



AARSLEFF

CSR-RAPPORT 2020/21

VORES ARBEJDE MED BÆREDYGTIGHED



BÆREDYGTIGHED ER CENTRALT FOR BRANCHEN OG FOR AARSLEFF

Alle virksomheder har ansvar for at gennemføre målrettede og reelle indsatser inden for CSR og bæredygtighed, og vi finder det vigtigt at rapportere helhedsorienteret, rettidigt og ærligt om den fremdrift, som Aarsleff løbende selv skaber og bidrager til.

I Aarsleff ønsker vi at medvirke aktivt til at etablere og understøtte en bæredygtig udvikling – lokalt såvel som globalt.

Målet med vores årlige CSR-rapporter er at give et indblik i, hvordan vi udmønter vores samfundsansvar i konkrete handlinger og virksomme effekter. Vi tager ansvar for vores forretning, og vi vil med vores CSR-tiltag sikre, at der skabes positive og tydelige sammenhænge mellem vores virksomheds aktiviteter og et bæredygtigt samfund.

CSR-rapporten beskriver vores overordnede CSR-målsætninger, vores konkrete tiltag og resultater i 2020/21 og vores forventede resultater fremadrettet.

En stor del af året har været præget af coronapandemien, og vi er i Aarsleff glade for, at det har været muligt at undgå afskedelser relateret til pandemien.

Formålet med FN's 17 Verdensmål er at skabe en fælles retning og ambition for den verden, vi alle ønsker i 2030, og det er en ambition, som vi i Aarsleff støtter. Verdensmålene for en global bæredygtig udvikling er et vigtigt pejlemærke for os, både når vi fastsætter ambitiøse mål, og når vi igangsætter konkrete udviklingstiltag. Vi anvender Verdensmålene begge veje – både som inspirationskilde til nye områder, hvor vi kan bidrage, og som målestok for, om vores eksisterende indsatser bidrager tilstrækkeligt.

I 2020/21 har vi indført en politik særligt rettet mod at undgå krænkende handlinger og vold, fordi vi anser det som vigtigt, at ledelsen tydeligt kommunikerer, at krænkelse og vold aldrig accepteres i Aarsleff.

Aarsleff ECO Center skal sammen med resten af organisationen i Aarsleff bidrage

til, at vi går forrest i den grønne omstilling. I årets løb har vi påbegyndt opgaven med at definere ambitiøse mål og konkrete udviklingsplaner og dermed udstukket retningen for vores fremtidige udvikling på dette område.

I Aarsleff arbejder vi målrettet med at fastholde og videreudvikle virksomheden i en bæredygtig retning, og vi har struktureret denne rapport i de strategiske CSR-hovedområder miljø og klima, medarbejdere, samfundet omkring os samt ligestilling og mangfoldighed.

Direktionen
December 2021



Mogens Vedel Hestbæk
Koncernøkonomidirektør

Nicolai Schultz
Viceadministrerende direktør

Jesper Kristian Jacobsen
Administrerende direktør

INDHOLD

Profil af Aarsleff	4
Vores resultater og mål i overblik	10
FN's Verdensmål	11
Miljø og klima	13
Medarbejdere	17
Samfundet omkring os	20
Ligestilling og mangfoldighed	23
Supplerende oplysninger	
Rapportens rolle og afgrænsning	26
Vores politikker og principper	27
Regnskabsprincipper	30



Fremtidens Grønne Byggeplads

Innovationsprojekt, som over en treårig periode skal undersøge effekten af forskellige grønne tiltag på udvalgte byggepladser.



FN's Verdensmål

Læs mere om, hvordan vi bidrager til at understøtte Verdensmålene.



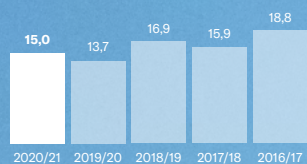
Aarsleff-koncernens årsrapport 2020/21

Læs mere om Aarsleff-koncernens økonomiske nøgletal i vores seneste årsrapport.

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.

Arbejdsulykker (Mål: Maks. 5)



Antal arbejdsulykker pr. 1 mio. arbejdstimer.



Lærlinge og elever (Mål: 10 %)

7,6 %

Andel af timelønnede i alt.



Sygefravær (Mål: Maks. 2,5 %)

3,5 %

Andel af arbejdstimer i alt.

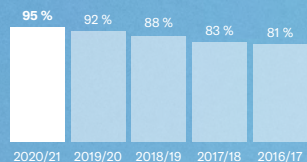


Praktikanter (Mål: 5 %)

4,3 %

Andel af funktionærer i alt.

Entreprenørmaskiner (Mål: Øge andel)



Andel af årets anskaffelser, der lever op til høje miljøkrav.



Personvogne (Mål: 100 %)

100 %

Andel af årets anskaffelser i høje energiklasser.



Varevogne (Mål: 100 %)

96 %

Andel af årets anskaffelser i høje energiklasser.





INFRASTRUKTUR OG BYGGERI TIL MODERNE SAMFUND

Vi har gjort det til vores speciale at udtænke, planlægge og gennemføre store projekter inden for infrastruktur, klimatilpasning, miljø, energi og byggeri. Det gør vi helt fra projektering til aflevering.

Med udgangspunkt i en stærk position i Danmark og Østersøregionen løser vi projekter i det meste af verden. Hos Aarsleff håndterer vi selv de mest komplicerede ingeniør- og entreprenøropgaver med kompetencer fordelt på forretningsområderne Anlæg & Byggeri, Rørteknik og Fundering.

Vores bredde inden for entreprenør- og ingeniørdiscipliner betyder, at vi kan tilbyde vores kunder de fleste typer løsninger. Vi anlægger blandt andet tunneler og broer, bygger anlæg rettet mod klimasikring, udfører rørteknikopgaver, udvider havne og opfører rårhuse og byggerier i totalentreprise.

Koncernen består af en række selskaber, joint operations mv. Koncernoversigten

findes i vores årsrapport for 2020/21 på side 114.

Forretningsområder og kompetencer

Med bæredygtighed som et væsentligt grundlæggende pejlemærke arbejder vi konstant med at optimere fx vores materialeforbrug, transport og arbejdsgange. Inden for de seneste år har vi blandt andet etableret afdelingerne Aarsleff ECO Center og Digital Forretningsudvikling. Opgaverne for begge disse funktioner er blandt andet at fastholde og skabe effektiviseringer og udviklingstiltag, som medvirker til at bringe Aarsleff yderligere i en bæredygtig retning.

Vi har altid et tydeligt fokus på produkt- og metodeudvikling, og vores mange erfarne og specialiserede ingeniører er blandt de

dygtigste inden for deres områder. Med deres ekspertise udvikler og ibrugtager vi løbende nye og innovative løsninger målrettet vores kunder. Resultaterne er blandt andet højere projektkvalitet og et mindre forbrug af både tid og ressourcer – hvorved projekternes samlede fodaftryk i form af materialeforbrug, transporter, affald mv. kan reduceres.

Det er i vores kunders interesse, og det lavere CO2-aftryk er til glæde for miljøet.

Vi lægger stor vægt på at kombinere koncernens mange entreprenørdiscipliner i totalleverancer – for eksempel når vi indgår ramme- og partneringaftaler. Hos os kalder vi dette samarbejde for One Company. Her udnytter vi synergi mulighederne mellem de

forskellige kompetencer i Aarsleff-koncernen, samtidig med at vi trækker på en dybt forankret projektkultur. Begge dele er til stor fordel for både os selv og vores kunder.

Aarsleff i tal

Aarsleff-koncernen er noteret på Nasdaq Copenhagen. Den samlede omsætning udgør 14,7 milliarder kroner, hvoraf 31 % er hentet i udlandet. Koncernen beskæftiger 7.700 medarbejdere i ind- og udland.

Udvalgte finansielle nøgletal for koncernen

	2020/21	2019/20	2018/19	2017/18	2014/15 ¹
Omsætning (mio.)	14.694	13.295	13.453	12.108	10.254
Resultat af primær drift (EBIT) (mio.)	648	553	503	475	484
Årets resultat (mio.)	473	379	361	341	366
Aktiver i alt (mio.)	8.918	8.595	8.171	7.853	5.990
Egenkapital (mio.)	3.663	3.311	3.114	2.899	2.265
Resultat pr. aktie (EPS) (kr.)	23,53	18,79	17,76	16,68	17,98
Medarbejdere	7.658	7.215	6.838	6.499	4.932

¹ Året benyttes som "baseline" for målinger på Aarsleff-koncernens CSR-indsatser.

VORES FUNDAMENT



Forretningsmodel

Aarsleff-koncernen anlægger og servicerer samfundets infrastruktur- og bygningsanlæg. Vi etablerer fundamentet for økonomisk og bæredygtig udvikling og skaber værdi for samfundet og vores aktionærer. Vi tager ansvar, går forrest og bidrager til den grønne omstilling, som skal fremtidssikre bygge- og anlægsbranchen.



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 anlægsentreprenørkoncern 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.



CSR GOVERNANCE

Sådan er CSR organiseret

CSR er et både vigtigt og strategisk prioriteret område hos os. Ansvar for området er placeret hos koncerndirektionen, som fastsætter og justerer vores mål samt sikrer, at der følges op på den løbende fremdrift i de besluttede initiativer. Direktionen vurderer de muligheder og risici, der findes inden for området, og træffer beslutninger om vores strategier og ambitionsniveauer.

Vi har desuden etableret et tværgående CSR-udvalg, som består af repræsentanter fra de forskellige dele af koncernen. CSR-udvalget arbejder i tæt samspil med organisationen, blandt andet med at igangsætte udviklingsprojekter, identificere relevante tendenser, rapportere og kommunikere samt følge op på vores fremdrift.

Vi har opstillet en række politikker, som er med til at danne rammerne for vores konkrete udviklingsinitiativer inden for CSR-området. Politikkerne omfatter blandt andet emnerne: Undgåelse af krænkelser og vold, antikorruption, overholdelse af konkurrencelovgivning, whistleblowerordning, miljø, klima, menneskerettigheder,

arbejds miljø, lærlinge og elever samt praktikanter og biler.

CSR-emner og CSR-interesser

Det er centralt, at vores mål og indsætter løbende har optimal effekt og retter sig mod de områder, der er de vigtigste for os selv og vores primære interessenter. Vi gennemfører derfor med jævne mellemrum systematiske og dokumenterede analyser, som hjælper os til at identificere og prioritere både emner og interessenter betragtet i et CSR-lys.

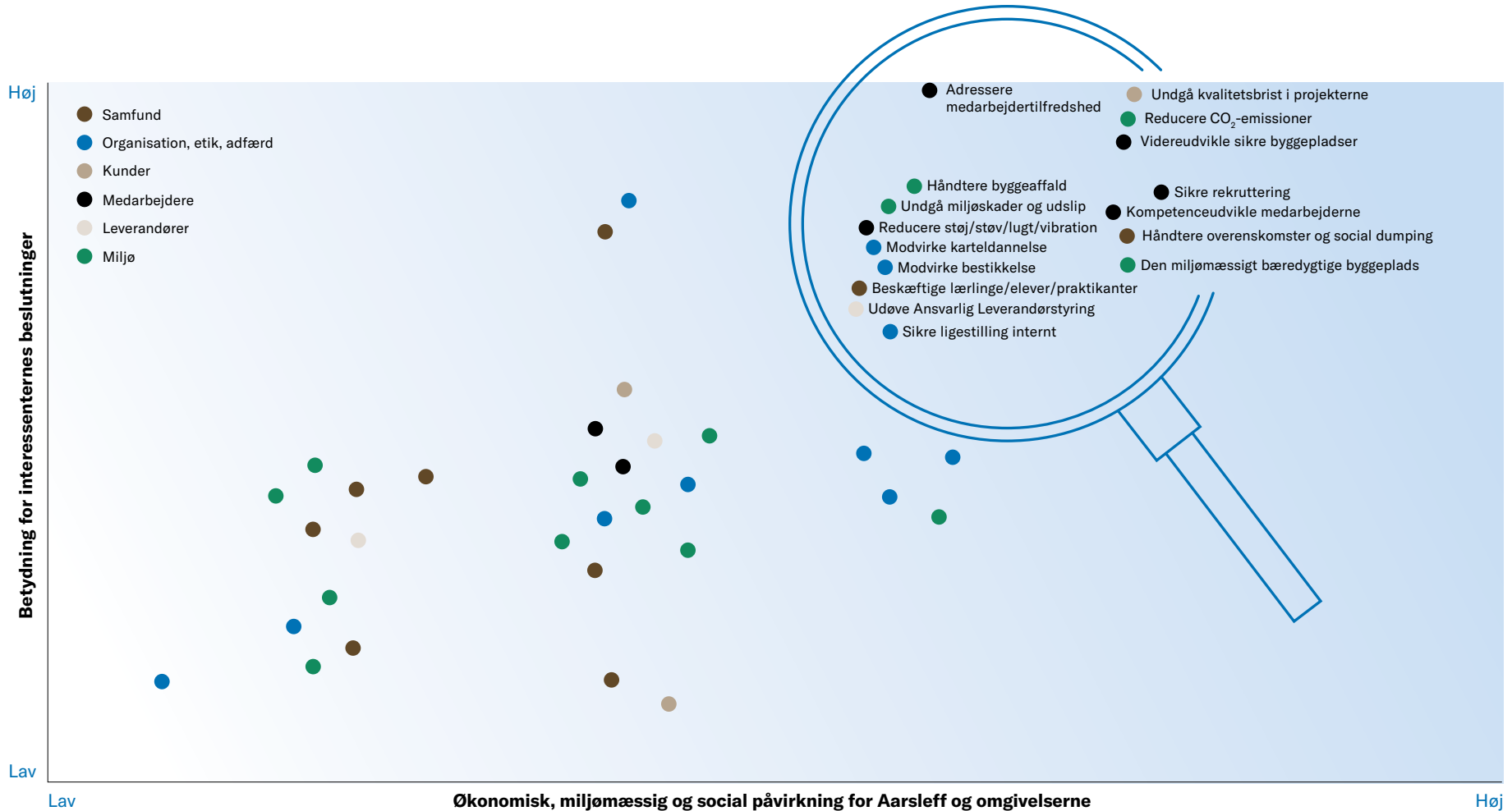
På det grundlag kan vi gennemføre indsætter, der hvor det giver bedst virkning for os selv, vores aktionærer og medarbejdere, samt hvor det samtidig skaber størst samfundsmæssig værdi.

De seneste analyser, som er gennemført i efteråret 2020, omfattede interviews, indsamling af viden fra relevante kilder, væsentlighedsanalyse, interessentanalyse samt analyser af CSR-praksis og -modenhed hos udvalgte konkurrenter. I processen deltog vores øverste ledelse, og de var blandt andet involveret i prioriteringerne.

Væsentlighedsanalyse

Væsentlighedsanalysen har identificeret i alt 48 CSR-emner, som vi har prioriteret. De vigtigste emner er fremhævet i figuren. Blandt emnerne umiddelbart uden for gruppen af de vigtigste emner er fx menneskeretligheder, energiforbrug, ansvarlig skat, medarbejdernes sundhed og CSR-kommunikation.

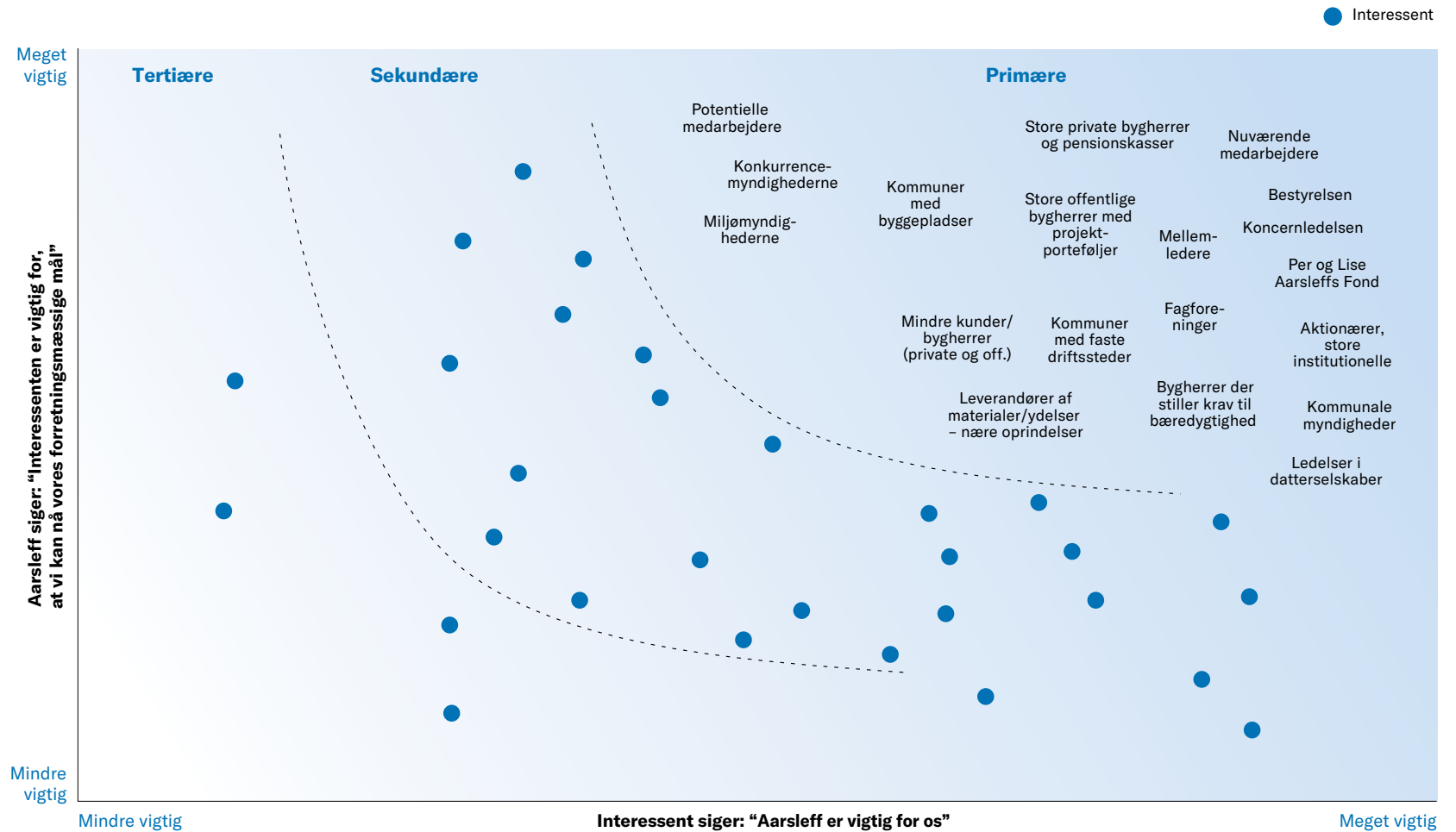
Prioriteringerne betyder ikke, at vi kun arbejder med de højst prioriterede emner, men udelukkende at der i den kommende periode vil være et særligt fokus på at skabe udvikling af de højst prioriterede emner.




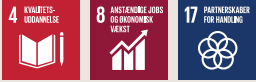


Interessentanalyse

Interessentanalysen retter sig primært mod at skabe et godt grundlag, for at vi kan sikre, at vores mål og tiltag bedst muligt dækker de krav og ønsker, som vores vigtigste interne og eksterne interessenter har. Prioriteringerne tager udgangspunkt i vores vurdering af relationen mellem os og hver interessenttype, og vi foretager en inddeling i tre hovedgrupper.

Vi identificerede i alt 50 interessenttyper, og prioriteringerne fremgår i figuren. Blandt interessenter i gruppen "Sekundære" er fx finansieringskilder til bygherrer, brugere af færdige anlæg og byggerier, vores største konkurrenter og vores banker.



VORES RESULTATER OG MÅL

	Mål for 2020/21	Resultater i 2020/21	Mål fremad
Miljø og klima 	<ul style="list-style-type: none"> • Skabe et godt fundament for Aarsleff ECO Center • Alle anskaffede personvogne og varevogne skal være i høje energiklasser • Øge andelen af anskaffede entreprenørmaskiner i høje energiklasser • Anvende 1 mio. liter bæredygtig HVO-diesel 	<ul style="list-style-type: none"> • Aarsleff ECO Center er etableret, der er afholdt arbejds møder med alle ledergrupper, og identificering af konkrete udviklingsmuligheder er igangsat • Andelen af anskaffede personvogne/varevogne/maskiner i høje energiklasser var 100%/96%/95% • Grundet opstartsudfordringer anvendte vi kun 0,6 mio. liter HVO-diesel 	<ul style="list-style-type: none"> • Vi vil fastholde målene for høje energiklasser for personvogne, varevogne og entreprenørmaskiner • Vi vil også i 2021/22 anvende op mod 1 mio. liter bæredygtig HVO-diesel • Vi vil fortsætte med at anskaffe el- og hybridbiler samt opsætte flere ladestandere
Medarbejdere 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbejdsulykkesfrekvens på højst 5 • Sygefravær på højst 2,5 % 	<ul style="list-style-type: none"> • Årets arbejdsulykkesfrekvens udgjorde 15 • Årets sygefravær var 3,5 % • Fraværet som følge af arbejdsulykker faldt fra 11,9 dage/ulykke til 11,1 dage/ulykke • Politik mod krænkende handlinger og vold er implementeret 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbejdsulykkesfrekvens på højst 5 • Sygefravær på højst 2,5 %
Samfundet omkring os 	<ul style="list-style-type: none"> • Andelen af lærlinge og elever skal være mindst 10 % • Andelen af praktikanter skal være mindst 5 % 	<ul style="list-style-type: none"> • Andelen af lærlinge og elever er fortsat 7,6 % • Andelen af praktikanter steg fra 4,0 % til 4,3 % • Vi har igangsat en CSR-udviklingsproces, som involverer vores samlede lederforum • Vi har introduceret en grundig e-learning rettet mod anti-karteldannelse 	<ul style="list-style-type: none"> • Andelen af lærlinge og elever skal være mindst 10 % • Andelen af praktikanter skal være mindst 5 %
Ligestilling og mangfoldighed 	<p>Pr. 30. september 2022:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Per Aarsleff Holding A/S: Kvinder skal ikke være underrepræsenteret i bestyrelsen • Per Aarsleff A/S, Wicotec Kirkebjerg A/S, Aarsleff Rail A/S, Petri & Haugsted AS, Centrum Pæle Holding A/S og Hansson & Knudsen A/S: Kvinder skal mindst udgøre 25 % i bestyrelserne <p>Vores mål for kvindelige ledere er 20 %</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Per Aarsleff Holding A/S: Kvinder udgør 16,7 % af bestyrelsen • Kvinder i bestyrelserne: Per Aarsleff A/S 33,3 %, Wicotec Kirkebjerg A/S 0 %, Aarsleff Rail A/S 0 %, Petri & Haugsted AS 0 %, Centrum Pæle Holding A/S 0 % og Hansson & Knudsen 0 % • Kvinder på øvrige ledelsesniveauer faldt fra 14,3 % til 13,6 % • Kvinder i forhold til alle medarbejdere steg fra 11,0 % til 11,8 % 	<p>Pr. 30. januar 2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Per Aarsleff Holding A/S: Kvinder skal ikke være underrepræsenteret i bestyrelsen • Per Aarsleff A/S, Wicotec Kirkebjerg A/S, Aarsleff Rail A/S, Petri & Haugsted AS, Centrum Pæle Holding A/S og Hansson & Knudsen A/S: Kvinder skal mindst udgøre 25 % i bestyrelserne

FN'S VERDENSMÅL

FN's 17 Sustainable Development Goals (FN's Verdensmål) er etableret for at skabe opmærksomhed om, fokusering på og acceleration i de konkrete fremskridt inden for vigtige globale problemstillinger fra 2015 og frem mod 2030.

Vi anerkender vigtigheden af, at virksomheder bidrager til at understøtte Verdensmålene, og vores mål og aktiviteter inden for CSR-området opstilles og gennemføres sådan, at de på bedst mulig måde bidrager til fremdriften.

Med udgangspunkt i systematiske analyser, baseret på vores strategiske fokuspunkter, er vores primære orientering på SDG 4, SDG 8, SDG 9, SDG 12, SDG 13, SDG 16 og SDG 17. Det betyder ikke, at vi ikke arbejder med de øvrige Verdensmål, men udelukker at vi i særlig grad allokere ressourcer til understøttelse af disse syv SDG'er.

Vores brede ledergruppe bestående af den øverste ledelse, alle datterselskabsdirektører, alle afdelingsdirektører og udvalgte specialister har i 2020/21 samarbejdet tæt om at skabe en fælles fokusering på og prioritering af SDG'erne og samtidig tegnet rammerne for, hvordan Aarsleff-koncernen kan bidrage til en accelereret udvikling frem mod opfyldelse af målene.

På dette grundlag forventer vi fremadrettet at kunne fokusere vores indsats yderligere – formentlig så tre til fire SDG'er bliver de absolut primære for os.



VERDENSMÅL
for bæredygtig udvikling

**4 KVALITETS-
UDDANNELSE**



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

Vi har lærlinge, elever og praktikanter inden for entreprenørområdet og 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**



Sikre arbejdspladser har altid højeste prioritet hos os, og vi planlægger og udfører projekterne med dette for øje. Vi forbedrer løbende arbejdsmiljøet, og vi følger op på jobtrivlsen.

Vores efterlevelse af arbejdstagerlovgivning, overenskomster mv. styres blandt andet gennem tæt involvering af ledelsen, gennem rekrutteringer via Aarsleff Labour Service og på basis af vores politik mod krænkende handlinger og vold.

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

9 INDUSTRI, INNOVATION OG INFRASTRUKTUR



Kvalitet er helt afgørende for os, og vores kvalitetspolitik slår fast, at vi altid vil overholde love, regler og indgåede aftaler, og vi forpligter os til at skabe høj tilfredshed hos vores kunder.

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

Delmålene 9.1 og 9.5 er særligt relevante for os.

12 ANSVARLIGT FORBRUG OG PRODUKTION



Vores miljøpolitik bidrager til, at vi ved indkøb, drift og vedligeholdelse af maskiner og materialer 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 materialspild 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



Vores politikker beskriver, 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



Politikkerne for antikorrupcion og overholdelse af konkurrencelovgivningen beskriver blandt andet, at vi har nultolerance over for korrupcion, 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



"Kodeks for god ledelse i Aarsleff-koncernen" beskriver 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 forhold til at skabe en høj grad af "compliance" i hele koncernen.

Korrekte og ansvarlige skattebetalinger er en del heraf. Vi deltager desuden aktivt i partnerskaber, der retter sig mod øget bæredygtighed i vores branche.

Delmål 17.1 og 17.14 er særligt relevante for os.

MILJØ OG KLIMA



Politikker og principper

De vigtigste politikker og principper inden for miljø- og klimaområdet er vores KMA-ledelsessystem og vores politikker rettet mod klimapåvirkning, personvogne, varevogne, maskiner og miljø. Uddybninger findes på side 27.



Aktiviteter 2020/21

Entreprenørmaskiner bliver også eldrevne

Når vi indgår i projekter, kræver det ofte anvendelse af store og kraftige maskiner med et tilsvarende stort forbrug af brændstof. Nedbringelse af energiforbruget, konvertering fra fossile brændstoffer til grønnere alternativer er faktorer, som både vi og andre entreprenørvirksomheder er opmærksomme på.

Vi har i årets løb investeret i maskiner, som er lidt grønnere end de tidligere generationer på markedet. Vi har anskaffet en 65 tons rammemaskine og to 2,5 tons gravemaskiner, som kører på batteri, samt en 30 tons hybrid-gravemaskine og to hybrid-bulldozere, som nedbringer dieselforbruget med op til 20 procent.

Igennem årenes løb har vi fået specialproduceret flere maskiner, og vi har et godt samarbejde med flere af de største producenter omkring udvikling og specialtilpasning af større entreprenørmaskiner. Samarbejdet omfatter også udviklingen af nye 100 % eldrevne maskiner, og som de første i verden har vi investeret i en eldrevet rammemaskine.

Biodiesel udgør nu en andel af vores brændstofforbrug

I vores CSR-rapport fra sidste år kunne vi fortælle, at vi i en testperiode havde indgået aftale om levering af en million liter biodiesel i løbet af det kommende år. Biodiesel reducerer CO₂-emissionerne med op til 90 % sammenlignet med normal diesel.

I 2020/21 har vi således ibrugtaget biodiesel på vores byggepladser over det meste af landet, og testresultaterne viser, at det er et godt alternativ til normal diesel. Vi har anvendt nyhedsbreve, afdelingsmøder, workshops, skilte og andre kanaler til at kommunikere internt om mulighederne ved biodiesel. Udrulningen gav i begyndelsen lidt udfordringer, hvorfor vi kun nåede at forbruge omkring 60 %.

Ved regnskabsårets afslutning har vi indgået aftale om yderligere en million liter biodiesel til levering og forbrug i det kommende år.

Fokus på at begrænse materialeforbrug og affald

Optimering og reduktion af et projekts materialeforbrug er en vigtig del af projekternes designproces, fordi det betyder, at både forbrug og affaldsandele ofte kan reduceres betydeligt. I det omfang det er muligt og forretningsmæssigt realistisk, anvender vi genbrugsråvarer til vores egenproduktion af byggematerialer, og vi er på forsøgsbasis begyndt at anvende Green Building-certificerede materialer på nogle projekter, selvom det ikke er et krav fra bygherrerne, fordi det ser ud til at være en økonomisk og holdbarhedsmæssig fordel for både os og bygherrerne.

Vi lægger fortsat stor vægt på at skabe nem adgang til og motivation for at foretage kildesortering af byggeaffald fra vores projekter. På nogle byggepladser sorterer vi affaldet i flere fraktioner, end der kræves, og affaldssortering og reduktion af materialeforbrug er ofte et emne ved lokale møder. Flere af vores medarbejdere har i årets løb gennemgået certificerede træningsforløb inden for affaldshåndtering.

Vi har derudover investeret i et smart værktøj, som kan presse al hydraulikolie ud af kasserede hydraulikslanger fra vores entreprenørmaskiner. Derved kan bortskaffelse af både hydraulikolie og slanger ske bedst muligt.

Politikker og certificeringer er vigtige for os

Vores arbejde med at styre og optimere miljøområdet er fortsat baseret på ISO 14001-miljøcertificeringer i en række af vores selskaber.

Flere ladestandere, el- og hybridbiler

Vi har i årets løb etableret yderligere ladestandere på parkeringsområderne ved vores danske kontorfaciliteter. Vi begyndte med opsætningen af ladestandere for et par år siden, og vi råder nu over mere end 50 standere. Standerne kan anvendes både til vores egne person- og varevogne og til medarbejdere, kunder og gæsters biler. Som et næste naturligt skridt har vi på testbasis etableret seks mobile ladestandere, hvilket gør det muligt at tilbyde opladning på vores byggepladser. Det er vores oplevelse, at dette indeholder et stort fremadrettet potentiale.

I forlængelse af vores strategi fra tidligere år om at anskaffe elektrisk baserede biler,

i de tilfælde hvor det er hensigtsmæssigt, har vi i 2020/21 anskaffet mere end 40 el- og hybridbiler. Kravene til varevognenes ydeevne er desværre oftest så høje, at vi primært er nødt til at anvende konventionelle varevogne.

Letvægtsskovle, LED-lys og skurvogne

I en virksomhed som vores er ordsproget "mange bække små gør en stor å" værd at huske på, når vi skal reducere energiforbruget, fordi selv relativt små enkeltindsatser kan have ret stor betydning, når de bliver anvendt i mange områder og fastholdes over tid.

Eksempelvis er vi i nogle dele af virksomheden begyndt at anvende letvægtsskovle til vores entreprenormaskiner. Skovlene vejer omkring 20 procent mindre end traditionelle skovle, hvilket medvirker til at reducere brændstofforbruget. Skovlene ser ud til at have samme levetid som de traditionelle skovle.

Andre eksempler er udskiftning af konventionelle lyskilder i vores kontor- og værkstedsbygninger til LED-belysning samt vores fokus på at anvende skurvogne med en moderne varmepumpe i stedet for vogne med normale elvarmepaneler. Begge dele giver isoleret set relativt små besparelser, men bidrager positivt til det samlede billede.



Skabte resultater

Vi er bevidste om, at vi med vores størrelse og antal af byggepladser kan opnå en relativ stor samlet effekt på miljø- og klimaområdet, hvis vi er i stand til at skabe optimeringer. Vi anser det derfor for helt centralt, at vi løbende gennemfører både større og mindre udviklingstiltag – alle bidrag tæller.

Som det fremgår af tabeloversigten, er der positive udviklinger i forhold til tidligere år, hvilket i høj grad skal ses i sammenhæng med, at vi prioriterer disse områder.

Fokuseringen på vores energiforbrug har bidraget til at skabe reduktioner af de forbrugte mængder, og vores arbejde med at omlægge til forbrug af mere klimavenlige energiformer på relevante områder betyder, at vores CO₂-emissioner er blevet nedbragt.

Her har opstilling af ladestandere konkret effekt, både i form af et grønnere energiforbrug og i form af den signalværdi, der udsendes.

Optimering af affaldshåndtering og forbrug af byggematerialer har bidraget til at reducere både vores træk på klodens ressourcer og vores transportbehov.



Risici og ledelsesprocesser

KMA-ledelsessystemet i Aarsleff skaber et godt grundlag for en sikker og systematisk forebyggelse og håndtering af forureninger, uheld og andre negative påvirkninger af miljø og klima. Systemet omfatter både projekter for vores kunder og styring af vores egen drift. Der er identificeret de driftsmæssige risici, som er sædvanlige for en entreprenørvirksomhed.

Vores risikohåndtering baserer sig blandt andet på den årlige miljø- og energikortlægningsrapport, som identificerer og beskriver de risici, der findes for os, og som danner grundlag for nogle af vores fokuspunkter og konkrete handlinger.

Den organisering med tilhørende risiko- og væsentlighedsanalyser, som vi anvender på CSR-området, bidrager desuden til, at vi løbende kan agere på relevante risici.

Nøgletal	2020/21	2019/20	2018/19	2017/18	2014/15 (baseline)
Årets anskaffede vogne og materiel i høje energiklasser					
Personvogne (mål: 100 %)	100 %	100 %	100 %	100 % ¹	47 % ¹
Varevogne (mål: 100 %)	96 %	90 %	93 %	98 %	29 %
Entreprenormaskiner (mål: Øge andel)	95 %	92 %	88 %	83 %	- % ²

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

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

Fremtidens Grønne Byggeplads

Aarsleff er en del af innovationsprojektet ”Fremtidens Grønne Byggeplads”, som over en treårig periode skal undersøge effekten af forskellige grønne tiltag på udvalgte byggepladser. Målet for projektet er at gennemføre en konkret demonstration af perspektiverne i grøn omstilling af byggepladser og derved bidrage til at vise, hvilke klima- og miljøtiltag, der giver de højeste effekter inden for givne budgetrammer.

Eldrevne entreprenørmaskiner og maskiner, der anvender alternative klimavenlige brændstoffer som HVO og GTL, skal blandt andet testes. Andre maskiner monteres med

partikelfiltre, katalysatorer mv. Der anvendes også CO₂-reducerende energianlæg, som fx solceller og levering af CO₂-neutral elektricitet mv. Skurvogne med moderne varmepumper monteres med intelligente energisystemer med forsyning fra integrerede solceller, og der vil blive arbejdet med forbrugsudjævninger via lokal energilagring. Der arbejdes desuden med optimering af energiforbrug på byggepladserne samt med forbedring af byggepladsernes logistik, hvilket sker gennem digitale løsninger og gennem adfærdspåvirkning af medarbejderne på pladserne.

Effekterne fra de mange tiltag vil blive omhyggeligt registreret gennem sensorer og måleinstrumenter på både byggepladserne, entreprenørmaskinerne og øvrige køretøjer. Projektet er støttet af Miljøministeriets MUDP-program og gennemføres i samarbejde med blandt andet Aarhus Universitet og Teknologisk Institut.



Aarsleff ECO Center bidrager til at skabe grøn udvikling

Vi har ligesom resten af samfundet høje ambitioner på dette område, og vi er løbende i dialog med bygherrer og andre interessenter, som alle har ønsker og krav til os. Sidste år etablerede vi Aarsleff ECO Center, som skal bidrage til, at Aarsleff går forrest i den grønne omstilling. Alle selskaber og sektioner i Aarsleff-koncernen er omfattet, og vi kan allerede nu se, at potentialerne er store. Det nu fuldt bemandede Aarsleff ECO Center retter sig primært mod miljø- og klimaområderne, og opgaverne omfatter blandt andet udarbejdelse af mål og udviklingsplaner. Derudover skal de være med til at sikre, at planerne også føres ud i livet.

I årets løb har Aarsleff ECO Center holdt arbejdsmøder med ledergrupperne i alle dele af vores virksomhed, hvor blandt andet koncernens overordnede bæredygtighedsstrategi og mulige lokale mål er blevet diskuteret. Derudover er der igangsat en proces med at identificere og implementere konkrete udviklingsmuligheder.

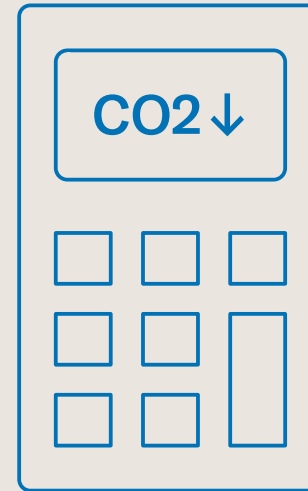


Vi arbejder desuden med at påvirke udbudsgivere og andre med indflydelse på udformning af bygge- og anlægsprojekter i forhold til at øge kravene til anvendelse af bæredygtige materialer og udførelsesmetoder. Vi oplever en stigende tendens til, at valgkriterierne i udbud medregner bæredygtighed i scoringen – en vægtning på 10-20 % er ikke usædvanlig.

Aarsleff ECO Center arbejder også med at finde den rette løsning til opgørelse af vores egne CO₂-emissioner. I løbet af 2022 vil vi fastlægge mål for reduktioner i vores scope 1- og 2-emissioner frem mod 2025 og 2030. Vi vil beskrive målene og de handlinger og investeringer, der skal til for at nå målene. Senere forventer vi også at kunne rapportere på og sætte mål for reduktion af vores scope 3-emissioner.

Affaldssortering og logistikstyring på pladserne giver effekter

På opførelsen af Danske Banks nye hovedsæde i København og på en række andre større byggepladser anvender vi en særlig logistik-app, som bidrager med gode resultater. Appen minimerer behovet for at flytte rundt på byggematerialerne internt på pladserne samt reducerer antallet af affaldsafhentninger og påvirker dermed antallet af kørte kilometer. Det giver mindre ventetid og kørselsbehov for lastvogne ind og ud af pladserne, fordi hver vogn bliver tildelt et konkret tidsrum til af- og pålæsninger.



Vores egen CO2-beregner til projekter

Gennemførelse af reduktion af CO2-emissioner fordrer, at man har valide data til rådighed om emissionerne. Vi har derfor igangsat udvikling af vores eget værktøj til at lave disse opgørelser og beregninger. Opgaven udføres af en lille projektgruppe under Aarsleff ECO Center, og det er meningen, at værktøjet skal kunne anvendes både i tilbudsfasen og senere. Vi er bevidste om, at der også arbejdes med udvikling af branchestandarder på området, og vi vil løbende vurdere, hvordan vi bedst understøtter og anvender disse.

Innovative løsninger sparer på betonen

I moderne byggeri udgør beton en væsentlig del af materialeforbruget, og vi arbejder løbende på at optimere og forbedre vores brug af beton. På opførelsen af Lighthouse – Danmarks hidtil højeste bygning – på Aarhus Ø benytter vi en metode, hvor etagedækkene spændes op på en særlig måde, der gør det muligt at reducere dækkenes tykkelse og dermed betonforbruget betragteligt.

I Centrum Pæle har vi udviklet præfabrikerede betonpæle til nedboring, hvilket, når produktion af pælene kommer i gang, vil spare op mod halvdelen af betonforbruget i sammenligning med tilsvarende pæle til nedramning, og metoden reducerer tillige transportbehovet væsentligt. Pælene vil blive produceret med udgangspunkt i et patent, som vi har købt os adgang til.

MEDARBEJDERE



Politikker og principper

De vigtigste politikker og principper inden for medarbejderområdet er vores ledelsesgrundlag, vores Code of Conduct og vores politikker rettet mod arbejdsmiljø samt krænkende handlinger og vold. Uddybnin-ger findes på side 28.



Aktiviteter 2020/21

Sikre arbejdspladser er altid det vigtigste

Forebyggelse af ulykker er et af de helt centrale områder for os, og vi har altid en række tiltag i gang med dette som fokus.

Vi gennemfører løbende analyser af årsagerne bag arbejdsulykker og tilløb til ulykker, og målet er at skabe læring, der reducerer risiciene. For at reducere risikoen for at samme type ulykke eller tilløb til ulykke sker igen, har vi en fast procedure for, hvordan vi informerer vores medarbejdere om ulykker og modtagne strakspåbud fra Arbejdstilsynet. Informationen er passende kortfattet, og den udsendes hurtigt efter hændelsen for at øge effekt og læring.

I lighed med tidligere har både koncern-direktionen og direktionerne i dattersel-

skaber altid arbejdsmiljø som første punkt på dagsordenen, når emnet diskuteres på ledelsesmøder. Når koncerndirektionen har statusmøder med ledere og medarbejdere rundt i koncernen, er arbejdsmiljø altid blandt de punkter, der diskuteres.

Vi har taget de første skridt mod planlægningen af et sikkerhedskulturprojekt i koncernen. Indsatsen vil blandt andet omfatte uddannelse og træningsforløb, kommunikation og påvirkning af adfærd og holdninger. Vi forventer, at projektet vil blive sat i gang i løbet af det kommende regnskabsår.

Sikre arbejdspladser skabes ad forskellige veje

I vores selskaber og ude på vores byggepladser er der naturligvis et konstant fokus på udvikling af et sikkert arbejdsmiljø. Fordi projektopgaverne og dermed risikobillederne er meget forskellige fra projekt til projekt, er en del af metoderne også forskellige, selvom de naturligvis altid lever op til og tager udgangspunkt i vores politikker og ledelsesprincipper.

Vores indsats omfatter fx at sørge for, at lederne altid går forrest med et godt eksempel, at sikkerhed indarbejdes tydeligt, når projektet designes, planlægges og igangsættes, at byggepladserne altid er ryddelige, at alle ulykker og tilløb til ulykker registreres, og at der løbende evalueres på opnåede erfaringer.

Projekt Byg til Vækst får ledige i uddannelse og beskæftigelse

Ti fynske kommuner er gået sammen med uddannelsesinstitutioner, fagforeninger og arbejdsgiverforeninger om projekt Byg til Vækst, som har til formål at skaffe unge ledige fra socialt udsatte områder som fx Vollsmose i uddannelse og beskæftigelse.

Vi bidrager til projektet ved at ansætte unge i praktikforløb, som efterfølgende kan blive til almindelige ansættelser. De unge fungerer typisk som håndmænd på byggepladserne, hvor de bidrager til at holde pladserne ryddelige, håndtere affald, kontrollere indhegninger og meget andet. Et forløb begynder typisk med et såkaldt snusepraktik-forløb på op til fire uger. Er man ikke vant til at komme på en byggeplads, skal man som det første lære at gebærde sig på pladsen generelt. Hvis begge parter er tilfredse med forløbet, kan deltagerne fortsætte i et job med løntilskud i en periode på seks måneder og herefter måske fastansættes – eller det kan skabe mulighed for en praktikplads eller et lærlingeforløb inden for de forskellige byggefag.

Fordelen ved at få de lokale unge med i projektet er blandt andet, at der skabes stort ejerskab til arbejdet, samt at de bliver ambassadører og kan formidle fordelene ved at få en uddannelse og et job til andre unge.



Sygefravær

Når en medarbejder bliver syg, påvirker det både arbejdspladsen, de nære kolleger og medarbejderen selv. Vi er meget bevidste om at nedbringe vores sygefravær, og det er fortsat fast praksis hos os, at ledere løbende modtager opgørelser over medarbejdernes sygefravær, så de tidligt kan få øje på medarbejdere, der kan have særlige behov for støtte eller opfølgning.

Området tilgås på lidt forskellige måder rundt i koncernen, men det er blandt andet praksis at ringe den sygemeldte medarbejder op efter få dages fravær samt at afholde fraværssamtaler med den sygemeldte ved længere sygemelding. I tilfælde, hvor der sker misbrug af sygemeldinger, kan det føre til afskedigelse.

Politik mod krænkende handlinger og vold

I Aarsleff har vi altid været orienterede mod at gøre, hvad vi kan for at skabe en imødekommende og inkluderende kultur i organisationen. I de seneste år har der været stigende fokus på at undgå krænkelse og vold – både på arbejdspladsen men også i det offentlige rum. Afledt deraf har vi fundet det nødvendigt at skabe et endnu stærkere fundament for en god intern kultur hos os. Vi har derfor udbygget og præciseret vores eksisterende politik på området, så den tydeligere omfatter alle elementer af krænkende handlinger og vold. Politikken fastslår, hvor vi står, og hvordan man skal agere, hvis man udsættes for krænkende handlinger. Politikken beskriver, at medarbejderen har mulighed for at anmelde krænkelse via vores whistleblowerordning.

Politikken samt eksempler på ikke-acceptable handlinger er blevet kommunikeret til alle i Aarsleff via intranet og medarbejdermagasinet One Company, og der vil løbende ske opfølgning.



Skabte resultater

Sikre arbejdsforhold for alle vores medarbejdere vil altid være højeste prioritet for os. Vi har i år desværre haft en stigning i ulykkesfrekvensen fra 13,7 til 15,0. Dette er vi ikke tilfredse med. Det gennemsnitlige fravær som følge af arbejdsulykker udgør 11,1 dage, hvilket er et lille fald i forhold til sidste år. Vi vil fortsat have et meget markant fokus på at nedbringe antallet af arbejdsulykker.

Sygefraværet på 3,5 % ligger på samme niveau som sidste år, hvilket desværre fortsat er betydeligt over vores mål på 2,5 %. Området vil fortsat være et af ledelsens vigtige fokuspunkter.

Vi har bidraget til en positiv udvikling igennem vores tilbud til medarbejderne om træningsforløb og videreuddannelse, vores fokus på at skabe en god medarbejdertrivsel, vores nye politik mod krænkelse og vores samarbejde med blandt andet kommunerne om at skaffe beskæftigelse til udsatte borgere.



Risici og ledelsesprocesser

Tilpassede ledelsessystemer, konkrete arbejds gange, passende kontrolmekanismer samt målrettede og ajourførte politikker og vejledninger er blandt vores vigtige værktøjer til at imødegå de driftsmæssige risici, der altid vil findes i vores branche. Vores organisering på CSR-området bidrager til håndteringen af risici.

Som det ses i tabeloversigten, har vi i år haft både positive og negative udviklinger i nøgletallene. Vores ledelsessystemer er indrettet til at identificere og imødegå uhensigtsmæssige udviklinger, og det er fortsat vores opfattelse, at dette faktisk udmøntes i praksis. På trods af bestræbelserne har vi desværre oplevet en meget tragisk arbejdsulykke i et af vores tyske selskaber, som resulterede i, at en medarbejder afgik ved døden.

Blandt de centrale indsatser over for risici er desuden, at vi lægger stor vægt på grundig planlægning, relevant uddannelse, konstant adfærdspåvirkning og fyldestgørende kommunikation, ligesom en tæt dialog mellem ledere og medarbejdere er medvirkende til at sikre medarbejdernes trivsel og tilfredshed.

Nøgletal	2020/21	2019/20	2018/19	2017/18	2014/15 (baseline)
Arbejdsulykker (mål: Maks 5)	15,0	13,7	16,9	15,9	- ¹
Fravær pga. arbejdsulykker	11,1	11,9	12,1	12,6	- ¹
Sygefravær (mål: Maks. 2,5 %)	3,5 %	3,5 %	3,0 %	3,2 %	2,3 % ²

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

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



På tur med arbejdsmiljøbussen

I Aarsleff Rail A/S oplevede vi i foråret 2021 en stigning i antallet af ulykker og tilløb til ulykker, hvilket er en tendens, vi altid ønsker at reagere tydeligt på, fordi et sikkert arbejdsmiljø har højeste prioritet. Coronapandemien betød, at vi i en periode havde haft svært ved at opretholde helt det samme fokus på arbejdsmiljø ude på de enkelte byggepladser som tidligere. Vi besluttede derfor, at der skulle sættes ekstra kræfter ind på arbejdsmiljøet, og at det skulle være lidt anderledes, end hvad vi før havde gjort.

Vi arrangerede et roadshow ”På tur med arbejdsmiljøbussen”, hvor den øverste ledelse i løbet af en uge besøgte ti byggepladser for at diskutere muligheder og udfordringer i det lokale arbejdsmiljø. Møderne var tilrettelagt omkring en fælles dialog, hvor alle medarbejderes ideer, spørgsmål og bekymringer var i centrum. Der var stor spørgelyst, gode diskussioner og konkrete ideer til forbedringer. Blandt de emner, der blev bragt op, var fx at arbejde mere med at sikre, at medarbejderne tør sige fra, når de oplever en farlig situation, at der kan være behov for flere kurser, at tavlemøder bør bruges mere, og at kommunikation om og instruktioner i blandt andet maskiners anvendelse med fordel kan videreudvikles.

Roadshowet var en stor succes, og vi har besluttet, at det gentages til næste år.



Korte videoer skaber læring

I forbindelse med opførelsen af det nye Statens Naturhistoriske Museum i København har vi udarbejdet en række korte videoer, som på hvert sit område giver grundlæggende instruktioner og gode råd til vores medarbejdere på byggepladsen. Emnerne er fx anvendelse af håndholdt værktøj. Videoerne har været en succes, og vi udbreder dem derfor i Aarsleff-koncernen.

I Aarsleff Rail A/S anvender vi også korte videoer, som forklarer vigtige principper og pointer omkring sikkerhed, når man arbejder på og ved en jernbane. Videoerne er tilgængelige for medarbejderne via vores såkaldte Rail-app.

Nye små ideer skaber store forbedringer

Meget ofte skabes de bedste løsninger på dagligdagens små eller større problemer derude, hvor problemerne opleves – og det gælder også i Aarsleff. I år har vores iderige medarbejdere fx bygget små mobile støjskærme, som nemt kan flyttes med rundt til de støjende arbejdsfunktioner på byggepladsen – det er en enkel og effektiv løsning.

Dialog og gode relationer giver godt arbejdsmiljø

På opførelsen af Danske Banks nye domicil i København har vi dagligt tilknyttet mere end 500 medarbejdere, og vores arbejdsmiljøorganisation på byggepladsen arbejder meget med at skabe tillid og personlige relationer mellem dem alle, fordi vi ved, at man passer lidt bedre på hinanden, når man kender hinanden. Resultaterne er da heller ikke udeblevet – ulykkesfrekvensen ligger i bund, og medarbejdernes tilfredshed ligger i top.



Et andet eksempel på en god og enkel løsning på et dagligdagsproblem er, at vi flere steder er overgået til at anvende bindemaskiner til armeringsjern, som betjenes stående i stedet for, at medarbejderen skal ligge på knæ.

Et tredje eksempel er, at vores medarbejdere har konstrueret et særligt stillads, som gør opgaven med at flytte store betondæk fra sættevognen til deres placering i byggeriet betydeligt sikrere og nemmere.

SAMFUNDET OMKRING OS



Politikker og principper

De vigtigste politikker og principper inden for området samfundet omkring os er vores instruks vedrørende konkurrencelovgivning og vores politikker rettet mod antikorrupcion, menneskerettigheder, whistleblower, indkøb, kvalitet, skat samt lærlinge, elever og praktikanter. Uddybninger findes på side 28.



Aktiviteter 2020/21

Screeninger af leverandører på Femern-projektet

Aarsleff er partner i konsortiet Femern Link Contractors, som deltager i etableringen af Femern-forbindelsen mellem Danmark og Tyskland. Det er et projekt i stor skala, hvor der indkøbes materialer og ydelser fra samarbejdspartnere, som vi ikke nødvendigvis har samarbejdet med tidligere. Derfor er det ekstra vigtigt at sikre, at vores leverandører lever op til en række CSR-krav i overensstemmelse med både bygherrens og konsortiets krav.

Konsortiet har formuleret en CSR-politik, som formulerer de mindstekrav, som

leverandørerne skal leve op til. Kravene er en integreret del af det juridiske kontraktgrundlag. Kravene lever op til de ti principper i FN's Global Compact og omfatter emner som procedurer for administration og ledelse, overholdelse af lovgivning, retningslinjer og standarder, kommunikation, rapportering, organisationskultur, menneske- og arbejdstagerrettigheder, miljø, klima, antikorrupcion og kvantitativ rapportering om og styring af leverandørens præstationer.

CSR-politikken understøttes af administrative processer og en it-løsning, som sikrer, at leverandørerne har underskrevet politikken, og som giver mulighed for, at konsortiet kan foretage opfølgning på efterlevelsen – herunder gennemføre kontrolbesøg hos leverandørerne.

Elever, lærlinge og praktikanter er vigtige for os

En god entre på arbejdsmarkedet er vigtig for alle unge, og i Aarsleff er vi bevidste om at gøre, hvad vi kan for at støtte unge under uddannelse, og vi har altid haft elever, lærlinge og praktikanter tilknyttet.

Som entreprenørvirksomhed har vi en dybt forankret tradition for at have lærlinge hos os. Vi er dog blevet opmærksomme på, at det måske har resulteret i en lavere prioritering af elever i vores kontorfunktioner, og derfor har vi igangsat et initiativ, som skal

øge antallet af elever. Internt vil vi arbejde med at påvirke vores leders bevidsthed om at ansætte flere elever, hvilket vil ske ved interne møder, ved indarbejdelse i planer og strategier og ved opstilling af konkrete mål. Eksternt vil vi kommunikere og annoncere mere, end vi hidtil har gjort, ligesom vi vil gå yderligere i dialog med relevante uddannelsesinstitutioner.

De konkrete tilknytninger til relevante fagområder undervejs i uddannelsesforløbet for elever og lærlinge skaber vi ved at opstille individuelle uddannelsesplaner, og det er vores erfaring, at det bidrager til både øget læring og øget tilfredshed.

Praktikanter er fortsat meget velkomne hos os, når de skriver deres speciale eller på anden måde har brug for at koble uddannelsen med praktiske erfaringer. Vi tilknytter en fagperson til hver praktikant, fordi det er vores erfaring, at det øger udbyttet væsentligt. Ud over praktikanter ansætter vi også fx ingeniør- eller konstruktørstuderende som studentermedhjælpere.

Ansvarlighed i skattebetalinger

Vi har formuleret en skattepolitik, som beskriver, at vi aldrig deltager i unormale eller uigennemsigtige skattekonstruktioner. Vi har i årets løb, ligesom det har været gældende i tidligere år, haft en åben dialog og et godt samarbejde med skattemyndighederne.

Vi arbejder altid med at modvirke enhver form for skatteunddragelse, hvilket i praksis blandt andet sker, når vi løbende indgår projektkontrakter med bygherrer, og når vi tilrettelægger samarbejdet med vores leverandører.

Vores whistleblowerordning

Alle personer i og uden for Aarsleff kan foretage anonyme indberetninger via vores whistleblowerordning, hvis der er mistanke om alvorlige eller kritisable forhold eller ulovligheder.

I årets løb er ordningen blevet tilpasset, så den også dækker indberetninger afledt af vores ajourførte politik om krænkende handlinger og vold. Ordningen dækker alle koncernens selskaber, og vi har i år modtaget i alt 4 henvendelser.

Kundetilfredshed omfatter også CSR

Glade og tilfredse kunder er vigtige for os, og det er en fast procedure hos os, at vi spørger kunderne om, hvor tilfredse de har været med samarbejdet.

På større projekter beder vi altid kunderne om at bedømme os, og på lidt mindre projekter beder vi en andel af kunderne om en bedømmelse. Resultaterne af analyserne indarbejder vi i vores løbende udviklings- og forbedringstiltag – det kan fx reducere materiale- og energiforbruget.

Inden for CSR-området beder vi nu blandt andet om en bedømmelse af vores miljøansvarlighed, af vores evne til at sikre et godt arbejdsmiljø på arbejdspladsen og af vores sociale ansvarlighed, omfattende fx social dumping, diskrimination mv.



Skabte resultater

Vi er bevidste om, at vi er en stor indkøber af både materialer og serviceydelser. Vores tiltag for at sikre, at leverandører lever op til relevante minimumskrav, har bidraget til at øge ansvarlighed og bæredygtighed i vores indkøbsmasse – det gælder fx i relation til sociale forhold, antikorruption, menneskerettigheder samt miljø og klima.

Som i tidligere år er vores elever, lærlinge og praktikanter blevet uddannet gennem deres tilknytning til Aarsleff-koncernen, og vores politik rettet mod ansvarlighed i forhold til skattebetalinger samt vores whistleblowerordning har bidraget til at skabe gennemsigtighed i vores forretningsudøvelse.

Når det gælder kundetilfredshed, har kundernes tilbagemeldinger om vores præstationer inden for CSR-området givet værdifuld viden til brug i vores fremadrettede beslutninger.



Risici og ledelsesprocesser

Afpassede politikker, der bakkes op af tydelige udmeldinger fra topledelsen, målrettet intern kommunikation, whistleblowerordning, CSR-analyser og CSR-organisering, Aarsleff Labour Service samt undervisning og vejledning i vores regler er vigtige led for at reducere risikoen for involvering i krænkelse af menneskerettighederne, arbejdstagerrettigheder, sager om skatteunddragelse og korruptions- og kartelsager.

Vores ansvarlighedsprincipper og rapporterings- og kontrolprocesser reducerer risikoen for at samarbejde med leverandører, der ikke lever op til vores mindstekrav.

Nøgletal	2020/21	2019/20	2018/19	2017/18	2014/15 (baseline)
Anmeldelser til whistleblowerordningen	4	1	4	1	- ¹
Lærlinge og elever, antal/% (mål: 10 %)	240/7,6 %	213/7,6 %	233/8,9 %	199/7,9 %	77/7,9 % ²
Praktikanter, antal/% (mål: 5 %)	89/4,3 %	73/4,0 %	76/4,4 %	56/3,7 %	- ³

¹ Whistleblowerordningen er etableret i 2015/16 og blev i 2019 udvidet til at omfatte alle selskaber i koncernen mod tidligere udelukkende at have dækket danske selskaber.

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

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

Foreningen Velkommen Hjem

Velkommen Hjem er en organisation for virksomheder, der ønsker at tage et samfundsansvar med aktiv involvering af virksomheden ved at føre veteraner og erhvervsliv tættere på hinanden. Et af de vigtigste mål er at hjælpe veteranerne ind på arbejdsmarkedet, hvor de har meget at tilbyde, fordi en veteran ofte har en god forståelse af sammenhængen mellem mål, strategi og disciplin.

VELKOMMEN
HJEM

Sammen med en række andre danske virksomheder og militærorganisationer deltager Aarsleff i dette vigtige initiativ, hvor vi skal

fungere som mentor for veteraner og ad denne vej hjælpe dem tættere på arbejdsmarkedet. Mentorer og veteraner matches i forhold til kompetencer og faglig interesse med henblik på at sikre det bedste udbytte for begge parter. Vores mentorer vil modtage vejledning i at udføre rollen bedst muligt.

Vores mentorer stiller deres netværk til rådighed for veteranen – både netværk inden for og uden for organisationen. Der afholdes møder mellem mentorerne og veteranerne, der kan afklare, hvad virksomheden selv har af forskellige jobtyper og kompetenceprofiler.

Vi er overbeviste om, at de mange gode relationer, vi har til alle dele af det danske samfund, vil kunne bidrage til at nå målene. Vi har afsat ressourcer til arbejdet, og vi har forankret ansvaret for opgaven højt i vores organisation.



Korruption i alle former skal bekæmpes

Det er særdeles vigtigt for os, at vi altid handler i overensstemmelse med gældende konkurrencelovgivning, og at vi modarbejder alle former for korruption. Ingen former for prissamarbejde, karteldannelse eller misbrug af markedsdominans er tilladt, og vi har udarbejdet en konkret instruks om overholdelse af konkurrencelovgivningen. Instruksen indeholder blandt andet forbud mod prisaftaler. For at lægge yderligere vægt bag ordene om at vi ønsker at holde lang afstand til karteldannelser og

CSR-fokus i hele koncernens lederforum

Samfundsansvar, bæredygtighed og CSR er helt centrale områder for os, og det er vores intention, at disse udviklingsområder skal bevares og udbygges i alle relevante sammenhænge i vores virksomhed.

Aarsleff skal være klar og forberedt på en fremtid, hvor bæredygtighed spiller en vigtig og måske afgørende rolle i opgaveløsningerne. Yderligere styrkelse af kendskabet til CSR-området i vores ledelsesgruppe er vigtig, for at vi kan skabe fremdrift i dette vigtige strategiske område.

I året har vi blandt andet gennemført en CSR-dag med deltagelse af hele den øverste forretningsledelse i koncernen – i alt omkring 40 personer. Vi arbejdede med at skabe en ensartet tilgang til og forståelse af området, analyser af risici og muligheder, identifikation af mål og anvendelse af FN's Verdensmål. CSR-dagen har bidraget væsentligt til, at vi kan fastholde og udbygge vores position som en bæredygtig entreprenørvirksomhed.

prissamarbejder, har vi udarbejdet en grundig e-learning om emnet. Den indeholder redegørelse for intentionen med og indholdet i vores instruks, konkrete læringspunkter og en række praksisnære dilemmasituationer. Forløbet er rettet mod projektledere, tilbudsgivere, beregnere, topledere mv. i hele koncernen, som alle har pligt til at gennemføre forløbet, der afsluttes med en test, som skal bestås. Der følges op på, om alle omfattede medarbejdere og ledere har gennemført forløbet.

LIGESTILLING OG MANGFOLDIGHED



Politikker og principper

Den vigtigste politik inden for området ligestilling og mangfoldighed er vores politik for ligestilling, diversitet og mangfoldighed. Uddybninger findes på side 29.

Mål for Per Aarsleff Holding A/S

Målet er, senest pr. 30. januar 2024, at ingen af de to køn er underrepræsenteret i bestyrelsen (defineret som under 40 % i henhold til årsregnskabslovens § 99 b), hvilket anses for ambitiøst og realistisk ud fra de muligheder, der er i vores branche. Tidspunkt for opnåelse af målet er ændret i forhold til tidligere år. Andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen er 16,7 % pr. 30. september 2021, og vores mål er dermed 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 fem mænd.

Mål for Per Aarsleff A/S, Wicotec Kirkebjerg A/S, Aarsleff Rail A/S, Petri & Haugsted AS, Centrum Pæle Holding A/S og Hansson & Knudsen A/S

For hvert af disse selskaber er det målsætningen, at andelen af det underrepræsente-

rede køn senest den 30. januar 2024 udgør mindst 25 % af de generalforsamlingsvalgte medlemmer af bestyrelserne. Alle mål anses for ambitiøse og realistiske. Tidspunkt for opnåelse af målene er ændret i forhold til tidligere år. Andelen af det underrepræsenterede køn (som her er kvinder) i selskabernes bestyrelser pr. 30. september 2021 fremgår af skemaet på side 24.

Fordelingen for Per Aarsleff A/S anses iht. årsregnskabslovens § 99 b for at være en ligelig kønsfordeling, mens fordelingerne for Wicotec Kirkebjerg A/S, Aarsleff Rail A/S, Petri & Haugsted AS, Centrum Pæle Holding A/S og Hansson & Knudsen A/S ikke anses for at være en ligelig kønsfordeling. For de selskaber, hvor målet endnu ikke er nået, er årsagen, dels at der kun findes et begrænset antal bedst kvalificerede kvindelige kandidater, dels at vores rekrutteringsprocesser ikke i tilstrækkelig grad har formået at identificere og tiltrække kvinder.

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



Aktiviteter 2020/21

Der har i året ikke været behov for at ændre i formuleringen af den gældende politik for

ligestilling, diversitet og mangfoldighed, fordi vi vurderer, at den dækker de områder og intentioner, vi ønsker. Ved regnskabsårets afslutning har vi påbegyndt arbejdet med en mulig revision af vilkårene i forbindelse med barselsorlov, og vi forventer at kunne offentliggøre dette i løbet af det kommende år.

Politikken er blevet anvendt som fx fundament for årets ansættelser, forfremmelser, ændrede jobindhold og omorganiseringer.

Rekruttering og besættelse af stillinger

Uanset om der er tale om eksterne eller interne rekrutteringer, er det fortsat et vigtigt mål for os, at der på alle ledelsesniveauer er diversitet blandt personerne i kandidatfeltet. I nogle tilfælde er det dog meget udfordrende, fordi der kun findes få kvalificerede kandidater af fx begge køn.

Når vi selv forestår rekrutteringer eller benytter eksterne rekrutteringskonsulenter, lægger vi stor vægt på, at det skal tilstræbes at finde egnede kandidater, der repræsenterer en god diversitet af fx begge køn.

En mangfoldig og kønsbæltet sammensætning er ikke mindst vigtig, når der er tale om en ledelsesrolle. Alder, køn, etnicitet, religion, handicap, seksuel orientering mv. er aldrig afgørende for vores valg, og vi holder altid alle muligheder åbne for at kunne byde alle velkommen hos os.

Studerende

Ligesom i tidligere år har vi også i år haft praktikanter og studerende af begge køn tilknyttet. Vi sætter stor pris på, at praktikanter og studerende ønsker at være tilknyttet eller ansat i Aarsleff-koncernen, og i lyset af at vi som branche har en overrepræsentation af mænd, søger vi, hvor det er muligt, at gøre lidt ekstra ud af at tiltrække kvindelige studerende.



Skabte resultater

Som det fremgår af nøgletaloversigten, er andelen af kvinder i ledelsesroller faldet i forhold til sidste år, hvilket vi ikke er tilfredse med. Andelen af kvinder i alt i koncernen er derimod steget fra 11,0 % til 11,8 %, hvilket er i god overensstemmelse med vores intentioner.

Vores andel af kvindelige ledere (13,6 %) og vores andel af kvinder i alt i koncernen (11,8 %) ligger nogenlunde på niveau med de tilsvarende tal for de største konkurrenter i markedet.

Vores beslutninger om ansættelser, afskedigelser, forfremmelser mv. har også i 2020/21 været fuldt ud baseret på personlige, forretningsmæssige og faglige kompetencer. Personers race, etniske eller sociale oprindelse, køn, religion, seksuelle overbevisning eller lignende har ikke påvirket vores beslutninger. Og diversitet og mangfoldighed har i årets løb været vigtige elementer i arbejdet med udvikling af vores bestyrelser og ledelser.

Nøgletal	2020/21	2019/20	2018/19	2017/18	2014/15 (baseline)
Andel af underrepræsenteret køn i bestyrelser:					
Per Aarsleff Holding A/S (mål: 40 %) ¹	16,7 %	20,0 %	20,0 %	25,0 %	0 %
Per Aarsleff A/S (mål: 25 %)	33,3 %	33,3 %	25,0 %	25,0 %	0 %
Wicotec Kirkebjerg A/S (mål: 25 %)	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Aarsleff Rail A/S (mål: 25 %)	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Petri & Haugsted AS (mål: 25 %)	0 %*				
Centrum Pæle Holding A/S (mål: 25 %)	0 %*				
Hansson & Knudsen A/S (mål: 25 %)	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Andel af underrepræsenteret køn på øvrige ledelsesniveauer (mål: 20 %) ²	13,6 %	14,3 %	10,7 %	12,9 %	13,0 % ³
Andel af underrepræsenteret køn i forhold til alle medarbejdere ²	11,8 %	11,0 %	11,9 %	10,3 %	12,0 % ³

¹ Målet er, at der ikke skal være et underrepræsenteret køn iht. definitionerne i årsregnskabslovens § 99 b.

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

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

* Petri & Haugsted A/S og Centrum Pæle Holding A/S er omfattet af rapporteringspligten i årsregnskabslovens § 99 b fra 2020/21, hvorfor data for tidligere år ikke er medtaget.



Risici og ledelsesprocesser

Et bredt dækkende og systematisk ledelsesmæssigt fokus på, at vores politikker og retningslinjer inden for området faktisk anvendes samt en god løbende kommunikation om udviklingen bidrager til, at vi undgår risikoen for ikke at leve op til vores politik og mål.

SUPPLERENDE OPLYSNINGER

På de næste sider finder du alle detaljerne om indholdet i vores politikker, vores regnskabsprincipper, CSR-rapportens rolle og lignende.



RAPPORTENS ROLLE OG AFGRÆNSNING

Denne CSR-rapport udgør en bestanddel af ledelsesberetningen i virksomhedens årsrapport for 2020/21. CSR-rapporten udgør redegørelse for samfundsansvar jf. årsregnskabslovens § 99 a, redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen jf. årsregnskabslovens § 99 b og redegørelse om virksomhedens mangfoldighedspolitik jf. årsregnskabslovens § 107 d for Aarsleff-koncernen for 2020/21.

Oplysninger og data dækker perioden 1. oktober 2020 til 30. september 2021.

CSR-rapporten omfatter de selskaber og øvrige virksomheder, der indgår i koncernregnskabet for Per Aarsleff Holding A/S for 2020/21. Samlet oversigt findes i årsrapport 2020/21 på side 114.

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-interesser, CSR-risici mv, ligesom principperne indgår i fundamentet for definitionerne af vores mål og handlingsplaner.

Årsregnskabslovens fremadrettede ændrede bestemmelser i § 99 d om dataetik er ikke indarbejdet i CSR-rapporten for 2020/21.

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 fremadrettede tal med.

Talmæssige data er opgjort ud fra data i vores it-systemer, fakturaer, måler aflæs-

ninger, løbende registreringer mv. Data er underlagt normale kontrolprocedurer til kvalitetssikring af dataene. Hvis der indgår skøn i opgørelserne, er dette forklaret i hvert tilfælde.

Medmindre andet er særskilt angivet, omfatter de talmæssige data i rapporten udelukkende Per Aarsleff Holding A/S, Per Aarsleff A/S, Wicotec Kirkebjerg A/S, Aarsleff Rail A/S, Petri & Haugsted AS, Centrum Pæle Holding 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 politikker og principper, der omtales, så de kan læses i fuld 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.

VORES POLITIKKER OG PRINCIPPER

Nedenfor er givet et summarisk indblik i mål og indhold i de politikker og principper, som er indeholdt i denne CSR-rapport ¹.

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 \(KMA\)](#)² findes både mål og konkrete retningslinjer for, hvordan vi tilgår miljøområdet. Eksempler er, at vi sparer på varmen, at vi slukker for fx maskiner, udstyr, lys, computere og printere, når det ikke anvendes, og at vi sparer på brændstoffet til transport og arbejdskørsel ved at køre miljøvenligt.

Andre eksempler er reduktion af affald gennem minimering af spild og fejl, korrekt affaldssortering, reduktion af risikoen for

miljøuheld og aktiv medvirken til at begrænse skaderne i tilfælde af miljøuheld mv.

Se også side 13-14.

Klimapåvirkning

[Politikken](#) beskriver, at vi vil gøre, hvad vi kan for at reducere de klimagasudledninger, vi er årsag til eller medvirkende til.

Vi vil sigte efter at reducere vores samlede forbrug af fossile brændstoffer, og vi vil arbejde for at udnytte energien effektivt og klimavenligt.

Se også side 13-14.

Personbiler, varevogne og maskiner

I disse politikker har vi opstillet ambitiøse mål for blandt andet energiforbrug og

CO₂-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 nye personbiler maksimalt have en CO₂-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.

Se også side 13-14.

Miljø

[Politikken](#)³ angiver, at vi vil minimere vores miljøpåvirkninger – både hvad angår affald, brændstof, genbrug, ressourceforbrug mv.

Vi vil arbejde for at forebygge forurening og andre negative påvirkninger. 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.

Ved indkøb, drift og vedligeholdelse af maskiner vil vi tage hensyn til miljøforhold. Opmærksomhed på korrekt affaldshåndtering og muligheder for genbrug er også i fokus.

Se også side 13-14.

¹ Vi har med virkning fra årets begyndelse besluttet, at politikkerne "Seniomedarbejdere", "Sponsorstøtte og donationer", "Dialog med vores interessenter" og "Aktiviteter med deltagelse af kunder og samarbejdspartnere" ikke længere er relevante at inkludere i vores redegørelse for samfundsansvar, idet de ikke har væsentlig indflydelse på det generelle billede af vores udvikling, hvorfor disse politikker ikke er indeholdt i årets CSR-rapport.

² Der er linket til KMA-ledelsessystem for Per Aarsleff A/S, idet dette er ramme for de tilsvarende systemer i øvrige koncernselskaber.

³ Der er linket til "Miljøpolitik" for Per Aarsleff A/S, idet denne på mange måder er repræsentativ for tilsvarende politikker i øvrige koncernselskaber.

Medarbejdere

Ledelsesgrundlag

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 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 erhvervssygdomme. Målene gælder, uanset hvor i verden vores opgaver udføres.

Se også side 17-18.

Arbejdsmiljø

Arbejdsmiljøpolitikkerne⁴ i koncernens selskaber beskriver, at vi ønsker at tilbyde attraktive arbejdspladser, hvor både fysisk og psykisk arbejdsmiljø, trivsel, sundhed og livslang udvikling og uddannelse er i fokus, og at vi ikke accepterer ulykker – nul ulykker vil altid være vores ambition. Vi har

opstillet politikker, principper og arbejds-metoder, som er vigtige omdrejningspunkter for vores måde at arbejde på.

Se også side 17-18.

Code of Conduct

Vores **Code of Conduct** beskriver, hvordan god adfærd for alle ledere og medarbejdere i Aarsleff-koncernen skal være. Der er blandt andet fokus på miljø, medarbejderforhold, sikkerhed, arbejdsmiljø, børnearbejde, love, bestemmelser, internationale konventioner, konkurrenceforhold og antikorrupition.

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

Se også side 17-18.

Krænkende handlinger og vold

Politikken gælder for hele Aarsleff-koncernen, og den angiver, at vi ikke accepterer nogen form for krænkende handlinger eller vold på vores kontorer, byggepladser eller andre steder. Vi forventer, at ledere og medarbejdere straks griber ind, hvis de ser eller

oplever krænkende handlinger eller vold. Krænkende handlinger er en samlet betegnelse for blandt andet mobning, seksuel chikane og andre krænkelser i arbejdstiden.

Se også side 17-18.

Samfundet omkring os

Antikorrupition

Politikken beskriver vores nultolerance over for alle aspekter af korrupition. Politiken omfatter enhver overførsel af værdier og er således 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.

Se også side 20-21.

Konkurrencelovgivningen

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

Instruksen opstiller forbud mod aftaler eller udveksling af oplysninger, der koordinerer tilbud eller opdeler markeder eller kunder. Instruksen gælder også for konsortier og joint ventures.

Se også side 20-21.

Menneskerettigheder

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

Se også side 20-21.

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

Whistleblower

Politikken er fundamentet for, at interne og eksterne interessenter kan give os besked om kritisable 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. Indberetninger sker via hjemmesiden.

Se også side 20-21.

Indkøb

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

Se også side 20-21.

Kvalitet

Vores **kvalitetspolitik**⁵ lægger fundamentet for kvalitetsstyring på et højt niveau både internt og på projekterne. Den bidrager desuden til etablering af et godt og professionelt baseret samarbejde med kunderne samt en høj kundetilfredshed på både kort og langt sigt.

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.

Se også side 20-21.

Skat

Politikken er forankret hos koncerndirektionen, og den fastslår, at vi ikke indgår i konstruerede, uigennemsigtige eller unormale skattemæssige strukturer. Vi vil gøre, hvad vi kan for at modarbejde skatteunddragelse, og vi vil sikre, at der er reel forretningsmæssig substans i alle aktiviteter, vi udfører eller deltager i. Vi ønsker at være

gennemsigtige i vores tilgang til skat, og vi vil kommunikere tydeligt om dette område.

Se også side 20-21.

Lærlinge, elever og praktikanter

Vores tilgang til at bidrage til uddannelse af næste generation er beskrevet i politikkerne for lærlinge, elever og praktikanter.

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 fx ingeniør- og konstruktørstuderende også tilbydes praktikforløb hos os.

Se også side 20-21.

Ligestilling og mangfoldighed

Ligestilling, diversitet og mangfoldighed Politikken omfatter ledere (herunder bestyrelser) og medarbejdere i den samlede Aarsleff-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.

Politikkens formål er blandt andet at medvirke til at skabe ligestilling og mangfoldighed samt øge andelen af det underrepræsenterede køn 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.

Se også side 23-24.

⁵ 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.

REGNSKABSPRINCIPPER

Beskrivelse af de regnskabsprincipper, som vi anvender til opstilling af nøgletallene i rapporten.

	Enhed	Regnskabsprincipper
Omsætning, resultat af primær drift, årets resultat, aktiver i alt og egenkapital	Mio. DKK	Data er hentet fra koncernens finansielle årsrapporter. Regnskabsprincipper fremgår af årsrapporterne.
Resultat pr. aktie (EPS)	DKK	
Medarbejdere	Antal	
Personvogne	%	Data omfatter ejede og langtidsejede vogne og maskiner i Per Aarsleff A/S. De anførte andele er de anskaffelser i året, som lever op til vores politikker:
Varevogne	%	<ul style="list-style-type: none"> • Årets anskaffede personbiler må maksimalt udlede 160 gram CO₂ pr. kilometer⁶ • Årets anskaffede varevogne skal som minimum opfylde Euronorm 6⁷
Entreprenørmaskiner	%	<ul style="list-style-type: none"> • Årets anskaffede entreprenørmaskiner skal, så vidt det er muligt, opfylde standarden EU Stage V Non-road emission.
Arbejdsulykker	Frekvens	Antal arbejdsulykker pr. 1 mio. arbejdstimer. En arbejdsulykke (tæller) defineres således: Pludseligt opstået ulykke i arbejdstiden, som medfører fravær på ulykkesdagen og mindst hele dagen efter. Antal arbejdstimer (nævner) defineres således: Antal præsterede arbejdstimer i året fratrukket ulykkesfravær.
Fravær pga. arbejdsulykker	Dage	Gennemsnitligt antal fraværsdage pr. arbejdsulykke frem til medarbejderen starter på deltid eller fuld tid igen.
Sygefravær	%	Beregnes som antal sygefraværstimer i forhold til antal arbejdstimer i alt. I tælleren medregnes eget sygefravær, barns sygefravær samt både korttids- og langtidssygdom. Fravær pga. kroniske lidelser, barsel og andet fravær medregnes ikke. I nævneren medregnes det totale antal arbejdstimer inklusive sygefraværet, hvorfra trækkes feriedage, feriefridage, særlige feriedage, omsorgsdage, ulykkesfravær og funktionærers overarbejde.
Anmeldelser til whistleblowerordningen	Antal	Samlet antal modtagne henvendelser via ordningen og andre kanaler uanset type og udfald.
Lærlinge og elever (1) Praktikanter (2)	Antal/%	1: Medarbejdere ansat på lærlinge- eller elevkontrakt medregnes uanset arbejdsområde eller uddannelsesstype. 2: Medarbejdere under uddannelse ansat på praktikantkontrakt eller i øvrigt tilknyttet som praktikant medregnes uanset arbejdsområde eller uddannelsesstype. Andele er opgjort som antal "headcounts" (altså ikke omregnet til fuldtidsækvivalenter) i forhold til årets gennemsnitlige antal timelønnede (mht. lærlinge og elever) hhv. funktionærer (mht. praktikanter) i alt.
Andel af underrepræsenteret køn i bestyrelser	%	Opgørelser sker iht. årsregnskabslovens regler. Det underrepræsenterede køn er her kvinder. Øvrige ledelsesniveauer: 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, Petri & Haugsted AS, Centrum Pæle Holding A/S og Hansson & Knudsen A/S medregnes den øverste ledergruppe.
Andel af underrepræsenteret køn på øvrige ledelsesniveauer hhv. i forhold til alle medarbejdere	%	Andele er opgjort som "headcounts" (ikke omregnet til fuldtidsækvivalenter) ved årets udgang. "Alle medarbejdere" er opgjort som årets gennemsnitlige antal funktionærer og timelønnede.

⁶ Frem til 2017/18 var kriteriet, at personbiler skulle være inden for energiklasserne A+++ til A

⁷ Frem til 2018/19 blev kriteriet ansat efter CO₂-emission pr. kørt kilometer

Spørgsmål eller kommentarer
modtages meget gerne:
csr@arsleff.com

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

CVR-nr. 24 25 77 97