energiforbruget både gennem anvendelse af de nyeste teknologiske landvindinger og gennem påvirkning af vores medarbejders daglige adfærd. I år har vi blandt andet gennemført et stort antal møder ude på byggepladserne, hvor emnerne fx har været myter, fordomme og fakta om optimal betjening af maskinerne. I vores pælefabrikker har vi etableret udvalg, der skal bidrage til at påvirke kollegerne til at reducere energiforbruget.

Til vores funktionærer med kontorfunktioner kommunikerer vi løbende om, hvordan man kan spare på elektricitet, varme mv. via blandt andet intranet og de lokale afdelingsmøder.

## Regeringens klimapartnerskaber

Bygninger, broer og veje står for 30 % af Danmarks CO<sub>2</sub>-udledning, som kommer fra bygningernes energiforbrug, byggeprocessen ved nybyggeri eller renovering og produktionen af byggematerialer. Som del af bygge- og anlægsbranchen har vi derfor et ansvar for at bidrage til, at udledningen reduceres.

Vi har i årets løb deltaget aktivt i Klimapartnerskabet for Bygge- og anlægssektoren – et af regeringens 13 klimapartnerskaber – både ved Aarsleff-koncernens administrerende direktør, der er formand for partnerskabet, og ved, at vi har stillet

vores specialister til rådighed for arbejdet med analyser og udarbejdelse af konkrete udviklingsforslag.

Rapporten fra klimapartnerskabet peger blandt andet på ”fem grønne byggesten”, som i 2030 tilsammen kan reducere Danmarks CO<sub>2</sub>-udledninger med 5,8 mio. tons CO<sub>2</sub> pr. år. De fem byggesten er indførelse af intelligent styring og energirenovering, transition fra sort til grøn opvarmning, CO<sub>2</sub>-regnskaber for byggepladser, fossilfri byggepladser og energimærkninger af alle bygninger.

## Vores CO<sub>2</sub>-udledninger skal reduceres

Klimaet er stærkt påvirket af menneskeskabte CO<sub>2</sub>-udledninger, og vi tager i Aarsleff-koncernen vores ansvar for at bidrage til de rette løsninger meget alvorligt.

Vi har i årets løb arbejdet med at opgøre det samlede energiforbrug og tilhørende CO<sub>2</sub>-udledninger. En projektgruppe er etableret til at udføre opgaven, og der er gennemført indledende overblikanalyser samt opstillet en konkret plan for, hvordan vi kan opnå valide data – baseret på anerkendte internationale metoder – som grundlag for både vores egne beslutninger og for vores eksterne rapporteringer. Opgaven er kompleks, fordi vi som en stor entreprenørvirksomhed har vidt forgrenede forretnings-

---

## Klimapartnerskabet for Bygge- og anlægssektoren

Vores administrerende direktør er formand for et af regeringens 13 klimapartnerskaber. Derudover har vi bidraget med specialister i forbindelse med analyser og udarbejdelse af konkrete udviklingsforslag, der skal reducere branchens klimaftryk.

aktiviteter både i form af egne projekter og projekter, der udføres i forening med andre entreprenører.

### Vi har politikker og certificeringer

Fundamentet under vores arbejde med at styre og optimere miljøområdet er fortsat forankret i ISO 14001 miljøcertificeringer i en række af vores selskaber.

### Teknologi bidrager til reduktion af energiforbrug og CO<sub>2</sub>-udledninger

Vi anvender fortsat en stor andel skur- og mand-skabsvogne, som har installeret højtydende varmepumper, ligesom driften af en del af koncernens IT-servere er outsourcet til en stor international serviceleverandør, som altid benytter nyeste teknologi og udelukkende anvender vedvarende energi.

Hos vores serviceleverandør indgår energieffektivitet som et systematisk led i alle relevante beslutninger, ligesom der foretages løbende opfølgninger på forbruget. Ud fra de gode erfaringer har vi truffet principbeslutning om, at en række yderligere koncernselskaber også skal overgå til en ekstern serviceleverandør, blandt andet fordi dette reducerer energiforbruget.

Vores pælefabrik i Sverige udvides med en ny administrationsbygning, som energiforsynes med køling og varme fra 48 energipæle i fundamentet, som udnytter den geotermiske varme, og desuden monteres der avanceret målings- og overvågningsudstyr. Vi etablerer således en energirigtig bygning til os selv og et "udstillingsvindue", der viser, hvor effektive energipælene er.

### Vi vil gerne køre grønt

Samfundets udvikling hen imod elbiler har accelereret i de senere år, og vores cirka 30 ladestandere til el- og plug-in-hybridbiler anvendes flittigt af både gæster, medarbejdere og Aarsleff-koncernen selv. Det er vores plan at opstille yderligere et antal standere i de kommende år.

Når det gælder plug-in-hybridbiler, er vi i år begyndt med systematisk overvågning af forholdet mellem elektricitet og benzin/diesel, og vi har i årets løb anskaffet yderligere otte fuldt elektriske varevogne. Desuden har vi i en af vores pælefabrikker gennemført kortlægning af energiforbruget for hver enkelt maskine, ligesom vi på fabrikken planlægger at omlægge intern produkttransport fra diesel- til eldrift. Begge dele giver gode udgangspunkter for at optimere yderligere.

### Vi har høje krav til udstyr og materiel

Vi er bevidste om, at nyt eller nyere materiel giver færre nedbrud, kortere stilstandsperioder og lavere energiforbrug med deraf reducerede CO<sub>2</sub>-udledninger, og vores principper for udskiftning af materiel er derfor baseret på, at materiellet skal udskiftes eller opgraderes jævnlige.

Blandt andet er anvendelse af nyt eller nyere materiel på vores projekter i udviklingslande en vigtig prioritet for os, fordi nedbrud på denne type projekter er både svære og dyre at håndtere.

I tabellen nedenfor kan læses, at vi har ambitiøse mål, når det gælder materiellets energiforbrug, samt at vi i høj grad indfrier de opstillede mål. Biler, lastvogne og maskiner udvælges nøje ud fra de mål, vi har opstillet i vores politikker.

Vi har i årets løb anskaffet yderligere otte fuldt elektriske varevogne.

#### Nøgletal

	2019/20	2018/19	2017/18	2016/17	2014/15 (baseline)
<b>Årets anskaffede vogne og materiel i høje energiklasser</b>					
Personvogne (mål: 100 %)	100%	100 %	100 % <sup>1</sup>	97 % <sup>1</sup>	47 % <sup>1</sup>
Varevogne (mål: 100 %)	90%	93 %	98 %	68 %	29 %
Entreprenørmaskiner (mål: Øge andel)	92%	88 %	83 %	81 %	- <sup>2</sup>

<sup>1</sup> Disse data er ikke fuldt sammenlignelige, idet de er opgjort ud fra vores dagældende mål.

<sup>2</sup> Som følge af ændringer i selskabsstrukturen i koncernen findes der ikke sammenlignelige data for 2014/15.



Et vigtig led i at få energibesparelser og driftsøkonomi til at understøtte hinanden er blandt andet, at materiellet er afpasset i størrelse og type efter de behov, der faktisk er på projekterne – materiellet skal hverken være over- eller underdimensioneret.

### **Cirkularitet og genanvendelse af byggematerialer er i fokus**

Et vigtigt element i at øge genanvendelse og cirkularitet for de materialer, der anvendes på vores projekter, er, at kildesortering af byggeaffald fungerer godt. Vi har stort fokus på dette, og vi orienterer løbende både nyansatte og eksisterende medarbejdere om, hvordan vi ønsker sorteringerne udført. Tydelig skiltning på hver byggeplads og affaldssortering som emne på de løbende møder på byggepladserne mv. bidrager til sortering af god kvalitet. Vi har i år deltaget i et projekt hos Aarhus Kommune rettet mod sortering af plast.

På større byggepladser anvender vi i samarbejde med affaldstransportørerne fortsat et it-system til automatiseret styring af affaldsafhentningerne. Dette optimerer både antallet af afhentninger og kvaliteten af affaldssorteringerne.

Når det gælder pap og papir har vi indgået aftaler med anerkendte affaldstransportører, som sikrer, at affaldsfraktionerne bortskaffes og genanvendes på den mest optimale måde. Transportørerne udfærdiger statistikker på affaldsmængderne, som vi anvender i vores løbende bestræbelser på at skabe forbedringer på dette område.

Hvor det er muligt, anvender vi genbrugsbaserede materialer som råvarer i vores egenproduktion af byggematerialer.

### **Optimering af forbruget af byggematerialer er værdiskabende**

Mindre forbrug af byggematerialer betyder blandt andet reduceret træk på jordens ressourcer, færre transporter og bedre økonomi i projekterne for både bygherrerne og os.

Vi indtænker materialeoptimeringer allerede i designprocessen i projekterne – fordi et projekts design styrer projektets udførelse. I Aarsleff-koncernen arbejder vi desuden systematisk med optimeringer undervejs i udførelsesprocessen. Fx bestilles betonen først, når hullet i jorden er boret eller gravet, og længderne på stålarmingen afpasses løbende efter de konkrete forhold. Begge dele bidrager til at reducere materialeforbruget.

### **Indblik i produkters miljømæssige fodaftryk**

Det er vigtigt at kende produkters fulde miljøaftryk for at kunne skabe de optimale forbedringer. Vores kunder er desuden begyndt at efterspørge denne type indsigt i vores produkter. Sidste år igangsatte vi beregninger af miljøaftrykket fra vores standardfunderingspæle baseret på den såkaldte "Life Cycle Assessment"-metode (LCA). Projektet er tilendebragt, og der udarbejdes nu LCA'er og produktdeklarationer på alle produkter med specifikke miljøbelastninger, hvilket danner grundlag for vores arbejde med optimering af pælernes miljøaftryk.

### **Kemikalier og farligt affald**

Vi anvender vores velbeskrevne arbejdsprocedurer, og vi har i år ibrugtaget et nyt IT-system til risikovurdering af kemiske produkter og arbejdspladsbrugsanvisninger.

### **Life Cycle Assessment**

For at skabe de mest optimale forbedringer af vores produkter, er det nødvendigt at kende det fuld miljøaftryk. På vores standardfunderingspæle har vi udført beregningerne, der danner grundlag for vores arbejde med optimering af pælernes miljøaftryk.



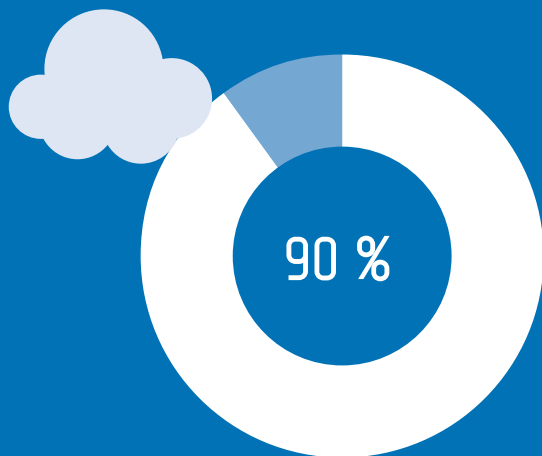
# NORMAL DIESELolie ERSTATTES AF FORNYBAR BIODIESEL

Vi søger altid efter optimeringsmuligheder og har i flere år uddannet vores maskinførere i økonomisk kørsel. Ved afslutningen af seneste regnskabsår har vi desuden besluttet at undersøge mulighederne for at erstatte den traditionelle dieselolie til vores maskiner og vogne med HVO-diesel.



Ved årets afslutning har vi truffet beslutning om at tage det første skridt hen imod at erstatte traditionel dieselolie til vores maskiner og vogne med fornybar HVO-diesel (Hydrogenereret Vegetabilsk Olie).

**HVO-diesel reducerer CO2-udledningerne fra vores forbrug med op til 90 %.**



I første omgang er der tale om en prøveperiode, hvor vi hen over det næste år aftager 1 mio. liter HVO-diesel.



Vi vil sikre, at HVO-produktet bredes ud til relevante dele af vores forretningsområder, så vi opnår størst mulig gavn overalt.



HVO-diesel har samme tekniske præstations-egenskaber som normal diesel og giver i tillæg en reduktion af udledning af NOx-gasser med 7-10 % og partikelforening med op til 33 %.



**Reduktion af partikelforening**

# SKABTE RESULTATER

Vi har i årets løb haft fokus på at fremme både energibesparende adfærd hos medarbejderne og på at anvende de bedste og mest energieffektive teknologier. Vi mener, at disse tiltag har medvirket til at reducere vores samlede energiforbrug.

Det reducerede forbrug har desuden betydet, at vores CO<sub>2</sub>-udledninger er blevet mindre. Som beskrevet ovenfor har vi igangsat et målrettet arbejde med at måle og opgøre koncernens samlede CO<sub>2</sub>-udledninger, hvilket fremadrettet vil bidrage til yderligere reduktioner.

Vores optimeringer af affaldssortering, cirkularitet og genanvendelse af materialer har øget genanvendelsesandelene og dermed bidraget til et lavere samlet ressourceforbrug.

## Tilgang til risici

Vores CSR-organisering og -analyser har bidraget til, at vi løbende kan agere rettidigt på risici.

Principper og arbejdsgange for risikostyring inden for dette hovedområde vurderes at være velfungerende – læs mere i afsnittet om vores politikker på side 44.

Organiseringen hos os samt vores KMA-ledelsessystem skaber et godt grundlag for at overvåge udviklingen i blandt andet energiforbrug, udledninger, genbrugsandele og affaldsmængder.



Den burde være malet grøn i stedet for gul, for bulldozeren kører på el. Den CO<sub>2</sub>-venlige type bulldozer er den første serieproducerede med dieselelektrisk transmission.





4 KVALITETS-  
UDDANNELSE



8 ANSTÆNDIGE JOBS  
OG ØKONOMISK  
VÆKST



17 PARTNERSKABER  
FOR HANDLING

# MEDARBEJDERE

I 2019/20 HAR VI BLANDT ANDET...

- opdateret vores arbejdsmiljøstrategi
- gennemført vores første arbejdsmiljøuge
- udgivet det virtuelle spil "Play Safe" om arbejdsmiljøforhold
- arbejdet med at overføre viden mellem maskinførerne om risikominimering.

## Vores principper

### Ledelsesgrundlag

Dette kodeks indeholder 11 vigtige principper for, hvordan vores ledere går forrest og viser det gode eksempel.

### Code of Conduct

Aarsleffs Code of Conduct beskriver, hvordan god adfærd for alle vores ledere og medarbejdere skal være.

### Arbejdsmiljø

Politikkerne beskriver vores høje ambitioner og konstante fokus på godt arbejdsmiljø – både fysisk og psykisk.

### Seniormedarbejdere

Beskriver, hvordan vi ønsker at skabe motivation og muligheder for, at vores seniormedarbejdere fortsætter i arbejdsforholdet så lang tid som muligt.

Læs mere om vores principper i afsnittet "Politikker" på side 45

# AKTIVITETER I 2019/20

Et sikkert arbejdsmiljø vil altid være vores førsteprioritet, og det er vores mål at være bedst i branchen på arbejdsmiljøområdet. Når det handler om at sikre et godt og trygt arbejdsmiljø, er det af allerstørste betydning, at timelønnede såvel som funktionærer tager arbejdsmiljøet alvorligt – hver dag.

## Arbejdsmiljø er en topprioritet for vores topledelse

Koncerndirektionen tager arbejdsmiljø alvorligt, og på statusmøder med organisationen i løbet af året er arbejdsmiljø altid på dagsordenen, ligesom arbejdsmiljø altid er første punkt på dagsordenen, når det skal drøftes på direktionsmøder. Ledelserne i øvrige selskaber i koncernen har samme tilgang til arbejdsmiljø.

Det er vigtigt for os, at alle medarbejdere og ledere i Aarsleff-koncernen tager arbejdsmiljøet alvorligt. Bygge- og anlægsaktiviteter er forbundet med en række alvorlige risici, hvorfor et sikkert arbejdsmiljø er særligt vigtigt i vores branche.

Vi har i år opdateret vores arbejdsmiljøstrategi, så vores mål om at være bedst i branchen på arbejdsmiljøområdet, at have et sikkert og værdiskabende arbejdsmiljø samt at et sikkert arbejdsmiljø har højere prioritet end økonomiske hensyn nu fremgår endnu tydeligere.

## Organisering af vores arbejdsmiljøindsatser

Vores organisering består af en central koordinerende funktion og arbejdsmiljøenheder placeret i de forskellige forretningsområder. I den centrale funk-

tion har vi placeret ansvaret for vedligeholdelse og videreudvikling af vores tværgående ledelsessystem på arbejdsmiljø, audits, generelle forbedringstiltag mv.

De lokale arbejdsmiljøenheder skaber lokal forankring af de helt konkrete arbejdsmiljøtiltag, ligesom de sikrer, at tiltagene passer godt til de lokale forhold. Vi mener, at det lokale fokus øger effekten af dagligdagens forebyggelsestiltag og giver god opmærksomhed på indrapportering af de såkaldte tilløb til ulykker. Der afholdes mindst fire årlige møder i de lokale arbejdsmiljøenheder.

Begge dele bidrager til at reducere antallet af arbejdsulykker.

## Kommunikation om arbejdsmiljø

Korrekt og hurtig information er vigtigt i relation til styring af arbejdsmiljøforhold i en stor virksomhed som Aarsleff-koncernen. Vi anvender derfor fortsat vores it-baserede arbejdsmiljøsystem i både de centrale og decentrale funktioner. Systemet indeholder alle relevante registreringer og medvirker derfor til at give et hurtigt og relevant indblik i både positive og negative udviklingstendenser. Vi ser systemet som et værdifuldt værktøj for alle ledere i deres

### Nøgletal

	2019/20	2018/19	2017/18	2016/17	2014/15 (baseline)
Arbejdsulykker (mål: Maks 5)	13,7	16,9	15,9	18,8	- <sup>1</sup>
Fravær pga. arbejdsulykker	11,9	12,1	12,6	9,3	- <sup>1</sup>
Sygefravær (mål: Maks. 2,5 %)	3,5 %	3,0 %	3,2 %	3,1 %	2,3 % <sup>2</sup>

<sup>1</sup> Som følge af ændringer i selskabsstrukturen i koncernen findes der ikke sammenlignelige data for 2014/15.

<sup>2</sup> Data for 2014/15 omfatter udelukkende Per Aarsleff A/S.

løbende arbejde med forbedringer af arbejdsmiljøet. For at reducere risikoen for at samme type ulykke eller tilløb til ulykke sker igen, informerer vi medarbejderne om opståede ulykker og straks påbud fra myndighederne.

For at skabe en tættere relation til og mellem de medarbejdere, der arbejder ude på projekterne, anvender vi i nogle dele af koncernen en app, som hurtigt og effektivt giver medarbejderne mulighed for at indrapportere fx ulykker og tilløb til ulykker.

Nogle typer af risici for arbejdsulykker er specifikt knyttet til, hvordan den konkrete entreprenørmaskine anvendes. For maskiner med størst risici sikrer vi, at viden om korrekt anvendelse og risikominimering overføres mellem maskinførerne. Det bidrager til at reducere risikoniveauerne.

Vi har udnævnt en hel uge til at være arbejdsmiljøuge i alle lande, hvor vi arbejder. I år har vi blandt andet haft fokus på risikovurderinger. I løbet af ugen introducerede vi e-learning rettet mod funktionærgruppen, vi relancerede vores risikotjeklister, vi gennemførte konkurrencen "Spot en risi-ko", vi holdt oplæg ude på byggepladserne, vi udgav en tegneserie med usikre tilstande, og vi lancerede et virtuelt spil – Play Safe – om arbejdsmiljøforhold.

### God trivsel og jobglæde er centralt

Vi gennemfører jævnligt en systematisk måling af medarbejdernes trivsel i deres job. Seneste måling gennemførte vi sidste år, og den næste planlægges til næste år. Sidste års måling har været fundament for en række af indeværende års tiltag.

I nogle dele af koncernen gennemfører vi målrettede introduktionsforløb for nye medarbejdere, andre steder anvender vi en mentorordning, og andre steder igen træner vi vores formænd i introduktion af nye medarbejdere. Nogle steder i koncernen har vi i årets løb haft fokus på vores indsats mod mobning.

Aarsleff-koncernen giver økonomisk støtte og ledelsesmæssig opbakning til en lang række sociale aktiviteter, der primært foregår uden for arbejdstiden, fordi disse bidrager til at skabe god trivsel for os alle.

### Vi vil træne og uddanne vores medarbejdere og ledere

Vedligeholdelse af vores medarbejders personlige og faglige kompetencer er af stor vigtighed – både for medarbejderen selv og for Aarsleff-koncernen, og behovet spænder naturligvis vidt.

Trivsels- og udviklings samtaler (hos os kalder vi det TUS) mellem medarbejder og leder er fortsat et vigtigt værktøj til at sikre en god faglig og personlig udvikling for alle vores medarbejdere, og der gennemføres i hovedparten af koncernen regelmæssige samtaler med alle medarbejdere. Ud fra samtalerne lægges der konkrete individuelle planer.

I situationer, hvor det kan lade sig gøre, bidrager vi aktivt til at hjælpe medarbejdere, der ønsker at læse videre. Det kan fx være en tømrer, der vil læse til bygningskonstruktør. Medarbejderen kan ofte få praktikplads hos os og i mange tilfælde også et fast job efter endt uddannelse.

Vi har for nogle år siden etableret Aarsleff Academy, som består af en række kursustilbud inden for ledelse, projektledelse, faglige discipliner, sikkerhed, risikostyring, indkøb, budgetstyring mv. Som en del af Aarsleff Academy udbyder vi fortsat løbende en række emneorienterede kurser om fx brandslukning, førstehjælp, hjertestarter og arbejde med højspænding.

Medarbejderne tilbydes træning og uddannelse både via Aarsleff Academy og eksterne muligheder.

Uanset jobfunktion skal alle nyansatte timelønnede og funktionærer deltage i vores introduktionskursus i arbejdsmiljø, og vi afholder løbende et obligatorisk halvdagskursus i arbejdsmiljø for alle nyudnævnte ledere.

Vi har i år introduceret kurset Lead Investigator. Kurset varer tre dage og retter sig mod at gøre vores arbejdsmiljøkonsulenter endnu bedre til at undersøge opståede ulykker til bunds og til at identificere årsagerne bag ulykkerne grundigt.

### Overgangen fra arbejdsliv til pensionistliv

Vi ønsker at bidrage til, at overgangen fra et aktivt arbejdsliv til en efterløns- eller pensionisttilværelse sker bedst muligt, og dette emne er derfor en vigtig del af vores medarbejderhåndbøger. Vi laver blandt andet aftaler om nedtrapning for de medarbejdere, der ønsker dette, samt aftaler om mentorordninger, hvor helt eller delvist pensionerede medarbejdere bruger noget af deres tid på at lære fra sig og støtte vores yngre medarbejdere. Dette opleves af begge parter som en stor succes.

---

### Trivsels- og udviklings samtaler – et grundlag for udvikling

Fastholdelse, faglig og personlig udvikling af vores medarbejdere prioriteres højt. Vores trivsels- og udviklings samtaler (TUS) mellem medarbejder og leder er et vigtigt værktøj, og de årlige samtaler danner grundlag for konkrete individuelle planer.



# GOD TRIVSEL OG JOBGLÆDE

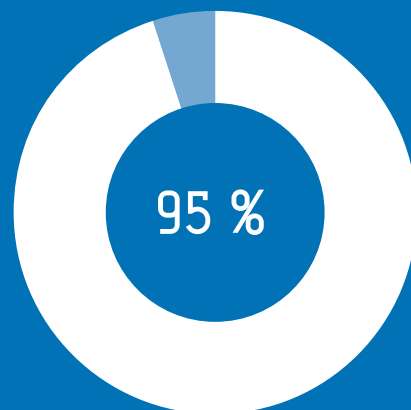
Vi ønsker, at vores medarbejdere trives i deres dagligdag. Derfor gennemfører vi blandt andet systematisk måling af deres trivsel. Målingerne udgør fundamentet for eventuelle forbedringstiltag.

Seneste måling blev gennemført i efteråret 2020, og resultatet viste, at 95 % af de deltagende medarbejdere svarede, at de er "tilfredse" eller "meget tilfredse" med "deres job som helhed, alt taget i betragtning". Alle medarbejdere, timelønnede såvel som funktionærer fik mulighed for at svare.

Målingen giver os mulighed for at reagere på eventuelle forhold, der skal rettes op og dermed skabe en endnu bedre virksomhed til gavn for alle medarbejdere.

## Medarbejdertrivsel

Vores seneste trivselsmåling viste, at vores medarbejdere trives i deres job som helhed, alt taget i betragtning. Vi har et mål om, at minimum 95 % af vores medarbejdere skal trives i deres dagligdag.



# 52 %

## SÅ MANGE SVAREDE SIDST

I vores forrige trivselsundersøgelse, der blev afholdt i januar 2019, deltog hele 79 % af vores medarbejdere. I år var svarprocenten desværre kun på 52 %. Årsagerne til den lavere svarprocent undersøger vi nærmere, for en højere svarprocent er samtidig lig med et mere retvisende resultat.

# SKABTE RESULTATER

Det er vores opfattelse, at den involvering, som både den øverste koncernledelse og øvrige ledere har inden for arbejdsmiljøforhold, vores centrale og decentrale arbejdsmiljøorganisation, samt de konkrete tiltag, der er gennemført i årets løb, har haft en positiv indvirkning på arbejdsmiljøet i koncernen.

Uanset at vores ulykkesfrekvens i 2019/20 er faldet en del, er frekvensen på 13,7 fortsat klart højere end det mål på 5, som vi har opstillet. Det er ikke tilfredsstillende, og det er et område, som alle ledere og medarbejdere i Aarsleff-koncernen er meget fokuserede på at forbedre. Som det fremgår af årets CSR-rapport, gør vi løbende en række konkrete tiltag for at reducere antallet af ulykker, og vi vil også fremover prioritere og videreudvikle forbedret sikkerhed.

Fraværet som følge af ulykker ligger med 11,9 dage pr. ulykke nogenlunde på niveau med sidste år. Niveauet er dog fortsat for højt, og vi arbejder også på dette område løbende med at opnå forbedringer. Som beskrevet tidligere i denne rapport har vi iværksat flere målrettede udviklingstiltag.

I forhold til de seneste år er sygefraværet desværre steget en del, og det ligger fortsat over vores mål på maks. 2,5 %. Målet fastholdes og vil også fremadrettet danne grundlag for konkrete forbedringstiltag.

Vi mener, at blandt andet vores tilbud om videre- og efteruddannelse, vores opbakning til sociale aktiviteter, vores fokus på trivsel, vores tilgang til ledelse mv. alt sammen har bidraget til at skabe en god medarbejdertilfredshed.

---

**Fokus på vores sygefravær**  
Sammenlignet med sidste år er vores sygefravær i år steget en smule. Vores sygefravær er et område, som vi har stor fokus på, og vi vil i de kommende år fortsat arbejde på at få det ned omkring vores mål på 2,5 %.

## Tilgang til risici

Vores CSR-organisering og -analyser har bidraget til, at vi løbende kan agere rettidigt på risici.

Vores principper og arbejdsgange for risikostyring inden for dette hovedområde vurderes fortsat at være velfungerende, og de er i det store hele uforandrede i forhold til tidligere år.

Vi er meget opmærksomme på de særlige fysiske risici, der findes i vores branche, og vi gør løbende, hvad vi kan for at reducere og håndtere risiciene. Gode, målrettede og ajourførte politikker og vejledninger er blandt vores vigtige værktøjer til at imødegå disse risici.

I relation til medarbejdernes trivsel og tilfredshed er løbende og tæt dialog mellem leder og medarbejder med udgangspunkt i de beskrevne retningslinjer et af vores vigtige fokusområder.

Vores ledelsessystemer og konkrete arbejdsgange og kontrolmekanismer er vigtige i forhold til at reducere vores risici. I dagligdagen lægger vi stor vægt på grundig planlægning, relevant uddannelse, hurtig og fyldestgørende kommunikation, konstant adfærdspåvirkning mv.





# SAMFUNDET OMKRING OS

I 2019/20 HAR VI BLANDT ANDET...

- skudt Aarsleff Digital Challenge 2020 i gang
- håndteret coronasituationen via en koncern-taskforce
- gennemført en informationskampagne om CSR i Aarsleff-koncernen.

## Vores principper

### Whistleblower

Politikken er fundamentet for, at både interne og eksterne interessenter kan give os besked om kritisable forhold.

### Menneskerettigheder

Denne politik sikrer, at vi lever op til regler og normer i forholdet mellem virksomheder og menneskerettigheder.

### Konkurrencelovgivning

Instruksen beskriver vores forbud mod prissamarbejde, karteldannelse og misbrug af markedsdominans.

### Skat

I denne politik er det klart beskrevet, at vi aldrig deltager i unormale eller uigennemsigtige skattekonstruktioner.

### Antikorruption

Politikken beskriver vores nultolerance over for alle aspekter af korruption.

### Lærlinge, elever og praktikanter

Politikkerne beskriver, at vi ønsker at bidrage markant til uddannelse af næste generation.

### Indkøb

Denne politik beskriver, at de ansvarlighedskrav, vi har til vores leverandører, er af samme type, som vi stiller til os selv.

### Sponsorstøtte og donationer

Disse principper forklarer, hvorfor Aarsleff-koncernen som udgangspunkt ikke ønsker at deltage i denne type bidrag.

### Dialog med vores interessenter

Det er et vigtigt mål for os at indgå i en proaktiv dialog med alle vores interessenter.

Læs mere om vores principper i afsnittet "Politikker" på side 46.



# AKTIVITETER I 2019/20

Det kan ikke undgås, at de projekter, vi udfører, i varierende omfang påvirker både mennesker og omgivelser, og vi er bevidste om vigtigheden af både at reducere påvirkningerne mest muligt og skabe en god og tidlig dialog. Vi foreslår også gerne alternative udførelsesmetoder, hvis vi dermed kan reducere påvirkningerne på projektets naboer og interessenter.

## Vi bidrager med uddannelsstilbud

Det har gennem mange år været en helt integreret del af hverdagen hos os at tage imod praktikanter – typisk i forbindelse med at de skriver deres speciale. Praktikanterne er i gang med at uddanne sig til fx ingeniører eller bygningskonstruktører. For at opnå bedst effekt af praktikforløbet for begge parter kobler vi oftest den studerende sammen med en af vores erfarne medarbejdere gennem hele perioden. På den måde får den studerende en god støtte.

I forlængelse af bredden i de forskellige fagområder, vi beskæftiger os med, deltager vi ofte på uddannelsesmesser med en fælles stand for koncernens selskaber. Det er en effektiv måde at skabe kontakt mellem os og de studerende på erhvervsskoler, universiteter og andre relevante skoler.

Vi ser det som en helt naturlig opgave og som en integreret del af vores hverdag, at vi løbende ansætter og uddanner et antal lærlinge og elever inden for fagområderne i Aarsleff-koncernen. Vi sætter oftest konkrete mål for det antal, vi tilstræber at nå, idet dette aktivt påvirker vores fokus på området. De fleste af vores lærlinge og elever arbejder efter en plan, som er specielt tilpasset netop det forløb, den enkelte skal igennem.

Andelene af lærlinge, elever og praktikanter er desværre faldet lidt i forhold til sidste år. Det skyldes blandt andet sammensætningen af de projekter, vi har gennemført i årets løb og påvirkningerne fra coronapandemien. Vi har fokus på området og fastholder vores hidtidige mål.

## Interessenter i nærheden af vores projekter

Det kan ikke undgås, at de projekter, vi udfører, i varierende omfang påvirker både mennesker og omgivelser i nærheden af projekterne. Der kan være tale om fx støj, støv, lugt eller færdselsgener. Vi er meget bevidste om vigtigheden af både at reducere påvirkningerne så meget som muligt og at skabe en

god og tidlig dialog med fx beboere, naboer, trafikanter, som er berørt af vores projekter.

Vi arbejder oftest sammen med vores bygherrer om flere løsninger samtidig, så bygherren kan vælge den optimale løsning i forhold til at minimere påvirkningerne på naboer og andre interessenter. Samtidig prøver vi også sammen med bygherren at finde den optimale løsning både teknisk og økonomisk.

Vores projektledere og medarbejdere modtager løbende træning i, hvordan de bedst håndterer denne type opgaver. Eksempler kan være at afholde

## Nøgletal

	2019/20	2018/19	2017/18	2016/17	2014/15 (baseline)
Anmeldelser til whistleblowerordningen	1	4	1	4	- <sup>1</sup>
Lærlinge og elever, antal/% (mål: 10 %)	213/7,6 %	223/8,9 %	199/7,9 %	214/8,5 %	77/7,9 % <sup>2</sup>
Praktikanter, antal/% (mål: 5 %)	73/4,0 %	76/4,4 %	56/3,7 %	55/3,8 %	- <sup>3</sup>

<sup>1</sup> Whistleblowerordningen er etableret i 2015/16. Ordningen er i 2019 udvidet til at omfatte alle selskaber i koncernen mod tidligere udelukkende at have dækket danske selskaber.

<sup>2</sup> Data for 2014/15 omfatter udelukkende Per Aarsleff A/S.

<sup>3</sup> Som følge af ændret opgørelsesmetode findes der ikke sammenlignelige tal for 2014/15.

informationsmøder med naboer, omdele informationsedler og opsætte informationsskilte. I større projekter anvender vi ofte en fuldtidsmedarbejder på netop interessenthåndtering.

### **Vi giver unge med plet på straffeattesten en chance**

Når unge kommer i konflikt med loven, kan det være svært for dem at bryde det dårlige mønster. Når vi ansætter unge mennesker i den situation, og vi hjælper dem ind i en normal arbejdshverdag. Flere af vores ældre formænd har gennem mange år haft ansvaret for disse medarbejdere, og de hjælper dem blandt andet med at møde til tiden og yde den arbejdsindsats, der forventes af dem. Resultaterne er gode, og mange ender med et fast job hos os. Derudover underviser vi og holder foredrag for de indsatte i fængsler.

### **Fokus på menneskerettigheder**

Over de seneste år har vi arbejdet med at skabe overblik over, hvor vi kan have negative indvirkninger på menneskerettighederne, og med at videreudvikle ledelses- og arbejdsprocesser på de områder, vi har prioriteret højest. Som et led i dette har vi skitseret vores samlede værdikæde ud fra sandsynlighed og relevans for risici for brud på menneskerettighederne.

Retten til lige løn for lige arbejde, retten til et sikkert og sundt arbejdsmiljø og retten til hvile og fritid er nogle vigtige fokuspunkter for os, som vi i de seneste år har arbejdet med. I forhold til at overholde reglerne for maksimal arbejdstid har vi i år blandt andet instrueret formænd ude på projekterne i god planlægning af medarbejdernes arbejdstid.

### **Vores whistleblowerordning**

Ordningen dækker alle koncernens selskaber i både ind- og udland. Vi informerer løbende på både dansk og engelsk om, at ordningen eksisterer. Ordningen indebærer, at medarbejdere, bestyrelsesmedlemmer og koncernens øvrige interessenter kan foretage anonyme indberetninger ved begrundet mistanke om alvorlige og kritisable forhold eller ulovligheder, som kan påføre økonomiske tab eller på anden måde skade vores omdømme. I årets løb er der modtaget en anmeldelse til vores whistleblowerordning. Anmeldelsen, som vedrørte arbejdsmiljøforhold på en byggeplads, er blevet håndteret i henhold til de gældende procedurer.

### **Betaling af ansvarlig skat**

Vi evaluerer jævnligt vores processer og kontroller for at sikre, at vi opfylder såvel de nationale som de internationale regler, der er relevante for Aarsleff-koncernen, og som er formuleret i vores skattepolitik. Vi har i årets løb videreført den åbne dialog med både danske og udenlandske skattemyndigheder, og forespørgsler fra skattemyndighederne og andre interessenter er blevet løst gennem dialog.

### **Samarbejde med fagforeninger**

For nogle år siden etablerede vi Aarsleff Labour Service med det formål at bidrage til rekruttering af medarbejdere i fuld overensstemmelse med både lovgivning og aftaler mellem arbejdsmarkedets parter. Vi lægger stor vægt på at skabe et tæt, løbende samarbejde med fagforeninger og tillidsrepræsentanter, hvor fx problemstillinger omkring social dumping undgås, og det er vores overbevisning, at Aarsleff Labour Service bidrager til dette.

I Aarsleff-koncernen er der etableret samarbejdsudvalg i alle områder, hvor det er relevant og ønsket. Udvalgene bidrager til at skabe et smidigt samarbejde mellem arbejdstager og arbejdsgiver.

### **Vi arbejder med ansvarlig leverandørstyring**

Vi anvender et sæt af standardiserede kontrakt- og aftaleparadigmer ved indgåelse af aftaler om underentrepriser, produktleverancer og rådgiverydelser. Paradigmerne, som er tilpasset forholdene i netop vores virksomhed, har til formål at skabe en god styring af ansvarlighedsprofilen hos vores leverandører fx i relation til krav til miljø, arbejdsmiljø, arbejdstagerrettigheder, antikorrupsion, menneskerettigheder mv.

Kontrakt- og aftaleparadigmerne er blevet anvendt i løbet af året, ligesom de har indgået i blandt andet vores interne projektlederuddannelse. Vi gennemfører løbende besøg hos udvalgte leverandører for at sikre, at vores krav følges.

Vi vil fremadrettet videreudvikle vores koncepter og processer blandt andet på foranledning af, at vi under en tredjepartsaudit er blevet foreslået at opstramme dele af vores arbejdsgange.

### **Antikorrupsion**

Antikorrupsion indgår i relevant omfang fortsat som en del af indholdet i vores tilbud, kontrakter og andre forretningsdokumenter, og emnet er ofte en del af vores interne projektlederuddannelser.

Ledelsen udfører en særlig tæt opfølgning, godkendelse og kontrol på projekter og forretningsområder, hvor risikoen for overtrædelse af vores politikker potentielt kan være forhøjet.

---

### **Aarsleff Labour Service**

Vi lægger stor vægt på at have et tæt, løbende samarbejde med fagforeninger og tillidsrepræsentanter, hvor problemstillinger omkring fx social dumping undgås. Med Aarsleff Labour Service – hvis formål er at bidrage til rekruttering af medarbejdere i fuld overensstemmelse med både lovgivning og aftaler mellem arbejdsmarkedets parter – bidrager vi blandt andet til dette.

# CORONAPANDEMIEN HAR OGSÅ PÅVIRKET AARSLEFF-KONCERNEN – MEN VI HAR UNDGÅET AFSKEDIGELSER



Da coronapandemien startede i marts måned, etablerede vi med det samme en taskforce med i alt fem medlemmer fra direktion, HR, kommunikation og arbejdsmiljø. Taskforcen kunne både beslutte og eksekvere hurtigt.

I starten mødtes vi ofte flere gange om dagen for at koordinere og planlægge, og vi har opretholdt taskforcen til den fortsatte håndtering af coronarelaterede forhold.

Vi etablerede fra starten kommunikation til hele virksomheden, og vi udarbejdede vejledninger i, hvordan hjemmearbejde skulle ske, gennemførelse af risikovurderinger ude på byggepladserne mv.

Selvom de ændrede forhold har betydet, at nogle af vores medarbejdere helt eller delvist ikke har kunnet arbejde på deres projekter, og at vi har oplevet forsinkelser, fordi medarbejdere har været i karantæne, har vi undervejs kunnet undgå afskedigelser som følge af coronapandemien.

**Gregers Pedersen, Per Aarsleff A/S**  
Koncern-HR-chef



## Retningslinjer og vejledninger

Siden coronapandemien ramte Danmark i slutningen af februar 2020, har vi været i tæt dialog med relevante myndigheder for at sikre vores medarbejdere bedst muligt. Trods ændrede forhold for både timelønnede og funktionærer har vi for størstedelen af vores projekter kunnet opretholde produktionen.

# 38

## Nyheder på AarsleffNet

Vi har kommunikeret til og med vores medarbejdere om coronapandemien via flere forskellige kanaler. Vores intranet – AarsleffNet – har været vores hovednerve, og her har vi i perioden 28. februar til 30. september sendt hele 38 coronarelaterede meddelelser ud til vores medarbejdere.



## Test på byggepladserne

Som et af vores tiltag for at sikre vores medarbejders tryghed, har vi givet vores større byggepladser muligheden for, at de kan få coronatestet alle medarbejderne. Testene bliver udført af private firmaer ude på byggepladserne og resultaterne fra testene modtog vi få timer senere.



# SKABTE RESULTATER

Efter endt uddannelse sker der i mange tilfælde ansættelse af vores lærlinge og elever, hvilket er til fordel for de nyuddannede, for samfundet og for Aarsleff-koncernen.

Vi har ikke haft sager inden for skatteområdet, hvilket vi tilskriver vores politik og tiltag på området.

Aarsleff Labour Service har bidraget til, at vi overholder gældende regler og overenskomster.

Den systematiske interessentdialog har medvirket til høj tilfredshed med de gennemførte projekter.

Vi har i årets løb ikke konstateret brud på vores ansvarlighedskrav til leverandørerne, hvilket de anvendte paradigmer, arbejdsgange og kontroller har været medvirkende til.

Vores indsatser i relation til antikorrupcion og understøttelse af menneskerettighederne – som blandt andet indeholder analyser, træningsforløb, kommunikation og interne kontroller i arbejdsgangene – har medvirket til at reducere vores risiko for at blive involveret i sager om overtrædelse af menneskerettighederne, korrupcion, karteldannelse mv.

Vores whistleblowerordning har været et vigtigt led i flere af ovenstående resultater.

## Tilgang til risici

Vores CSR-organisering og CSR-analyser har bidraget til, at vi løbende kan agere rettidigt på risici.

Vores principper og arbejdsgange for risikostyring inden for dette hovedområde vurderes fortsat at være velfungerende, og de er i det store hele uforandrede i forhold til tidligere år.

Tydelige udmeldinger fra topledelsen, tydelige politikker, intern kommunikation samt undervisning og vejledning i vores regler er vigtige led i reduktion og imødegåelse af risikoen for involvering i korrupsions- og kartelsager, i risikoen for potentielle krænkelser af menneskerettighederne og i

risikoen for involvering i sager om skatteunddragelse.

Risikoen for at samarbejde med leverandører, der bryder vores ansvarlighedskrav, reducerer vi gennem vores standardiserede paradigmer samt opfølgings- og kontrolmetoder.

Aarsleff Labour Service bidrager til at reducere vores risiko for at bryde arbejdstagerlovgivning, overenskomster mv., og intern kommunikation om og fokusering på at uddanne lærlinge, elever og praktikanter bidrager til, at vi efterlever vores politik på dette område.

Whistleblowerordningen udgør et vigtigt led i vores generelle risikostyring.





# EKSTERNE SAMARBEJDS- PARTNERE

I 2019/20 HAR VI BLANDT ANDET...

- lagt grunden til, at vi fremover vil kunne opstille miljøregnskab for hele koncernen
- igangsat Danmarks største boligrenoveringsopgave til certificering efter DGNB-standarden
- reduceret materialeforbrug og fejl på store projekter gennem systematisk projektkoordinering.

## Vores principper

### Kvalitet

Politik, som danner ambitiøse rammer for vores tilgang til kvalitetsstyring både internt og på projekterne.

### Aktiviteter med deltagelse af kunder og samarbejdspartnere

Dette er vores helt konkrete retningslinjer for, hvordan repræsentation, gaver mv. skal håndteres.

### Dialog med vores interessenter

Det er et vigtigt mål for os at indgå i en proaktiv dialog med alle vores interessenter.

Læs mere om vores principper i afsnittet "Politikker" på side 48.

# AKTIVITETER I 2019/20

Som en af de førende danske entreprenørkoncerner i Danmark er det naturligt, at vi bidrager i forskellige initiativer og foreninger, hvor vi skaber værdi for alle involverede parter. Vi sætter høje standarder for os selv såvel for vores samarbejdspartnere – også når vi arbejder uden for Danmarks grænser.

## Deltagelse i initiativer med fokus på bæredygtighed

Vi lægger stadig stor vægt på deltagelse i forskellige initiativer og foreninger inden for CSR-området, som fx vores tilstedeværelse i Klimapartnerskabet for Bygge- og anlægssektoren, et af regeringens 13 klimapartnerskaber, hvor koncernens administrerende direktør i årets løb har været formand.

Andre eksempler er vores medlemskab af Dansk Betons udvalg rettet mod CO<sub>2</sub>-reduktioner, Den Danske Vandklynge, Foreningen for Byggeriets Samfundsansvar samt forskellige lokale initiativer.

## Vores håndtering af interessenter

Som vi fortæller om i starten af denne CSR-rapport, har vi foretaget en grundig analyse af vores interessentbillede set med CSR-briller på. Analysen ligger til grund for blandt andet den CSR-retning, som vi søger at bevæge Aarsleff-koncernen i. Analysen er således et vigtigt element i fx indholdet i og målet med vores politikker, i tilrettelægningen af vores uddannelses tilbud til medarbejderne og i opstilling af de mål, vi sigter efter i relation til CSR-området.

Det er vigtigt for os at lytte til vores interessenter og systematisk opsamle de indmeldinger, vi får. Det bruger vi til at sikre, at medarbejderne kan skabe gode relationer til kunder og leverandører, hvilket bidrager til høj kundetilfredshed og til projekternes succesfulde gennemførelse.

Som led i udviklingstiltagene i det nye Aarsleff ECO Center vil vi fremover udarbejde et årligt miljøregnskab, som dækker hele koncernen og dermed alle projekter. Regnskabet vil indeholde data om fx energi, CO<sub>2</sub>-udledninger, vandforbrug, spildevand, affald og materialeforbrug.

## Samarbejde med kunder

En høj grad af kundetilfredshed i alle vores markedsområder er naturligvis vigtigt for os. Vi måler derfor løbende på kundernes tilfredshed. Metode, hyppighed og målingernes dybde afhænger af, hvilke kundetyper, projektstørrelser og -typer der er tale om. Resultaterne af analyserne indarbejder vi i vores løbende udviklings- og forbedringstiltag.

På nogle projekter foretages tilfredshedsdialogen af os selv, og på andre benytter vi eksterne konsulenter med speciale i netop dette område. De fleste analyser er baseret på meget systematiske spørgeskemaer og på en-til-en-dialog om de helt konkrete oplevelser undervejs i projekterne.

Dialogen om kundernes tilfredshed munder ofte også ud i, at vi i fællesskab finder forbedringer af projektgennemførelsen – det kan fx reducere materialeforbrug, fejl og energiforbrug.

## Vores egne metoder til projektledelse

Ud fra vores lange erfaring med store projekter har vi opbygget vores egen projektmodel. Den har særligt fokus på koordinering på tværs af de forskellige fagligheder, der næsten altid er involveret i vores store projekter – fx de projekter, vi løser i det, vi kalder "One Company"; altså projekter, hvor flere dele af Aarsleff-koncernen er involveret. Projektmodellen betyder blandt andet, at vi lægger vægt på at opbygge personlige relationer og god kommunikation mellem de medarbejdere, der deltager i projektet.



På samme måde har vi en ensartet metode og systematik til vores arbejde med fejl og forebyggelse af fejl i projekterne. Metoden beskæftiger sig på den ene side med at håndtere både de opståede fejl og de potentielle fejl, og på den anden side med at identificere de dybereliggende årsager til, at fejlene optræder – vi udfører de såkaldte kerneårsagsanalyser. Målet er at reducere både antallet af fejl og de konsekvenser, fejl kan medføre.

#### Risiko- og kvalitetsstyring af projekter

Certificeringsordningerne ISO 9001 (kvalitetsledelse) og ISO 10006 (kvalitetsstyring af projekter) anvendes af nogle selskaber i koncernen som et af fundamentene for de løbende ledelsesprocesser. Certificeringerne er baseret på veldefinerede arbejdsgange, og der gennemføres blandt andet relevante træningsforløb, som sikrer, at de besluttede arbejdsgange anvendes i praksis.

Vi har vores egen målrettede risikostyringsmetode, som vi ofte anvender til lidt større projekter. Metoden hedder ARMS, og den indeholder blandt andet en lang række konkrete erfaringer som er indsamlet fra tidligere projekter. Vi anvender disse erfaringer til at optimere og styre nye projekter bedst muligt – så en problemstilling så vidt muligt kun opstår én gang.

#### Projekter i udlandet

Når vi arbejder i udlandet, arbejder vi ofte under lidt anderledes forhold og regelsæt. Et element her er at sikre, at både kunder og andre samarbejdspartnere, vi har relationer til, kender de krav, vi stiller til dem og os selv.

Det er derfor et fast led i projekterne, at vores politikker og metoder er en del af samarbejdsgrundlaget – blandt andet i relation til CSR-området. Emner som miljø- og klimaforhold, menneskerettigheder, etik og antikorrupsion er en del af de områder, der tages op.

Vi har fortsat opmærksomhed på at skabe en god dialog med fx de lokale NGO'er, skoler, foreninger, myndigheder, fagforeninger, når vi udfører projekter i udviklingslande. Det skaber høj værdi både for de lokalsamfund, vi arbejder i, for bygherrerne og for os som udførende entreprenør. Lokal værdi skabes blandt andet også gennem, at vi altid søger at ansætte en stor andel lokale medarbejdere på projekterne.

#### Stramme regler for repræsentation

Vi har meget stramme regler for, hvilke ydelser vi må tilbyde og modtage i forbindelse med samarbejdet med både kunder, leverandører og andre partnere. Vi har beskrevet reglerne tydeligt, og vi sikrer gennem løbende kommunikation, kurser, e-learning mv., at alle er bekendt med, hvad der er i orden, og hvad der ikke accepteres. Reglerne dækker fx gaver, rejser, bespisning mv.



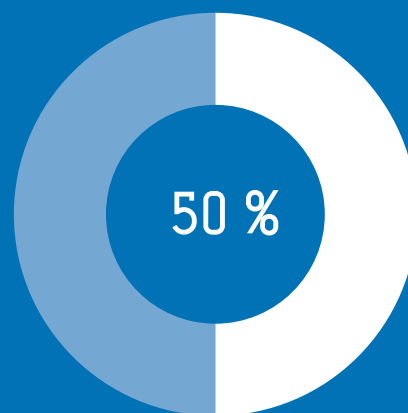
# DANMARKS STØRSTE DGNB-CERTIFICEREDE BOLIGRENOVERINGSPROJEKT

Renoveringen af Fyrreparken er første skridt i en omfattende renovering af Odense-bydelen Vollsmose. Efter renoveringen af de 478 lejemål vil ejendommene opnå et DGNB-sølvcertifikat, hvilket betyder, at de lever op til højere krav inden for miljø, klima, sociale og etiske forhold.



Arbejderne omfatter facade- og energirenovering, etablering af elevatorer i mange af opgangene samt en gennemgribende renovering af køkkener, badeværelser og tekniske anlæg. De store grønne udearealer bliver ligeledes renoveret, så de fremstår endnu mere attraktive, og der opføres et nyt beboerhus med lækre fællesrum og vaskeri.

**Jimmi Steiner, Hansson & Knudsen A/S**  
Projektchef



Den endelige vurdering af et byggeri eller byområdes bæredygtighed foretages ud fra en DGNB-evalueringsmatrix. I praksis indtastes evalueringspoint for hvert underkriterium i denne evalueringmatrix og pointene omregnes automatisk til en samlet score for hele kriteriet. Resultatet angives som antal procent i forhold til de maksimalt opnåelige point. For at opnå DGNB-sølvcertifikat skal et byggeri score 50 % samlet og minimum 35 % i hvert af hovedområderne.



## 51.353 M<sup>2</sup>

Renoveringen af Fyrreparkens 478 lejemål er det hidtil største boligprojekt, der DGNB-certificeres efter den danske DGNB-standard.



## SNUSEPRAKTIK PÅ BYGGEPLADSEN

Vi har sammen med bygherren Fyns Almen-nyttige Boligselskab indgået et forpligtende samarbejde med Byg Til Vækst, der skal hjælpe ledige beboere med at komme i såkaldt snusepraktik på byggepladsen, så de kan stifte bekendtskab med byggebranchen og tilegne sig kompetencer, der potentielt kan sikre beskæftigelse i branchen.

## DGNB

– den mest anvendte

I den danske byggebranche er DGNB den mest anvendte certificeringsordning. Ved DGNB-certificering vurderes et byggeri ud fra en række kriterier inden for fem hovedområder; miljømæssige, økonomiske, sociale og tekniske forhold samt proceskvalitet.

# SKABTE RESULTATER

Vi har skabt projekter, som indeholder en høj kvalitet og en høj tilfredshed hos både kunder og andre interessenter til følge. Det er vores opfattelse, at fundamentet under dette blandt andet er vores certificeringer, vores politikker, vores risikostyring og vores retningslinjer – altså den samlede ledelsesstruktur, som Aarsleff-koncernen består af.

Elementer i de skabte resultater er blandt andet et lavt fejlniveau, en høj effektivitet i de gennemførte projekter, samt at vores forretningsaktiviteter er sket på et højt etisk niveau.

## Tilgang til risici

Vi har i årets løb anvendt de samme grundlæggende principper og arbejdsgange for risikostyring inden for dette hovedområde som i tidligere år. Det er fortsat vores opfattelse, at de etablerede arbejdsgange og kontrolprincipper fungerer godt.

CSR-organiseringen hos os, de løbende afrapporteringer og de underliggende analyser bidrager til at styre og reducere vores risici inden for dette område. Blandt andet skaber den gennemførte CSR-interessentanalyse en god balance i, hvilke områder vi adresserer.

Vores projekt- og risikostyringsmodeller, vores certificeringer og politikkerne inden for dette område bidrager samlet set markant til, at vi løbende har en balanceret overvågning og styring af både potentielle og aktuelle risici.







# LIGESTILLING OG MANGFOLDIGHED

I 2019/20 HAR VI BLANDT ANDET...

- taget udgangspunkt i vores politik og retningslinjer for ligestilling og mangfoldighed ved ansættelser, forfremmelser, omorganiseringer mv.
- haft tilknyttet en række praktikanter og studerende af begge køn
- tilstræbt, at der indgår personer af begge køn i kandidatfeltet ved rekrutteringer.

## Vores principper

### Ligestilling, diversitet og mangfoldighed

Politikken omfatter ledere og medarbejdere i den samlede Aarsleff-koncern og beskriver, hvordan vi arbejder med ligestilling og mangfoldighed.

Læs mere om vores principper i afsnittet "Politikker" på side 49.

# LIGESTILLING OG MANGFOLDIGHED

I Aarsleff-koncernen ønsker vi en mangfoldig sammensætning blandt vores ledere og medarbejdere, og vi holder altid alle muligheder åbne for at kunne byde alle velkommen hos os. Det gælder uanset alder, køn, etnicitet, religion, handicap, seksuel orientering mv.

Ligestilling og en høj grad af mangfoldighed overalt i vores virksomhed hjælper os til at træffe gode beslutninger og til at skabe de bedste resultater på både kort og lang sigt.

Det er et mål for os at skabe lige muligheder for mænd og kvinder samt at øge mangfoldigheden overalt i Aarsleff-koncernen, blandt andet fordi det forbedrer det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, øger innovationsevnen og skaber øget mulighed for bedre økonomiske resultater.

## Måltal for vores bestyrelser

Når vi vælger nye bestyrelsesmedlemmer, sker det på baggrund af de kvalifikationer, der er behov for i vores bestyrelser, og vi stiller altid samme kvalifikationskrav til bestyrelsesmedlemmer uanset køn. Entreprenørbranchen har altid tiltrukket flest mænd. Det er vores opfattelse, at de nedenfor beskrevne mål for vores bestyrelser er ambitiøse og realistiske ud fra de muligheder, der findes i vores branche.

## Mål for Per Aarsleff Holding A/S

Målet er, at der senest pr. 30. september 2022 ikke er et underrepræsenteret køn i bestyrelsen (defineret som under 40 % i henhold til årsregnskabslovens

Nøgletal					
	2019/20	2018/19	2017/18	2016/17	2014/15 (baseline)
<b>Andel af underrepræsenteret køn i bestyrelser:</b>					
Per Aarsleff Holding A/S (mål: 40 %) <sup>1</sup>	20 %	20 %	25 %	20 %	0 %
Per Aarsleff A/S (mål: 25 %)	33,3 %	25 %	25 %	20 %	0 %
Wicotec Kirkebjerg A/S (mål: 25 %)	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Aarsleff Rail A/S (mål: 25 %)	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Hansson & Knudsen A/S (mål: 25 %)	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
<b>Andel af underrepræsenteret køn på øvrige ledelsesniveauer <sup>2</sup></b>	<b>14,3 %</b>	<b>10,7 %</b>	<b>12,9 %</b>	<b>12,7 %</b>	<b>13,0 % <sup>3</sup></b>
<b>Andel af underrepræsenteret køn i forhold til alle medarbejdere <sup>2</sup></b>	<b>11,0 %</b>	<b>11,9 %</b>	<b>10,3 %</b>	<b>9,7 %</b>	<b>12,0 % <sup>3</sup></b>

<sup>1</sup> Målet er, at der ikke skal være et underrepræsenteret køn – som defineret i årsregnskabslovens § 99 b.

<sup>2</sup> Data omfatter Per Aarsleff Holding A/S, Per Aarsleff A/S, Wicotec Kirkebjerg A/S, Aarsleff Rail A/S og Hansson & Knudsen A/S.

<sup>3</sup> Som følge af ændringer i selskabsstrukturen i koncernen omfatter disse andele udelukkende Per Aarsleff A/S.

# AKTIVITETER I 2019/20

§ 99 b), hvilket anses for ambitiøst og realistisk.

Andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen er 20 % pr. 30. september 2020, og vores mål er dermed endnu ikke opfyldt. Fordelingen anses iht. årsregnskabslovens § 99 b ikke for at være en ligelig kønsfordeling.

Vi vil arbejde for at skabe ligelig fordeling.

De generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er en kvinde og fire mænd.

## Mål for Per Aarsleff A/S, Wicotec Kirkebjerg A/S, Aarsleff Rail A/S og Hansson & Knudsen A/S

For hvert af disse selskaber er det målsætningen, at andelen af det underrepræsenterede køn senest ved udgangen af regnskabsåret 2021/22 udgør mindst 25 % af de generalforsamlingsvalgte medlemmer af bestyrelserne. Alle mål anses for ambitiøse og realistiske, og de fastholdes således.

Andelene af det underrepræsenterede køn (som her er kvinder) i selskabernes bestyrelser pr. 30. september 2020 fremgår af skemaet på side 40.

Fordelingen for Per Aarsleff A/S anses iht. årsregnskabslovens § 99 b for at være en ligelig kønsfordeling. Fordelingerne for Wicotec Kirkebjerg A/S, Aarsleff Rail A/S og Hansson & Knudsen A/S anses iht. årsregnskabslovens § 99 b ikke for at være en ligelig kønsfordeling.

For de selskaber, hvor målet endnu ikke er nået, er årsagen, at der ikke har været et tilstrækkeligt antal egnede og bedst kvalificerede kvindelige kandidater.

Fremadrettet vil der fortsat blive arbejdet med at indfri målene for alle selskaber.

## Øvrige ledelsesniveauer

I Aarsleff-koncernen ønsker vi en mangfoldig sammensætning blandt vores ledere og medarbejdere, og vi holder altid alle muligheder åbne for at kunne byde alle velkommen hos os. Det gælder uanset alder, køn, etnicitet, religion, handicap, seksuel orientering mv.

## Vores politik og øvrige retningslinjer

Vores politik og retningslinjer er blevet anvendt i praksis som grundlag for ansættelser, forfremmelser, ændret jobindhold, omorganiseringer mv. i årets løb. Politikken gælder for de løbende beslutninger og aktiviteter på medarbejder- og ledelsesområdet, herunder også i relation til ligestilling og mangfoldighed.

## Ved eksterne ansættelser

Vi tilstræber fortsat, at der på alle ledelsesniveauer indgår personer af begge køn i kandidatfeltet. I nogle tilfælde er dette dog ikke muligt, fordi der ikke findes kvalificerede kandidater af begge køn. Når vi benytter eksterne rekrutteringskonsulenter, instrueres de altid i, at de skal tilstræbe at præsentere os for kandidater af begge køn.

Når vi selv forestår ansættelsesforløb, anvender vi samme principper.

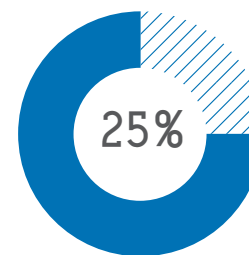
## Intern besættelse af stillinger

Indeholder som en helt fast bestanddel af vurderingerne, at vi – hvor dette er muligt – lader personer af begge køn indgå blandt kandidaterne.

## Praktikanter og studerende hos os

Der har i årets løb været tilknyttet praktikanter og studerende af begge køn fra blandt andet ingeniør- og bygningskonstruktøruddannelserne.

Vores åbne døre for praktikanter og studerende tilfører både Aarsleff-koncernen og branchen dygtige medarbejdere og ledelsespotentiale af begge køn.



Det er målsætningen, at andelen af det underrepræsenterede køn senest ved udgangen af regnskabsåret 2021/22 udgør mindst 25 % af de generalforsamlingsvalgte medlemmer af bestyrelserne i Per Aarsleff A/S, Wicotec Kirkebjerg A/S, Aarsleff Rail A/S og Hansson & Knudsen A/S.



# SKABTE RESULTATER

Vores politik og øvrige retningslinjer for ligestilling og mangfoldighed har været anvendt gennem hele året. Andelen af kvinder i ledelsesroller er steget i forhold til sidste år, hvilket vi er meget tilfredse med.

Nuværende medarbejders og eksterne ansøgers race, etniske eller sociale oprindelse, køn, religion seksuelle overbevisning eller lignende har ikke påvirket vores beslutninger i relation til rekrutteringer, forfremmelser og afskedigelser. Beslutningerne er altid baseret på personlige, forretningsmæssige og faglige kompetencer.

I forhold til tidligere år har vi opnået en øget køns-mæssig ligestilling på øvrige ledelsesniveauer og et mindre fald i andelen af kvinder samlet set i koncernen. Når vi sammenligner vores andel af kvindelige ledere (14,3 %) og vores andel af kvinder i alt i koncernen (11,0 %) med de største konkurrenter i markedet, kan vi også i år konstatere, at de samme niveauer gør sig gældende der.

## Tilgang til risici

Vi har videreført vores systematiske ledelsesmæssige fokus på, at vores politikker og retningslinjer inden for området faktisk anvendes.

Vi kommunikerer løbende om udviklingen, og vi følger op på efterlevelsen overalt i koncernen.



# POLITIKKER

I Aarsleff-koncernen har vi en række politikker, som adresserer en række forhold inden for CSR-området, og som danner fundament for vores konkrete udviklingsinitiativer. Initiativerne ledes og gennemføres af de ledere og specialister i koncernen, som har de rette kompetencer og forudsætninger. Alle omtalte politikker i CSR-rapporten er foldet ud i det følgende afsnit.



# POLITIKKER INDEN FOR OMRÅDET "MILJØ OG KLIMA"

## **KMA-ledelsessystem**

*Her findes vores principper for blandt andet energibesparelser, kvalitetsstyring, affaldshåndtering, håndtering af miljøuheld og ressourceforbrug.*

I sammenfatningen for **kvalitets-, miljø- og arbejdsmiljøledelse** (KMA)<sup>1</sup> findes både mål og konkrete retningslinjer for, hvordan vi tilgår miljøområdet. Eksempler er, at vi vil spare på varmen ved at lukke vinduer, porte og døre, at vi slukker for maskiner, udstyr, lys, computere, printere, mv., når det ikke anvendes, og at vi sparer på brændstoffet til transport og arbejdskørsel ved at køre miljøvenligt.

Reduktion af mængden af affald gennem minimering af spild og fejl, korrekt affaldssortering, reduktion af risikoen for miljøuheld ved almindelig omtanke og forsigtighed, aktiv medvirken til at begrænse skaderne i tilfælde af miljøuheld mv., er alt sammen elementer i vores KMA.

## **Miljø**

*Politikken angiver, at vi vil minimere vores miljøpåvirkninger – både hvad angår affald, brændstof, genbrug, ressourceforbrug mv.*

Vi er bevidste om vores mulige påvirkninger af miljøet, og vi arbejder for at forebygge forurening og andre negative påvirkninger – hvilket er beskrevet i vores **miljøpolitik**<sup>2</sup>. Her fastslås også, at vi ved indkøb, drift og vedligeholdelse af maskiner vil tage hensyn til miljøet, herunder brændstoføkonomi, samt at vi blandt andet vil være opmærksomme på korrekt affaldshåndtering og muligheder for genbrug.

Når vi gennemfører projekter, sigter vi altid efter at minimere vores miljøpåvirkninger. Grundig og systematisk planlægning samt bevidste metodevalg er altid vigtige for os, og vi ønsker blandt andet at måle systematisk på væsentlige miljøparametre, ligesom vi altid tilstræber at minimere spild af ressourcer.

## **Personbiler, varevogne og maskiner**

*I disse politikker har vi opstillet ambitiøse mål for blandt andet energiforbrug og CO<sub>2</sub>-udledninger gældende for hele vogn- og maskinparken.*

Vi har to bilpolitikker (politik for personbiler og politik for gulpladebiler) som begge angiver, at vi ønsker at indkøbe energibesparende og miljøvenlige biler. Fra 2018/19 må alle nye personbiler maksimalt have en CO<sub>2</sub>-udledning på 160 gram/kilometer.

Årets anskaffede varevogne skal som minimum opfylde Euronorm 6.

For nye entreprenørmaskiner er det vores mål at øge andelen af maskiner, der opfylder standarden EU Stage V Non-road emission.

## **Klimapåvirkning**

*Politikken beskriver, at vi vil gøre, hvad vi kan for at reducere de klimagasudledninger, vi er årsag til eller medvirkende til.*

**Politik for reduktion af klimapåvirkning** beskriver, at vi løbende vil sigte mod at reducere vores samlede forbrug af fossile brændstoffer, samt at vi vil arbejde for at udnytte energien effektivt og klimavenligt inden for realistiske økonomiske rammer.

<sup>1</sup> Der er linket til KMA-ledelsessystem for Per Aarsleff A/S, idet dette er ramme for de tilsvarende systemer i øvrige koncernselskaber.

<sup>2</sup> Der er linket til miljøpolitik for Per Aarsleff A/S, idet denne på mange måder er repræsentativ for de tilsvarende politikker i øvrige koncernselskaber.





# POLITIKKER INDEN FOR OMRÅDET ”MEDARBEJDERE”

## Ledelsesgrundlag

*Dette kodeks indeholder 11 vigtige principper for, hvordan vores ledere går forrest og viser det gode eksempel.*

De vigtigste elementer for god ledelse i Aarsleff-koncernen er opsummeret i vores ledelsesgrundlag ”Kodeks for god ledelse i Aarsleff-koncernen – 11 principper”, som blandt andet beskriver, at vores ledere skal udvise engagement, have fokus på det vigtigste, stræbe efter forbedringer og fornyelse og tage ansvar for helheden.

Arbejdsmiljø vægtes altid højere end økonomiske hensyn, og vi har opstillet konkrete og ambitiøse mål for blandt andet sygefravær, trivsel, ulykkesfrekvens og erhvervs sygdomme. Målene gælder uanset, hvor i verden vores opgaver udføres.

## Code of Conduct

*Aarsleff’s Code of Conduct beskriver, hvordan god adfærd for alle vores ledere og medarbejdere skal være.*

Vores **Code of Conduct** beskriver, hvordan god adfærd for alle vores ledere og medarbejdere skal være – der er blandt andet fokus på miljø, med-

arbejdere, sikkerhed, arbejdsmiljø, børnearbejde, love, bestemmelser, internationale konventioner, konkurrenceforhold og antikorrupcion.

Vi stiller samme type krav til vores samarbejdspartnere og leverandører, som vi stiller til os selv.

## Arbejdsmiljø

*Politikkerne beskriver vores høje ambitioner og konstante fokus på godt arbejdsmiljø – både fysisk og psykisk.*

**Arbejdsmiljøpolitikkerne**<sup>3</sup> i koncernens selskaber beskriver, at vi ønsker at tilbyde attraktive arbejdspladser, hvor både fysisk og psykisk arbejdsmiljø, trivsel, sundhed og livslang udvikling er i fokus, og at vi ikke accepterer ulykker – nul ulykker vil altid være vores ambition.

Vi ønsker, at Aarsleff-koncernen skal være blandt de allerbedste i branchen, når det gælder arbejdsmiljøområdet, og vi har gennem de sidste mere end ti år været arbejdsmiljøcertificeret. For at realisere dette mål har vi opstillet politikker, principper og arbejdsmetoder, som er vigtige omdrejningspunkter for vores måde at arbejde på.

Det er vigtigt, at vores medarbejdere til stadighed bevarer en høj markedsværdi. Vi ønsker derfor at bidrage aktivt til at udvikle og videreudanne medarbejderne, så de altid kan leve op til det, der forventes af dem.

## Seniormedarbejdere

*Disse principper beskriver, hvordan vi ønsker at skabe motivation og muligheder for, at vores seniormedarbejdere fortsætter i arbejdsforholdet så lang tid som muligt.*

Vi ønsker at sikre, at overgangen fra et aktivt arbejdsliv til efterløns- eller pensionisttilværelse sker under hensyn til den enkelte medarbejders ønsker, kvalifikationer og fysiske formåen. Vi vil skabe forudsætninger for og medvirke til, at senioren selv tager ansvar for planlægning af en positiv overgang fra arbejdsliv til efterløns- eller pensionisttilværelse.

Seniorsamtaler og senioraftaler er vigtige led i dette.

<sup>3</sup> Der er linket til arbejdsmiljøpolitik for Per Aarsleff A/S, idet denne på mange måder er repræsentativ for de tilsvarende politikker i øvrige koncernselskaber.



# POLITIKKER INDEN FOR OMRÅDET ”SAMFUNDET OMKRING OS”

## Whistleblower

Politikken er fundamentet for, at både interne og eksterne interessenter kan give os besked om kritiske forhold.

Vores **whistleblowerpolitik** giver medarbejdere, ledere, bestyrelsesmedlemmer og alle vores øvrige interessenter mulighed for anonyme indberetninger, hvis de har begrundet mistanke om alvorlige kritisable forhold eller ulovligheder, som kan påføre økonomiske tab eller på anden måde alvorligt skade koncernens omdømme. Dette kan ske via indberetning på hjemmesiden.

## Menneskerettigheder

Denne politik sikrer, at vi lever op til regler og normer i forholdet mellem virksomheder og menneskerettighederne.

Vi har opstillet **politik for respekt for menneskerettigheder**, som hviler på FN's Retningslinjer for Menneskerettigheder og Erhverv, og som derved retter sig mod, at vi undgår negative indvirkninger på menneskerettigheder, og at vi aktivt håndterer de eventuelle negative indvirkninger, vi måtte forårsage eller bidrage til.

## Konkurrencelovgivningen

Instruksen beskriver vores forbud mod prissamarbejde, karteldannelse og misbrug af markedsdominans.

Vores instruks for overholdelse af konkurrencelovgivningen opstiller forbud mod aftaler eller udveksling af oplysninger, der koordinerer tilbud eller opdeler markeder eller kunder. Forbuddet gælder også indgåelse af konsortier eller joint ventures, der kan begrænse konkurrencen.

## Skat

I denne politik er det klart beskrevet, at vi aldrig deltager i unormale eller uigennemsigtige skattekonstruktioner.

I vores **skattepolitik**, som er forankret hos koncernledelsen, fastslår vi, at vi ikke indgår i konstruerede eller unormale skattemæssige strukturer. Vi vil gøre, hvad vi kan for at modarbejde skatteunddragelse, og vi vil herunder sikre, at der er reel forretningsmæssig substans i alle aktiviteter, vi selv udfører eller deltager i. Vi ønsker at være gennemsigtige i vores tilgang til skat, og vi vil kommunikere tydeligt om vores skattepolitik.

## Antikorruption

Politikken beskriver vores nultolerance over for alle aspekter af korruption.

Forbuddet i vores **antikorrupsionspolitik** mod bestikkelse omfatter enhver overførsel af værdier og er ikke begrænset til penge. Der er tale om bestikkelse, uanset om det foregår direkte eller indirekte. I særlige tilfælde kan det være tilladt at betale såkaldte ”facilitation payments”, mens forbuddet mod bestikkelse gælder uden undtagelse.

## Lærlinge, elever og praktikanter

Politikkerne beskriver, at vi ønsker at bidrage markant til uddannelse af næste generation.

I Aarsleff-koncernen ønsker vi at have lærlinge og elever både inden for entreprenørområdet og tilknyttede fag som fx administration og økonomi, og vi har konkrete mål for antallet af lærlinge, elever og praktikanter, ligesom ingeniør- og konstruktørstuderende m.fl. tilbydes praktikforløb hos os. Vores tilgang er beskrevet i politikkerne for lærlinge, elever og praktikanter.

### **Indkøb**

*Denne politik beskriver, at de ansvarlighedskrav, vi har til vores leverandører, er af samme type, som vi stiller til os selv.*

I vores indkøbspolitik beskriver vi, at vi ønsker at samarbejde med leverandører, som lever op til samme høje etiske krav, som dem vi selv agerer efter. Politikken er understøttet af relevante vejledninger, tjeklister og kontroller.

### **Sponsorstøtte og donationer**

*Disse principper forklarer, hvorfor Aarsleff-koncernen som udgangspunkt ikke ønsker at deltage i denne type bidrag.*

Udgangspunktet hos os er, at vi ikke yder hverken sponsorstøtte eller bidrag med henblik på profilering. Vores principper for sponsorstøtte, bidrag og donationer til velgørende formål uddyber dette nærmere. Undtagelser kan dog gøres i særlige tilfælde.

### **Dialog med vores interessenter**

*Uanset at dette ikke er en selvstændigt formuleret politik hos os, er det et generelt vigtigt princip for os at indgå i en proaktiv dialog med alle vores interessenter.*

Vi gør blandt andet, hvad vi kan for at modvirke social dumping både i ind- og udland, og vi ønsker altid at indgå loyalt i gældende overenskomster. Vi er også meget bevidste om vigtigheden af at leve op til relevante forventninger fra vores omgivelser, naboer til projekterne mv.





# POLITIKKER INDEN FOR OMRÅDET ”EKSTERNE SAMARBEJDSPARTNERE”

## **Kvalitet**

*Politik, som danner ambitiøse rammer for vores tilgang til kvalitetsstyring både internt og på projekterne.*

Vores **kvalitetspolitik**<sup>4</sup> lægger fundamentet for kvalitetsstyring på et højt niveau og dermed for etablering af et godt og professionelt baseret samarbejde med kunderne og en høj kundetilfredshed på både kort og langt sigt, som skal have stor betydning i alt, hvad vi gør.

Overholdelse af alle love, regler og indgåede aftaler – både i forhold til kunder, kolleger i branchen, medarbejdere og alle andre, vi har relationer til – er af største betydning for os. Vi dokumenterer vores arbejde efter gældende regler og branchesædvaner, vi prioriterer god planlægning og grundig forberedelse højt, og vi stræber løbende efter forbedringer gennem systematisk videnindsamling og styring af vores aktiviteter.

## **Aktiviteter med deltagelse af kunder og samarbejdspartnere**

*Dette er vores helt konkrete retningslinjer for, hvordan repræsentation, gaver mv. skal håndteres.*

Fuld habilitet og loyalitet over for alle regler, indgåede aftaler, kunder og andre samarbejdspartnere er centralt for os. Derfor har vi defineret et sæt principper kaldet ”Aktiviteter med deltagelse af kunder og samarbejdspartnere”, som giver konkrete og praktisk anvendelige regler for vores ledere og medarbejdere i relation til fx gaver, frokoster, midt-dage, studieture og kurser.

## **Dialog med vores interessenter**

Se uddybning under området ”Samfundet omkring os”.

<sup>4</sup> Der er linket til kvalitetspolitik gældende for Per Aarsleff A/S, idet denne på mange måder er repræsentativ for de tilsvarende politikker i øvrige koncernselskaber.



# POLITIKKER INDEN FOR OMRÅDET ”LIGESTILLING OG MANGFOLDIGHED”

## **Ligestilling, diversitet og mangfoldighed**

*Politikken omfatter ledere og medarbejdere i den samlede Aarsleff-koncern og beskriver, hvordan vi arbejder med ligestilling og mangfoldighed.*

**Politikkens** formål er blandt andet at medvirke til at skabe ligestilling og mangfoldighed samt øge andelen af det underrepræsenterede køn overalt i koncernen. Vi ønsker en åben og fordomsfri kultur, hvor den enkelte medarbejder kan udnytte sine kompetencer bedst muligt uanset køn. Vi ønsker, at alle ansættelser skal være baseret på personlige, forretningsmæssige og faglige kompetencer.

Entreprenørbranchen har altid været og er fortsat en branche, der tiltrækker flest mænd, hvilket afspejler sig tydeligt i det eksisterende antal mandlige og kvindelige ledere og medarbejdere samt i fordelingen af ansøgere til de fleste typer ledige stillinger i vores koncern.

Med denne politik ønsker vi blandt andet at bidrage til at øge andelen af kvindelige ledere og kvindelige medarbejdere både i vores virksomhed og i vores branche.





# RAPPORTENS ROLLE OG AFGRÆNSNING

CSR-rapporten udgør redegørelse for samfundsansvar jf. årsregnskabslovens § 99 a og redegørelsen for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen jf. årsregnskabslovens § 99 b for Aarsleff-koncernen for 2019/20.



# RAPPORTENS ROLLE OG AFGRÆNSNING

Denne CSR-rapport udgør en bestanddel af ledelsesberetningen i virksomhedens årsrapport for 2019/20. CSR-rapporten udgør redegørelse for samfundsansvar jf. årsregnskabslovens § 99 a og redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen jf. årsregnskabslovens § 99 b for Aarsleff-koncernen for 2019/20.

Oplysninger og data dækker perioden 1. oktober 2019 til 30. september 2020.

CSR-rapporten omfatter de selskaber og øvrige virksomheder, der indgår i koncernregnskabet for Per Aarsleff Holding A/S for 2019/20. Samlet oversigt findes i årsrapport 2019/20 på siderne 107.

Indsamling og opgørelse af data til rapporten er sket i overensstemmelse med anerkendte principper om balance, klarhed, akkurathed, troværdighed, rettidighed og sammenlignelighed, og rapportens opbygning og indhold er inspireret af Global Reporting Initiative (GRI) Standards uden dog at leve op til standardens "in-accordance"-kriterier.

Aarsleff-koncernen er ikke tilsluttet FN's Global Compact, men de ti principper er en betydelig inspirationskilde til identifikation, prioritering og opstilling af vores billede af væsentlige CSR-forhold, CSR-interessenter, CSR-risici mv, ligesom principperne indgår i fundamentet for definitionerne af vores mål og handlingsplaner.

Årsregnskabslovens fremadrettede ændrede bestemmelser i § 99 a, § 99 d og § 107 d er ikke indarbejdet i CSR-rapporten for 2019/20.

Hvor det er muligt, er der angivet sammenligningstal for de seneste tre år samt for 2014/15. De anførte sammenligningstal for 2014/15 udgør vores baseline – altså det faste regnskabsår, som vi sammenligner alle fremadrettede tal med.

Talmæssige data er opgjort ud fra data i vores it-systemer, fakturaer, måleraflæsninger, løbende registreringer mv. Data er underlagt normale kontrolprocedurer til kvalitetssikring af dataene. Hvis der indgår skøn i opgørelserne, er dette angivet.

Med mindre andet er særskilt angivet, omfatter talmæssige data i rapporten udelukkende Per Aarsleff Holding A/S, Per Aarsleff A/S, Wicotec Kirkebjerg A/S, Aarsleff Rail A/S og Hansson & Knudsen A/S.

Eventuelle væsentlige forandringer i regnskabsprincipper eller datas grundlag og indhold i forhold til tidligere år vil være forklaret i hvert tilfælde.

## **De indsatte links til vores politikker**

Der er i rapporten indsat links til de politikker og principper, der omtales, så læseren kan læse dem i sin fulde længde. En del af de indsatte links er til politikker og principper, der gælder for hele koncernen, mens nogle links er til politikker og principper, der primært gælder for Per Aarsleff A/S, idet disse på mange måder er repræsentative for de tilsvarende politikker og principper i øvrige koncernselskaber.

# DATADEFINITIONER

På de følgende sider findes en uddybning af de regnskabsprincipper, som vi anvender til opgørelse af de nøgletal, der er med i rapporten.

# DATADefinitioner

Nedenfor findes en uddybning af de regnskabsprincipper, vi anvender til opgørelse af de nøgletal, der er medtaget i rapporten.

## Udvalgte finansielle nøgletal for koncernen

	Enhed	Regnskabsprincipper
Omsætning	Mio. DKK	Data er hentet fra koncernens finansielle årsrapporter.
Resultat af primær drift	Mio. DKK	
Årets resultat	Mio. DKK	Regnskabsprincipper fremgår af årsrapporterne.
Aktiver i alt	Mio. DKK	
Egenkapital	Mio. DKK	
Resultat pr. aktie (EPS)	DKK	
Medarbejdere	Antal	

## Miljø og klima

	Enhed	Regnskabsprincipper
Personvogne	%	Data omfatter ejede og langtidsleasede vogne og maskiner i Per Aarsleff A/S.
Varevogne	%	
Entreprenørmaskiner	%	De anførte andele er de anskaffelser i året, som lever op til vores politikker, som er: <ul style="list-style-type: none"><li>• Årets anskaffede personbiler må maksimalt udlede 160 gram CO<sub>2</sub> pr. kilometer. (Frem til 2017/18 var kriteriet, at personbiler skulle være inden for energiklasserne A+++ til A)</li><li>• Årets anskaffede varevogne skal som minimum opfylde Euronorm 6 (Frem til 2018/19 blev kriteriet ansat efter CO<sub>2</sub>-emission pr. kørt kilometer)</li><li>• Årets anskaffede entreprenørmaskiner skal, så vidt det er muligt, opfylde standarden EU Stage V Non-road emission.</li></ul>



# DATADefinitioner (Fortsat)

## Medarbejdere

	Enhed	Regnskabsprincipper
Arbejdsulykker	Frekvens	<p>Antal arbejdsulykker pr. 1 mio. arbejdstimer.</p> <p>En arbejdsulykke (tæller) defineres således: Pludseligt opstået ulykke i arbejdstiden, som medfører fravær på ulykkesdagen og mindst hele dagen efter.</p> <p>Antal arbejdstimer (nævner) defineres således: Antal præsterede arbejdstimer i året fratrukket ulykkesfravær.</p>
Fravær pga. arbejdsulykker	Dage	Gennemsnitligt antal fraværsdage pr. arbejdsulykke frem til medarbejderen starter på deltid eller fuld tid igen.
Sygefravær	%	<p>Beregnes som antal sygefraværstimer i forhold til antal arbejdstimer i alt.</p> <p>I tælleren medregnes eget sygefravær, barns sygefravær samt både korttids- og langtids-sygdom. Fravær pga. kroniske lidelser, barsel og andet fravær medregnes ikke.</p> <p>I nævneren medregnes det totale antal arbejdstimer inklusive sygefraværet, hvorfra trækkes feriedage, feriefridage, særlige feriedage, omsorgsdage, ulykkesfravær og funktionærers overarbejde.</p>


## Samfundet omkring os

	Enhed	Regnskabsprincipper
Anmeldelser til whistle-blowerordningen	Antal	Samlet antal modtagne henvendelser via ordningen uanset type og udfald.
Lærlinge og elever	Antal/%	<p>Alle medarbejdere ansat på lærlinge- eller elevkontrakt medregnes uanset arbejdsområde eller uddannelsestype. Der medregnes "headcounts" (altså ikke omregnet til fuldtidsækvivalenter).</p> <p>Andele er opgjort som antal "headcounts" i forhold til årets gennemsnitlige antal timelønnede i alt.</p>
Praktikanter	Antal/%	<p>Alle medarbejdere under uddannelse ansat på praktikantkontrakt eller i øvrigt tilknyttet som praktikant medregnes uanset arbejdsområde eller uddannelsestype. Der medregnes "headcounts" (altså ikke omregnet til fuldtidsækvivalenter).</p> <p>Andele er opgjort som "headcounts" i forhold til årets gennemsnitlige antal funktionærer i alt.</p>

# DATADefinitioner (Fortsat)

## Ligestilling og mangfoldighed

	Enhed	Regnskabsprincipper
Andel af underrepræsenteret køn i bestyrelser	Antal	Opgørelser sker iht. årsregnskabslovens regler.
Andel af underrepræsenteret køn på øvrige ledelsesniveauer	%	Det underrepræsenterede køn er her kvinder.
Andel af underrepræsenteret køn i forhold til alle medarbejdere	%	<p>Øvrige ledelsesniveauer:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• I Per Aarsleff Holding A/S og Per Aarsleff A/S medregnes ledelsesroller fra og med stabschefer, og i Wicotec Kirkebjerg A/S, Aarsleff Rail A/S og Hansson &amp; Knudsen A/S medregnes den øverste ledergruppe.</li> </ul> <p>Alle andele er opgjort som "headcount" (altså ikke omregnet til fuldtidsækvivalenter) ved årets udgang.</p> <p>"Alle medarbejdere" er opgjort som årets gennemsnitlige antal funktionærer og timelønnede i alt.</p>



Send os meget gerne dine  
kommentarer eller spørgsmål på:  
[csr@aarsleff.com](mailto:csr@aarsleff.com)

**Per Aarsleff Holding A/S**  
Hasselager Allé 5  
8260 Viby J  
Danmark

CVR nr. 24 25 77 97