

Koncernpolitik for menneskerettigheder

Det ligger i Aarsleff-koncernens kultur af tage ansvar både for vores medarbejdere, vores forretning og det omkringliggende samfund.

Vi ønsker en mangfoldig og inkluderende kultur, hvor medarbejdere har lige muligheder, og alle kan arbejde sikkert og trives. Vi vil skabe værdi gennem udvikling, omstilling og innovation, så vi når vores mål og bidrager til den grønne omstilling af bygge- og anlægsbranchen.

Vi forventer ligeledes, at vores samarbejdspartnere tager samfundsansvar og bidrager til at fremme ansvarlig virksomhedsadfærd. Samarbejdspartnere skal forstås bredt og omfatter alle samarbejdspartnere som fx kunder, joint venture-partnere, leverandører, underentreprenører, rådgivere og udlejningsvirksomheder.

Vores forpligtelser

Vi forpligter os til at respektere FN's Grundlæggende rettigheder¹, ILO's Deklaration om fundamentale rettigheder og principper ved arbejde² (herunder foreningsfrihed og anerkendelse af retten til kollektiv forhandling, eliminering af alle former for tvangsarbejde, forbud mod børnearbejde, eliminering af diskrimination), FN's Vejledende principper for menneskerettigheder og erhverv³ samt OECD's Retningslinjer for multinationale virksomheder⁴.

Opererer vi i lande, hvor national lovgivning og internationale standarder ikke stemmer overens, anvender vi reglerne med de højeste standarder, hvor det er muligt.

Vi vil løbende arbejde med at vurdere potentielle og aktuelle negative indvirkninger på menneskerettigheder, og vi vil aktivt søge at forebygge, afhjælpe eller standse eventuelle negative indvirkninger, som vi måtte forårsage, bidrage til eller være direkte forbundet med.

Hvis vi, som led i vores aktiviteter, forårsager eller bidrager til negative indvirkninger på menneskerettighederne, vil vi give adgang til genoprejsning for de involverede. Vi forpligter os desuden til at samarbejde med retslige og ikke-retslige instanser for at sikre adgang til genoprejsning, hvor vi måtte forårsage eller bidrage til negative indvirkninger.

Forpligtelserne styrker vores bestræbelser på at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø uden diskrimination eller chikane, og et miljø, som omfavner forskellighed og ikke forskelsbehandler. Vi accepterer ikke nogen form for børnearbejde eller tvangsarbejde, og vi respekterer vores medarbejders ret til frit at organisere sig og deltage i kollektive forhandlinger.

Vores forventninger til medarbejdere og samarbejdspartnere

Vi forventer af både vores medarbejdere og vores samarbejdspartnere, at de respekterer de internationalt anerkendte menneskerettigheder samt tager ansvar og handler, hvis de identificerer potentielle eller aktuelle negative indvirkninger på menneskerettighederne som beskrevet i de ovennævnte FN-principper og OECD-retningslinjer.

Koncernpolitik for menneskerettigheder gælder for alle, som samarbejder med selskaber i Aarsleff-koncernen samt de driftsenheder, hvor Aarsleff har den operationelle kontrol. Politikken gælder ligeledes for alle medarbejdere, herunder også medarbejdere på korttids- og deltidskontrakter.

¹ The International Bill of Human Rights

² ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work

³ United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights

⁴ OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct

Vi vil ligeledes sikre, at alle medarbejdere og samarbejdspartnere er informeret om vores politik for menneskerettigheder og motiveret til at agere i overensstemmelse hermed. Politikken vil også afspejles i vores operationelle politikker og processer, blandt andet i vores ledelsessystemer og i vores medarbejderudvikling, så vi sikrer integrationen i hele Aarsleff-koncernen.

Hvor det er relevant, forventer vi desuden, at samarbejdspartnere implementerer minimum de samme principper, som er beskrevet i denne politik. Forventninger til vores samarbejdspartnere er desuden beskrevet i vores etiske regelsæt for Aarsleff-koncernens samarbejdspartnere.

Åbenhed, transparens og klagemulighed

I Aarsleff-koncernen ønsker vi en åben virksomhedskultur, hvor alle kan stå frit frem og anmelde mistanke om uregelmæssigheder eller ulovligheder vedrørende koncernens medarbejdere, ledelse eller samarbejdspartnere. Som en ansvarlig virksomhed finder vi det vigtigt, at mulige brud på politikker og lovgivning kommer frem i lyset, og vi har derfor etableret en whistleblowerordning, som også kan anvendes ved brud på menneskerettigheder. Læs mere og find link til whistleblowerordningen på www.aarsleff.com/samfundsansvar.

Kommunikation, rapportering og opfølgning

Vi kommunikerer løbende politikken for menneskerettigheder til koncernens medarbejdere og samarbejdspartnere. Derudover findes politikken også på www.aarsleff.com/samfundsansvar.

I vores årsrapport vil vi rapportere tydeligt og gennemsigtigt om vores erfaringer samt kommunikere om vores tiltag og resultater i relation til vores arbejde med menneskerettigheder.

Politikken for menneskerettigheder er godkendt af bestyrelsen i Per Aarsleff Holding A/S og skal mindst en gang årligt revurderes med henblik på at sikre, at politikken lever op til lovgivningen samt Aarsleff-koncernens politikker, værdier og mål.