

## Mangfoldighedspolitik for Aarsleff-koncernen

Formålet med vores mangfoldighedspolitik er at beskrive Aarsleff-koncernens overordnede holdning til mangfoldighed, vores mål samt det engagement, vi forventer af både vores ledere og vores medarbejdere for at sikre, at vi tilbyder lige muligheder og skaber en mangfoldig og inkluderende kultur i Aarsleff-koncernen.

Vores medarbejdersammensætning er generelt karakteriseret ved at være bred, og vi har brug for alle dygtige og talentfulde medarbejdere for at nå Aarsleff-koncernens strategiske mål om at skabe samfundsværdi med fokus på ansvarlighed og resultater på niveau med de bedste, sammenlignelige virksomheder inden for vores branche.

Vi ønsker at være en ansvarlig arbejdsplads, der rekrutterer, fremmer og udvikler medarbejdere baseret på deres kompetencer og på en måde, der understøtter diversitet. Det betyder, at vi tilstræber, at vores rekruttering, ansættelsesvilkår, forfremmelser og eventuelt afskedigelser foretages uden skelen til alder, nationalitet, etnicitet, social oprindelse, kønsidentitet, fysiske evner, handicap, religiøs overbevisning, uddannelsesmæssig baggrund, familiestatus, politisk ståsted eller ideologi.

### Sådan arbejder vi med mangfoldighed

Vi arbejder løbende på at sikre mangfoldighed både blandt ledere og medarbejdere. Arbejdet sker ud fra følgende principper og gennem følgende indsatser:

- Vi ønsker at tilbyde lige muligheder for alle og på alle niveauer i organisationen.
- Vi ønsker at være en attraktiv og inkluderende arbejdsplads, uanset medarbejderens baggrund, uddannelse og erfaring, og uanset hvor den enkelte medarbejder er i sit livsforløb, og hvilken stilling medarbejderen ansættes i.
- Vi ønsker i videst muligt omfang at tage hensyn til personlige forhold hos den enkelte medarbejder, fx når medarbejderen stifter familie, nærmer sig pensionsalderen eller ved andre livsforandrende begivenheder.
- Vi anerkender vores samfundsansvar og ønsker at give mulighed for, at medarbejdere med specielle behov, særlige udfordringer eller vedvarende funktionsnedsettelse kan udvikle sig, så deres potentiale udnyttes endnu mere.
- Vi tilstræber en personalesammensætning af både unge og erfarne medarbejdere, der i fællesskab kan inspirere hinanden og bidrage til læring, uddannelse og udvikling.
- Vi afholder kurser for vores ledere i inkluderende ledelse og i at forstå og være opmærksom på særligt ubevidste fordomme og holdningsmæssige barrierer, der kan begrænse mangfoldigheden.
- Vi sikrer, at der sker en kønsneutral aflønning.
- Vi har nedsat et diversitetsudvalg med den administrerende direktør som formand. Udvalget skal hjælpe til at sikre fremdriften for mere diversitet.
- Vi har tilsluttet os DI's Gender Diversity Pledge og de 16 principper i mangfoldighedsløftet.
- Vi er medlem af foreningen Byggeriets Diversitetsdag, som arbejder med at fremme diversitet i bygge- og anlægsbranchen.

### Særlige indsatser i forhold til det underrepræsenterede køn

Det er kendetegnende for entreprenørbranchen, at andelen af kvindelige medarbejdere og særligt kvindelige ledere er forholdsvis lav, og sådan er det også i Aarsleff, hvor kvinder udgør det underrepræsenterede køn.

Vi tror på, at mangfoldighed fører til bedre beslutninger, fremmer innovationen og bidrager til vækst og værdiskabelse. For at Aarsleff-koncernen også i fremtiden kan være konkurrencedygtig og ikke mindst en attraktiv arbejdsplads, er det derfor vigtigt, at vi har fokus på at udnytte det fulde talent fra begge køn – det gælder, uanset om vi rekrutterer lærlinge, ingeniører eller ledere, men også når vi inspirerer medarbejdere til at blive ledere, eller når medarbejdere selv udtrykker ønsker om en lederkarriere.

På den måde kan vi sikre, at vi til enhver tid har de rette kvalifikationer og kompetencer blandt vores medarbejdere, samt at vi kan fastholde og udnytte talent.

#### **Det underrepræsenterede køn på ledelsesniveau**

På ledelsesniveau betyder det, at vi arbejder med følgende indsatser for at skabe en mere ligelig fordeling mellem kønnene:

- Når vi rekrutterer ledere, tilstræber vi altid, at der er mindst en kvinde blandt slutkandidaterne.
- Når vi forfremmer eller udnævner medarbejdere på ledelsesniveau, følges en transparent proces, som skal sikre lige muligheder og dermed flere kvinder i ledende stillinger.
- At kønsfordelingen på de to øverste ledelsesniveauer består af mindst 40 % af hvert køn ved udgangen af regnskabsåret 2026/27.
- At andelen af det underrepræsenterede køn blandt de generalforsamlingsvalgte medlemmer af bestyrelserne i Aarsleff-koncernens selskaber ligeledes udgør mindst 40 % ved udgangen af regnskabsåret 2026/27.

#### **Forankring, opfølgning og rapportering**

Mangfoldighedspolitikken godkendes af bestyrelsen i Per Aarsleff Holding A/S og skal mindst en gang om året revurderes med henblik på at sikre, at den lever op til lovgivningen samt Aarsleff-koncernens politikker, værdier og mål.

Vi rapporterer om andelen af kvindelige ledere og fortæller om konkrete indsatser i vores årsrapport, og vi følger desuden op på udviklingen internt hvert halve år.