





Indledning	3
Forord	4
Forretningsmodel	5
Samfundsansvar	7
Koncernens interesser	8
Viden, kompetence og uddannelse	10
Arbejds miljø og arbejdsforhold	14
Miljø- og klimaforhold	18
Ligestilling og mangfoldighed	22
Menneskerettigheder og antikorrup tion	23
Koncernopbygning	24

INDLEDNING

Redegørelse for samfundsansvar, jf. årsregnskabslovens § 99 a og b.

Denne redegørelse for samfundsansvar for Arkil koncernen er en del af ledelsesberetningen i årsrapporten for 2017 og dækker regnskabsperioden 1. januar – 31. december 2017.

Arbejdet med samfundsansvar tager udgangspunkt i Arkil koncernens CSR-politik og er forankret i koncernens værdier. Vi overholder lovgivning og regler, uanset hvor vi befinder os. Vi har målrettet fokus på klima-, miljø- og arbejdsmæssige forhold, og vi støtter FN's Global Compact. Det betyder, at respekt for menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder og nultolerance i forhold til korruption og bestikkelse er en fuldt integreret del af vores kodeks for forretningsprincipper, som kan læses på vores hjemmeside www.arkil.dk. Bæredygtighed, såvel samfundsmæssigt som økonomisk, er en stadig vigtigere del af koncernens forretningsgrundlag, udvikling og drift.



FORORD

Hvor sidste års udgave af CSR-rapporten var Arkil-koncernens første selvstændige CSR-rapport og til dels en læringsproces i at udvælge, indsamle og rapportere de oplysninger, vi finder væsentlige for vores sociale ansvar, er denne foreliggende udgave af rapporten et håndfast værktøj til opfølgning og refleksion. Har vi nået de opsatte mål og delmål? Er indsatsen i overensstemmelse med behovene i samfundet? Hvor kan vi forbedre os, skille os positivt ud, vise vejen for andre?

At social ansvarlighed er en vigtig konkurrenceparameter i vores branche står klart – vi bliver af vore omgivelser målt og vejlet på, om vi løfter vores del af det fællesskab, vi som virksomhed indgår i. Det hilser vi velkomment i Arkil, og vi vil gøre vores til, at den udvikling fortsætter. Gang på gang viser det sig, at udbud, hvor billigste pris er den eneste eller den væsentligste parameter på et større, mere komplekst eller længerevarende byggeri, ender med at blive den dyreste løsning for samfundet – enten direkte økonomisk eller på den sociale konto. En mere balanceret tilgang og prioritering af det sociale ansvar, når der skal udbydes større byggerier, er vejen frem, hvis den udvikling skal vendes. Effektive målemetoder, nøgtern afrapportering og mærkbar konsekvens bør være hovedingredienserne i en branche, som er præget af international konkurrence, og hvor forskellene mellem virksomhedernes tilgang på det sociale område er tilsvarende iøjnefaldende.

Jeg er stolt og glad over de resultater, vi har opnået på de fleste områder. Vi løfter meget på uddannelsesområdet, og selv om vores statistik på anmeldeligt ulykker i 2017 i Danmark er gået lidt i den gale retning, er trenden klar, og området prioriteres som aldrig før. Det skal vi nok lykkes med at få nedbragt. Det samme gælder miljøbelastningen,

hvor vi står på skuldrene af maskinproducenternes resultater med stadig bedre motorer, i kombination med egne initiativer til mere miljørigtig brug af maskinellet.

Men jeg er bekymret for vores egen og branchens formåen, når det kommer til at tiltrække arbejdskraft til vores sektor. Særligt kvindernes interesse for entreprenørbranchen står slet ikke i forhold til fordelingen på f.eks. ungdomsuddannelserne. Vi skal gøre os mere umage for at fremstå som en inkluderende, moderne og attraktiv arbejdsplads, set med kvindernes optik. Dette er vigtigt af flere grunde: For det første appellerer vi entreprenører i øjeblikket kun til den ene halvdel af den potentielle arbejdskraft. For det andet vil den anden halvdel, som i stedet søger til de rådgivende virksomheder eller til bygherrerne, ikke få den praktiske erfaring med arbejdets udførelse, som er så afgørende for, at projekterne bliver udformet fornuftigt, med erfaren tanke på det arbejde, der skal udføres. Det kan bl.a. føre til de forsinkelser, fordyrelser og konflikter, som branchen i den brede offentlighed er kendt for.

Derfor håber jeg, at 2018 bliver året, hvor entreprenørerne formår at tilpasse sig, så kvinderne fatter mere interesse for at arbejde i entreprenørvirksomhederne. Det vil kræve fornyet tankegang hos ledelse og de ansatte, men hvis det lykkes, vil det være en kærkommen udvikling, til stor gavn for virksomhedernes diversitet og for branchen og samfundet som helhed.

Jesper Arkil
Administrerende direktør

Februar 2018



FORRETNINGSMODEL FOR ARKIL KONCERNEN

Arkil er én af Danmarks største entreprenørvirksomheder med godt 1800 ansatte og en omsætning på over 3 milliarder i Danmark og i udlandet.

Arkil koncernen udfører alsidige entreprenørprojekter i Danmark og Nordeuropa med udgangspunkt fra etablerede datterselskaber i de lande, koncernen er repræsenteret. Vi håndterer lokale og nationale anlægsarbejder, havnebyggeri, fundering, tunnelering og store kabelprojekter, og vi sætter et solidt aftryk på infrastrukturen, hvor vi er til stede. Vi håndterer alle slags forureningsoprensninger og asfalterer både kommunale og statslige veje. Samtidig er vi en stærk aktør på vejsserviceområdet, hvor vi er en af pionerne inden for privat vejsservice.

Med mere end 75 års erfaring er Arkil en professionel, topkvalificeret og ofte foretrukken samarbejdspartner for store offentlige og private bygherrer og rådgivere i Danmark. Vi lægger stor vægt på at kombinere organisationens mange entreprenørdiscipliner, eksempelvis når vi indgår ramme- og partneringaftaler, større hovedentrepriser og totalentrepriser. Dermed udnytter vi synergiegenskaberne mellem de forskellige kompetencer i hele koncernen.

Ledelsen og kontrollen med firmaet er forblevet på familiens hænder gennem tre generationer. Selskabet blev børsnoteret på Københavns Fondsbørs i 1978, og i dag tegnes Arkil af en professionel bestyrelse. Arkil blev grundlagt i Haderslev i 1941 af civilingeniør Ove Arkil og kunne i 2016 fejre sit 75 års jubilæum.

Mission, vision og værdier

Som entreprenørkoncern er Arkil bevidst om den påvirkning, virksomhedens aktiviteter har på samfundet – både i forhold til sikring af menneskerettigheder og bekæmpelse af korruption og i forhold til miljø- og klimapåvirkning, sociale forhold og medarbejderforhold.

Derfor er samfundsansvar og CSR solidt forankret i koncernens mission, vision og værdier. Det er fundamentet for vores fremtidige udvikling, at vi bidrager til og tager vare på samfundet.

Mission

Arkil bygger fremtidens infrastruktur. Vi bygger broer, lægger kabler og skaber forbindelse. Vi renser den forurenede jord, bygger kloakker og leverer et renere miljø. Vi anlægger fra grunden, bygger fundamenterne, etablerer havne, producerer asfalten og baner vejen frem. Vi passer på vejen, når den er bygget, og bevarer dens høje standard.

Samtidig er det en væsentlig del af hverdagen at udvise omhu, omtanke og risikobevisthed i vores aktiviteter.

Vision

Arkil ønsker at:

- Være en virksomhed med fagligt dygtige og innovative medarbejdere og en god tone i et samarbejde med høj troværdighed og integritet.
- Være decentralt organiseret med uddelegering af ansvar, stor fleksibilitet og tværgående samarbejde.
- Efteruddanne koncernens medarbejdere, så vi bevarer og øger fagligheden på alle niveauer.
- Udvide omhu, omtanke og risikobevisthed i vores aktiviteter.
- Være en sikker arbejdsplads, og til stadighed arbejde på at forbedre sikkerheden for medarbejderne.
- Engagere os i det omgivende samfund, vi er en del af, gennem social bevidsthed, teknologisk udvikling og begrænsning af vores miljøbelastning.

Værdier

- Vi tager alle ansvar for opgaverne, menneskene og miljøet.
- Vi arbejder effektivt og fleksibelt.
- Vi er innovative og arbejder med dialog frem for konfrontation.
- Vi er åbne og troværdige og holder, hvad vi lover.
- Vi leverer kvalitet til tiden.



Vidste du, at...

... I 2017 blev det totale **antal arbejdsulykker nedbragt med 8 %** i forhold til 2016.

... Ved udgangen af 2017 var der **1.823 medarbejdere** ansat i Arkil koncernen. 662 var funktionærer, og 1.178 var timelønsansatte.

... Mere end **80 arbejdsmiljørepræsentanter** blev udpeget til arbejdsmiljøambassadører. De skal være "mentorer" for nye, timelønnede medarbejdere. Ambassadørerne skal være med til at reducere antallet af ulykker blandt nye medarbejdere med 50 % i løbet af 2018.

... Andelen af kvindelige ansatte i den samlede Arkil koncern steg en smule i 2017. **9 % af de ansatte var kvinder** mod 7,8 % i 2016. 2 ud af 5 bestyrelsesmedlemmer er kvinder.

... Udskiftningen af ældre biler med nye, mere miljøvenlige, har medført en besparelse på knap **75.000 liter brændstof** i 2017.

... For at sætte ekstra fokus på arbejdsmiljøet og understøtte sikkerhedskulturen blev der i 2017 afholdt **2 arbejdsmiljøuger** i Arkil.

SAMFUNDSANSVAR I ARKIL

Vi har et ansvar

Arkil tager vi ansvar og bidrager til det samfund, vi er en del af, uanset hvor vi opererer. Det gør vi gennem koncernens CSR-politik, som har fire fokusområder.

Udover CSR-politikken indgår følgende principper og politikker i det samlede, overordnede grundlag for arbejdet med samfundsansvar:

- Arkils kodeks for forretningsprincipper
- Arkils ligestillings- og mangfoldighedspolitik

- Arkils vederlagspolitik
- Arkils sponsorpolitik

Disse principper og politikker er alle tilgængelige på www.arkil.dk.

CSR-politikken danner grundlaget for arbejdet med uddannelse, arbejdsmiljø og miljø. Hvert af disse områder har desuden en selvstændig politik, der fungerer som udgangspunkt for identificering af risici samt planlægning af konkrete indsatser og handlinger på området.

CSR-POLITIKKENS FIRE FOKUSOMRÅDER:



At sikre ordentlige forhold og en sikker arbejdsplads for vores medarbejdere

Arkil vil ikke bidrage til social dumping og udnyttelse. Medarbejdere i Arkil har ordentlige løn- og ansættelsesvilkår, der overholder gældende overenskomst og lovgivning på området. Desuden skal sikkerheden på vores arbejdspladser være i top, og i Arkil overholder vi ikke blot arbejdsmiljølovgivningen - det er også vores erklærede mål at være en førende virksomhed, når det kommer til vores medarbejders sikkerhed.



At uddanne vores medarbejdere

Arkil er en virksomhed, der beskæftiger en relativ stor andel personer uden særlige uddannelsesmæssige kvalifikationer. Arkil anerkender, at det er både i virksomhedens, medarbejdernes og samfundets interesse, at der tages ordentligt vare på denne gruppes beskæftigelsesmuligheder. Det er derfor koncernens politik at uddanne f.eks. struktørlærlinge og asfaltører i takt med vores aktiviteter, ligesom vi gennemfører efteruddannelsesprogrammer for alle medarbejdergrupper.



At investere i de rigtige løsninger

Arkil ønsker i sit virke at forebygge forurening mest muligt ved at investere i energirigtige løsninger og fremme energibesparende initiativer i koncernens forskellige aktiviteter. Arkil deltager også aktivt i forskning med genanvendelsesmuligheder af f.eks. byggematerialer, brændingsslagge og asfalt i vores projekter. Desuden efterforsker og udvikler Arkil, som et led i den daglige forretning, avancerede miljøtekniske løsninger og metoder til at afværge og oprense forureninger forårsaget af andre.



At være garant

Arkils kunder skal kunne have tillid til, at vi lever op til vores samfundsansvar i alle led, og vi vil derfor aktivt følge op på og i videst muligt omfang forpligte vores samarbejdspartnere og underentreprenører på vores CSR-politik.

Denne politik er gældende for alle i hele Arkil koncernen, herunder også udenlandske datterselskaber.

KONCERNENS INTERESSETER

Som børsnoteret entreprenørkoncern, der påvirker samfundet lokalt og nationalt gennem vores anlægsaktiviteter, har vi mange interessenter, der på hver sin vis har betydning for os og vores nuværende og kommende forretning.

Vi har udpeget de væsentligste interessenter som værende:

- Aktionærer
- Kunder
- Samarbejdspartnere
- Medarbejdere
- Slutbrugere, der påvirkes direkte af vores anlægsaktiviteter.

Gennem vores aktiviteter har vi tæt kontakt til og dialog med de væsentligste interessenter, hvilket giver os vigtig viden om de konkrete muligheder og problemstillinger, der er forbundet med vores arbejde. En viden, vi inddrager i planlægningen af vores fremtidige projekter og strategiske indsatsområder. Samtidig sikrer vi en gennemsigtighed i forhold til koncernens aktiviteter ved løbende at informere om vores aktiviteter via vores hjemmeside og andre informationskanaler.

En oversigt over de væsentligste interessenter og vores interaktion med dem ses herunder:

Aktionærer

Kommunikation mellem selskabet og aktionærerne sker primært via hjemmesiden arkil.dk samt den årlige generalforsamling i Arkil Holding.

Kunder

Vores kunder er bl.a. kommunerne og landets mange forsyningsselskaber samt store, statslige bygherrer som fx Vejdirektoratet og Banedanmark. Vi kommunikerer med kunderne i forbindelse med vores projekter, ligesom vi drøfter diverse brancherelevante emner på de leverandørmøder og konferencer, der holdes for aktørerne i bygge- og anlægsbranchen.

Samarbejdspartnere

Myndigheder, leverandører, rådgivende ingeniørfirmaer og andre entreprenørselskaber er alle potentielle eller aktuelle samarbejdspartnere for Arkil. Vi har flere partnerskabsarrangementer, hvor vi over en årrække samarbejder med én eller flere bygherrer, rådgivere og andre entreprenørfirmaer om at optimere projekterne og opnå fælles mål. Gennem disse partnerskabsarrangementer samt andre konkrete samarbejder med branchens aktører opnår vi en tæt kontakt til og dialog med denne gruppe af interessenter.

Medarbejdere

Kommunikationen med medarbejderne sker både centralt gennem vores intranet, personaleblad og interne kurser samt decentralt gennem afdelingsmøder, seminarer og koordineringsmøder på vores aktuelle projekter.

Slutbrugere

Borgere, erhverv, institutioner og trafikanter vil ofte blive berørt af vores aktiviteter i anlægsområderne rundt om i landet. I samarbejde med de enkelte bygherrer sikrer vi en konstruktiv dialog med slutkunderne gennem bl.a. borgermøder, informationsbreve, sms-løsninger samt direkte kontakt i selve anlægsområdet.

**"Vi har et erklæret mål om,
at 10 % af de timelønnede
medarbejdere skal udgøres
af elever i de afdelinger,
som beskæftiger lærlinge"**

I 2017 har vi endnu engang levet op til målet, idet 61 elever har været tilknyttet Arkils danske afdelinger ud af i alt 516 timelønnede medarbejdere. Det svarer til 11,8 %, hvilket også er en lille stigning i forhold til 2016, hvor andelen af elever var 11,4 %.

45 af de 61 elever er struktør- og brølæggerlærlinge, mens 15 er elever inden for kontor-, maskinfører- og vejasfaltområdet. Dertil kommer én person på integrationsuddannelsen IGU.

VIDEN, KOMPETENCE OG UDDANNELSE

Medarbejdere med de rette kompetencer, på rette sted til rette tid, er vores vigtigste aktiv, og vi ønsker altid at tiltrække de dygtigste medarbejdere, så virksomheden hele tiden udvikler sig. Vi investerer mange ressourcer i at rekruttere, udvikle og videreudanne vores medarbejdere, så de altid er rustet til de udfordringer, der er i entreprenørbranchen og i det job, de varetager.

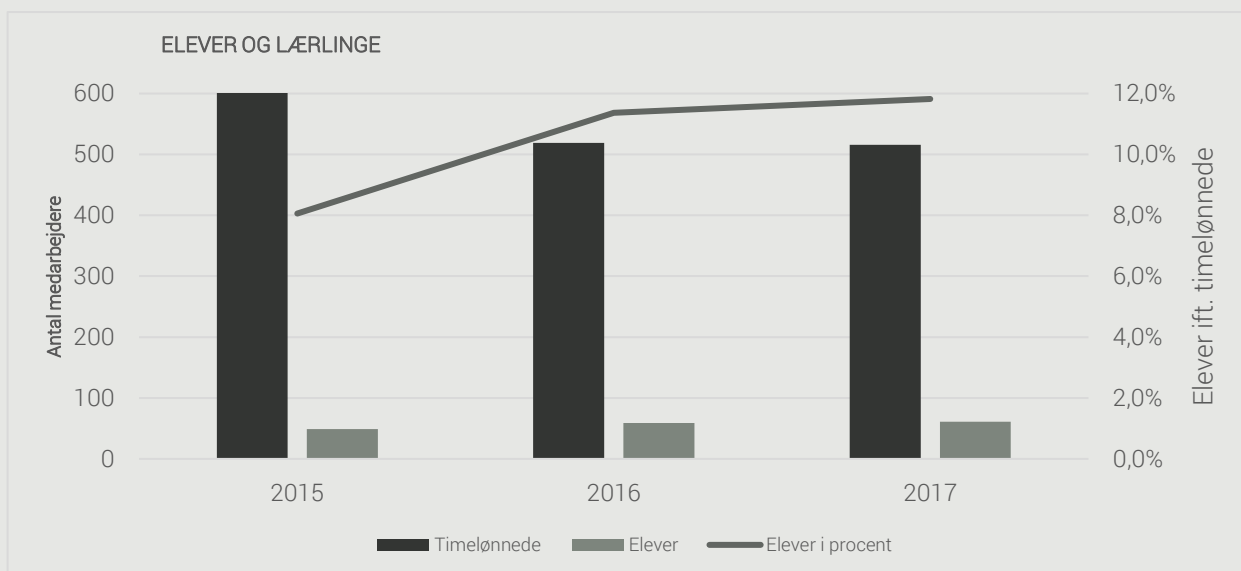
Dermed gør vi også en indsats for aktivt at imødegå den risiko, der ligger i ikke at kunne tiltrække og fastholde medarbejdere med de rette kompetencer. Dette sker især via HR-

afdelingens dialog med lokale ledelser om behov og indsats for at sikre et højt videns-, kompetence- og uddannelsesniveau, og er ligeledes et fast punkt på dagsordenen på møder mellem ledelser i datterselskaber og koncernledelsen.

Ved udgangen af 2017 var i alt 1.823 medarbejdere ansat i Arkil koncernen, hvoraf de 662 var funktionæransatte, og 1.161 var timelønsansatte.

UDDANNELSESPOLITIK

- Hos Arkil ønsker vi at have dygtige medarbejdere med de rette kompetencer, der er kvalificeret til at løse de opgaver, der skal udføres, uanset hvor i koncernen, medarbejderen er beskæftiget.
- Vi tilbyder og gennemfører intern og ekstern uddannelse af ledere og medarbejdere på et højt fagligt niveau, der tilrettelægges individuelt.
- Vi tilbyder generelt uddannelse/kursus/seminar med henblik på opdatering af relevant viden og kompetenceløft, herunder også træning af medarbejdere, der karrieremæssigt skal udvikles i en bestemt retning.
- Vi har fokus på at hjælpe og udvikle medarbejdere med særlige behov, herunder ordblinde.
- Ud over koncernens fuldtidsbeskæftigede medarbejdere, engagerer vi os i høj grad også i uddannelse af elever, studerende og praktikanter.
- Hvor der lovgivningsmæssigt stilles krav om særlig uddannelse i forhold til det konkrete arbejde, skal medarbejderen deltage i de aktiviteter, Arkil tilbyder.
- Behovet for uddannelse afgøres af de respektive chefer, der i samarbejde med medarbejderen og HR-afdelingen tilrettelægger de enkelte uddannelsesforløb.
- Arkil prioriterer at anvende de bedste og mest virkningsfulde løsninger til de enkelte uddannelsesforløb, herunder e-læring, webinarer og tilsvarende online læringsmetoder, som giver kursisten størst mulig fleksibilitet og flere muligheder for at tilegne sig stoffet.



Aktiviteter og resultater i 2017

Et af Arkils gennemgående fokusområder er uddannelsen af elever og lærlinge. Siden 2010 har vi haft en målsætning om, at 10 % af de timelønnede medarbejdere i Danmark skal udgøres af elever i de afdelinger, der kan uddanne elever.

I 2017 har vi endnu engang levet op til målet, idet 61 elever har været tilknyttet Arkils danske afdelinger ud af i alt 516 timelønnede medarbejdere. Det svarer til 11,8 %, hvilket også er en lille stigning i forhold til 2016, hvor andelen af elever var 11,4 %.

45 af de 61 elever er struktør- og brolæggerlærlinge, mens 15 er elever inden for kontor-, maskinfører- og vej-asfaltområdet. Dertil kommer én person på integrationsuddannelsen IGU.

Udover de 61 elever har vi også tilknyttet elever fra EGU (erhvervsgrunduddannelsen) samt ingeniørpraktikanter og studerende i flere af vores danske afdelinger. Vi har dermed en stor bredde i vores uddannelsesforløb, hvilket understreger vores prioritering af uddannelsesområdet. Vi ønsker at løfte vores samfundsansvar ved at uddanne unge til fremtidens arbejdsmarked, ligesom vi fortsat ønsker at kunne levere "kvalitet til tiden" i vores arbejde, hvilket til stadighed kræver, at vi har tilknyttet dygtige og kvalificerede medarbejdere og prioriterer intern opkvalificering og efterfølgende rekruttering til positioner med større ansvar.

Udbygning af fælles ledelseskultur i Arkil

Et andet, væsentligt fokusområde i 2017 har været afholdelsen af interne lederforløb for mellemledere i Arkil. I 2016 var en gruppe medarbejdere på efteruddannelse i "Ledelse i praksis" og kursustilbuddet blev i 2017 udvidet med kurset "Projektledelse". I 2017 blev der endvidere skræddersyet et kursusforløb for formænd – "Grundlæggende lederuddannelse" – som efterfølgende blev udbydt internt i Arkil. Formålet med kurset var at tilbyde lederuddannelse til en medarbejdergruppe, hvor de færreste i forvejen havde en ledelsesbaggrund, og samtidig udbygge den fælles ledelseskultur i Arkil.

Implementering af fælles IT-værktøj

I 2017 lancerede Arkil en ny, intern IT-portal for udvikling, læring, evaluering og dokumentation. Portalen understøtter som planlagt HR-afdelingens arbejde med blandt andet onboarding og e-læring. Ved udgangen af 2017 havde portalen cirka 900 brugere.



Udarbejdelse af stresspolitik og stressguide

I samarbejde med Arkils Arbejdsmiljøafdeling har HR-afdelingen i 2017 udarbejdet en stresspolitik og en stressguide, der er målrettet såvel medarbejdere som ledere. Stresspolitikken og -guiden er en del af en fokuseret indsats i forhold til at sikre trivsel på arbejdspladserne. Indsatsen fortsætter i 2018 med flere tiltag.

Rekrutteringsanalyse og Employer Branding

Med start i 2016 og afslutning i 2017 har HR-afdelingen gennemført en rekrutteringsanalyse internt i Arkil for at få viden om, hvor der i fremtiden er behov for arbejdskraft, og hvordan vi bedst kan tiltrække nye medarbejdere. Analysen har givet vigtige input til HR-afdelingens arbejde, der nu blandt andet munder ud i en fokusering på Employer Branding i 2018. Det er i processen og som følge af samfundsudviklingen blevet klart, at det bør prioriteres endog særdeles højt at tiltrække unge mennesker bredt til bygge- og anlægsbranchen for at dække behov og skabe beskæftigelsesmulighed til fremtiden.

Målsætninger for 2018

Employer Branding indsatsen i 2018 vil blive til i et tæt samarbejde mellem HR-afdelingen og Kommunikationsafdelingen og vil have fokus på at tiltrække såvel formænd som elever til Arkil. Den gennemførte rekrutteringsanalyse pegede på, at vi i de kommende år risikerer at mangle formænd, hvorfor Employer Branding indsatsen blandt andet skal være målrettet denne medarbejdergruppe. En formand er en arbejdsleder, der er bindeleddet mellem de timelønnede på pladserne og entreprisederen, projektchefen og bygherren. Formanden er dermed en vigtig funktion på projekterne, hvilket vi vil synliggøre gennem Employer Branding indsatsen.

I 2018 vil vi desuden samle op på de erfaringer, som vores lokale afdelinger har haft med ansættelsen af flygtninge i 2017. I anlægsafdelingerne i Sønderborg, Randers og Aalborg samt i asfaltafdelingen i Skrydstrup har vi haft tilknyttet flygtninge i kortere eller længere perioder i 2017, og de fleste er stadig ansat. De konkrete erfaringer herfra vil vi opsamle og bygge videre på i 2018.

At der bliver behov for udenlandsk arbejdskraft til fremtiden står klart, alene på baggrund af den forventede mangel på hjemlig, kvalificeret arbejdskraft. Derfor er der behov for at rette fokus på de centrale opmærksomhedspunkter ved denne gruppe. Det er bl.a. væsentligt for Arkil, at løn og arbejdsvilkår lever fuldt op til overenskomster, og at instruktion og oplæring prioriteres, så både arbejdssikkerhed og trivsel for alle grupper af medarbejdere sikres bedst muligt.

I de tilfælde, hvor der er tale om f.eks. flygtninge, opstår ligeledes behov for at indtænke integration og sprogtræning som en del af indsatsen og forudsætningen for et godt arbejdsliv i Arkil.

Endelig vil vi fortsætte vores fokus på god ledelse i Arkil, hvorfor udbygningen af den fælles ledelseskultur gennem efteruddannelse føres videre i 2018.

Aktiviteter og resultater i 2017 i Arkils udenlandske selskaber

Arkils datterselskab i Tyskland, Arkil Holding GmbH, der udfører både asfalt- og anlægsarbejder, har som planlagt gennemført en række interne kurser i 2017. Medarbejdergrupper på alle niveauer i organisationen er blevet opdateret på ny lovgivning på blandt andet affaldsområdet, ligesom de medarbejdere, der ofte har kundekontakt, er blevet klædt bedre på til at kunne varetage rollen som professionel ambassadør for Arkil.

Arkils svenske selskab, Inpipe Sweden AB, er blevet ISO 9001 certificeret, og en del af medarbejderstaben har således i 2017 været på kursus for bedre at kunne udnytte de implicitte fordele ved certificeringen.

Fornytt arbejdsmiljøcertificering i Irland og opgradering af uddannelsesindsatsen på lovgivning og compliance har været fokuspunkter i Irland.

Målsætninger for 2018 i Arkils udenlandske selskaber

I Tyskland vil man i 2018 blandt andet udvide efteruddannelsesindsatsen for de medarbejdere, der arbejder med arbejdsmiljø og førstehjælp, så man både er opdateret på ny lovgivning og samtidig har bedre forudsætninger for at forebygge ulykker på arbejdspladsen.

I Sverige vil man i særlig grad have fokus på kundekontakt i 2018 og derfor tilbyde medarbejderne interne og eksterne kurser i, hvordan man bedst imødekommer kundens behov og ønsker. Derudover vil man arbejde på at kunne oprette en ny type efteruddannelse, hvor man som kursist kan blive certificeret installatør af strømpeforinger. Formålet med en sådan efteruddannelse er at sikre stadig højere kvalitet og sikkerhed ved installationen af strømpeforinger.



ARBEJDSMILJØ OG ARBEJDSFORHOLD

Vi har en klar målsætning om, at Arkil skal være én af de mest sikre arbejdspladser i entreprenørbranchen. Derfor er det overordnede mål med arbejdsmiljøarbejdet i Arkil at reducere antallet af arbejdsulykker.

Med udgangspunkt i vores arbejdsmiljøpolitik forpligter vi os til at overholde gældende love og sikkerhedskrav, ligesom vi tænker arbejdsmiljømæssige aspekter ind i alle processer og projekter – fra planlægning til udførelse. Arbejdsmiljøpolitikken bliver omsat til konkrete målsætninger og handleplaner, der gælder for to år ad gangen, og som godkendes af Arkils Hovedarbejdsmiljøudvalg.

I arbejdet for at opnå et sikkert arbejdsmiljø er de væsentligste risici:

- At medarbejderne kommer til skade, mens de er på arbejde.
- At der ikke er en sikkerhedskultur i Arkil, hvor de korrigerende handlinger bliver implementeret helt ud i sidste medarbejderled.
- At Arkils ledelsessystem og arbejdsmiljøorganisation ikke bliver brugt aktivt.

For at imødegå disse risici arbejder Arkils Arbejdsmiljøafdeling struktureret og fokuseret med forebyggende aktiviteter som videreudvikling og implementering af ledelsessystemet, interne uddannelser, sikkerhedsrunderinger og målrettede kampagner.

Arkil har en stor og bredt funderet Arbejdsmiljøorganisation, der - udover Hovedarbejdsmiljøudvalget - består af 26 lokale arbejdsmiljøudvalg samt arbejdsmiljøgrupper på de byggepladser, hvor det kræves. Sammen med Arbejdsmiljøafdelingen har Arbejdsmiljøorganisationen en vigtig rolle i at sikre, at antallet af arbejdsulykker i Arkil bliver reduceret, og at det overordnede mål for arbejdsmiljøarbejdet dermed nås.

ARBEJDSMILJØPOLITIK

Ingen medarbejder i Arkil koncernen udsættes for større risiko end den bedste indsigt og viden berettiger til. Ansatte i virksomheden skal kunne forvente, at de – selv efter flere års ansættelse – ikke er mere nedslidte eller arbejdsmiljømæssig belastet, end hvad almindelig ælde medfører.

- Vi overholder gældende arbejdsmiljøregler og -krav, som er relevante for virksomhedens aktiviteter.
- Vi vil tilstræbe, at Arkils underentreprenører og leverandører lever op til virksomhedens Arbejdsmiljøpolitik.
- Vi minimerer arbejdsmiljørelaterede risici for den enkelte igennem de rette kompetencer, instruktioner og hjælpemidler.
- Vores vurdering af arbejdsmiljømæssige risici skal finde sted igennem hele forretningskæden, fra tilbud til planlægning og udførelse og til afslutning af et projekt. Dette gælder også ved indkøb af maskiner og serviceydelser.
- Vi kommunikerer effektivt og gensidigt om arbejdsmiljøforhold med vores medarbejdere og interessenter, så Arbejdsmiljøpolitikken og mål står klart for enhver.
- Vi stræber mod fortsatte forbedringer af virksomhedens arbejdsmiljø til gavn for en sundere arbejdsmiljøkultur.

Aktiviteter og resultater i 2017

Det lykkedes os i 2017 at nedbringe det totale antal arbejdsulykker i Arkil med 8 % i forhold til 2016.

Derimod lykkedes det os ikke at nedbringe ulykkesfrekvensen, idet flere af ulykkerne i 2017 medførte fravær. Ulykkesfrekvensen for 2017 endte på 16,6, og dermed nåede vi ikke det fastsatte mål for 2017, som var en ulykkesfrekvens under 11.

Til gengæld opnåede vi igen i 2017 at få tildelt en elitesmiley af Maskinkontrolordningen. Det var femte gang i træk. Hvert halve år kontrolleres udvalgte Arkil-værksteder for deres evne til at efterleve kravene til Maskinkontrolordningen, og i 2017 fik vi endnu engang bevis på, at vi efterlever kravene på bedste vis og dermed stiller sikre maskiner til rådighed for vores medarbejdere.

Kurser og uddannelse inden for arbejdsmiljø og sikkerhed

En af målsætningerne for 2017 på arbejdsmiljøområdet har været at arbejde med holdninger og adfærd i hele Arkil og derigennem videreudvikle sikkerhedskulturen. Derfor har Arbejdsmiljøafdelingen i 2017 afholdt interne kurser og workshops med fokus på arbejdsmiljø og sikkerhed.

I marts 2017 blev den årlige temadag for hele Arbejdsmiljøorganisationen afholdt med godt udbytte. Deltagerne var Arkils arbejdsmiljørepræsentanter, arbejdsmiljøledere og formænd for arbejdsmiljøudvalgene. I alt blev over 100 deltagere præsenteret for 2016-resultaterne på arbejdsmiljøområdet samt fokusområderne for 2017, ligesom de indgik

i workshop-forløb om korrekt løftegrej, sundhedsforsikring, kemidatabasen og vejregler.

Arbejdsmiljøugerne: En kampagne på tværs af hele Arkil

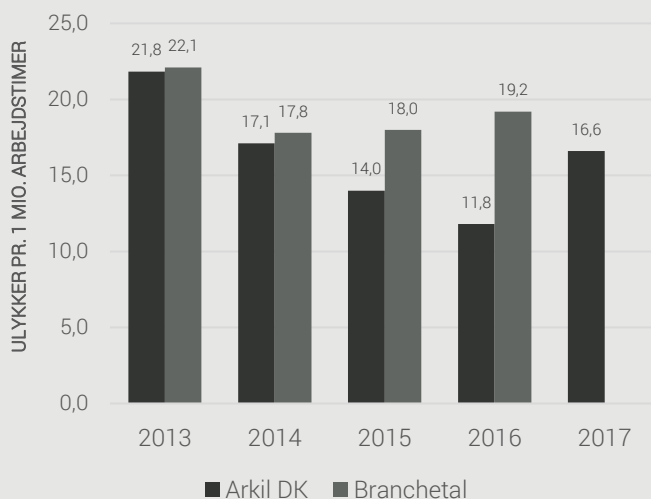
For at sætte ekstra fokus på arbejdsmiljøet og understøtte sikkerhedskulturen er der i 2017, i lighed med 2016, afholdt to "Arbejdsmiljøuger" i Arkil. Temaerne for arbejdsmiljøugerne har været introduktion af nye medarbejdere (foråret) og vinterforanstaltninger (efteråret). Med baggrund i informationsmateriale, der uddeles til alle kontorer og byggepladser op til arbejdsmiljøugen, samt nyheder og artikler, der udarbejdes til Arkils interne medier i løbet af ugen, samler kampagnen alle medarbejdere til diskussion og læring omkring det aktuelle emne.

Arbejdsmiljøugerne vil også blive gennemført i 2018, idet kampagnen udgør én af de seks handleplaner, der understøtter det overordnede mål om at reducere arbejdsulykker i perioden 2018-2019.

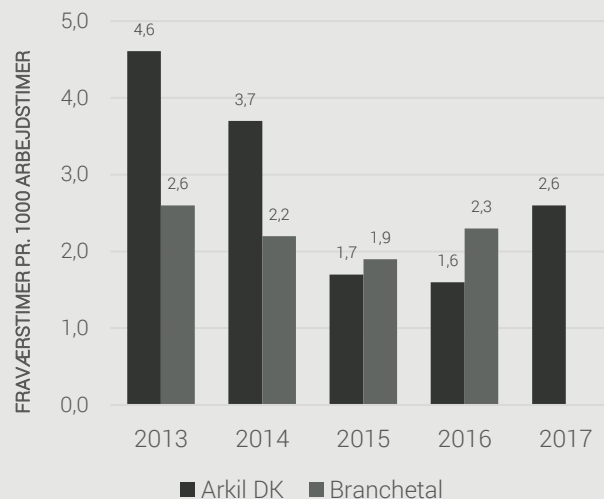
Opstart af arbejdsmiljøambassadørordning

Halvdelen af alle arbejdsulykker i Arkil sker for nye medarbejdere, der har været ansat i mindre end fem år. Derfor har Arbejdsmiljøafdelingen i samarbejde med Hovedarbejdsmiljøudvalget i 2017 taget initiativ til at indføre en arbejdsmiljøambassadørordning, der har til formål at reducere antallet af ulykker blandt nye medarbejdere med 50 % i løbet af 2018.

ULYKKESFREKVENNS 2013 - 2017



FRAVÆR 2013-2017



Den nye ordning træder i kraft 1. januar 2018, og derfor har Arbejdsmiljøafdelingen i 2017 arbejdet på at forberede opstarten, heriblandt rekruttere de ca. 80 arbejdsmiljøambassadører, som ønskes til ordningen. Alle arbejdsmiljørepræsentanter er blevet tilbudt at blive arbejdsmiljøambassadører, og langt størstedelen har takket ja til tilbuddet.

Arbejdsmiljøambassadørerne skal være en slags "mentorer" for nye, timelønnede medarbejdere i forhold til arbejdsmiljø og sikkerhed og blandt andet introducere den nye medarbejder for Arkils måde at arbejde med sikkerhed på.

Målsætninger for 2018

En af de primære målsætninger for 2018 er at nedbringe ulykkesfrekvensen, så den kommer under 10. For at nå målet vil vi arbejde med seks handleplaner, der omhandler følgende emner:

- Formidling og dialog
- Uddannelse af hele organisationen inden for arbejdsmiljø og sikkerhed
- Incitamentsmodel i forhold til opnåelse af arbejdsmiljømål
- Arbejdsmiljøambassadører
- Synliggørelse af arbejdsmiljøudvalgsmedlemmer
- Arbejdsmiljøuger

Overordnet set vil vi i 2018 arbejde videre med en række af de gode tiltag, der blev igangsat i 2016 og 2017. Indsatsen i 2018 vil primært være rettet mod implementering af tiltagene helt ud i yderste led af Arkils produktion.

Vi vil blandt andet fortsat have fokus på at indføre Toolbox-møder på alle arbejdspladser. Der er sket en stigning i brugen af Toolbox-møder i løbet af 2017, men vi ønsker at brede tiltaget ud til endnu flere, da det er et godt redskab til at planlægge fremtidige arbejder og formidle nye tiltag.

Arbejdsmiljøambassadørordningen vil også få stort fokus i 2018, idet målet med ordningen er at reducere antallet af ulykker blandt nye, timelønnede medarbejdere med 50 % i løbet af 2018. Derudover er der sat mål for gennemførelsen af de introduktionsforløb, som arbejdsmiljøambassadørerne står for i forhold til arbejdsmiljø og sikkerhed.

Aktiviteter og resultater i 2017 i Arkils udenlandske selskaber

Samlet set har Arkils udenlandske selskaber haft øget fokus på arbejdsmiljø i 2017, hvilket har resulteret i en reduktion af ulykkesfrekvensen fra 38 i 2016 til 34,7 i 2017. Antallet af sygdomstimer er ligeledes reduceret.

I Irland, hvor Arkils datterselskab Arkil Ltd. ejer flere stenbrud og også råder over flere asfaltværker, opfylder vi arbejdsmiljøstandarden OHSAS 18001. I 2017 har Arkil Ltd. særligt haft fokus på at fastsætte mål for arbejdsmiljøarbejdet og løbende revurdere målene ud fra status på målopfyldelsen. Samtidig har vi undersøgt, hvilke fordele et skift af brændstof på asfaltværkerne vil have for både miljøet og arbejdsmiljøet. Undersøgelsen har ført til, at vi i 2018 vil udskifte brændstoffet på asfaltværkerne.

Arkils datterselskab i Tyskland, Arkil Holding GmbH, har i 2017 øget sin opmærksomhed på arbejdsmiljøet. Der er



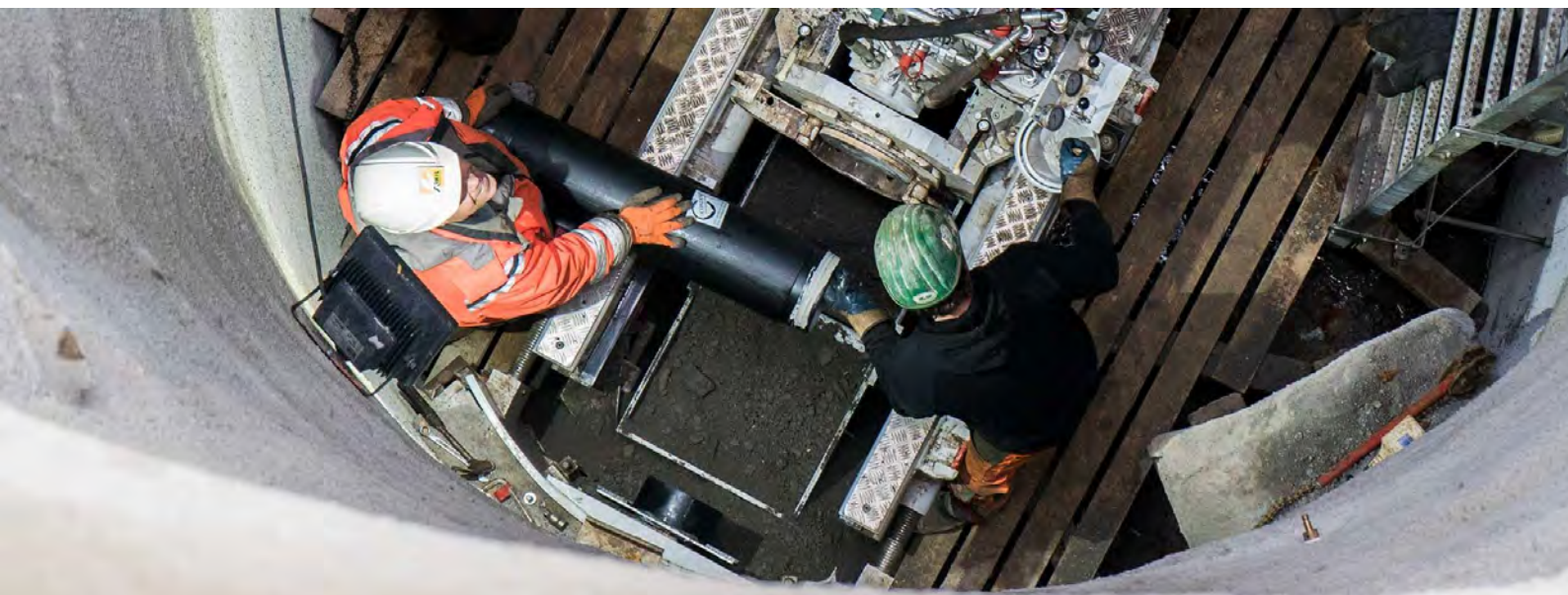
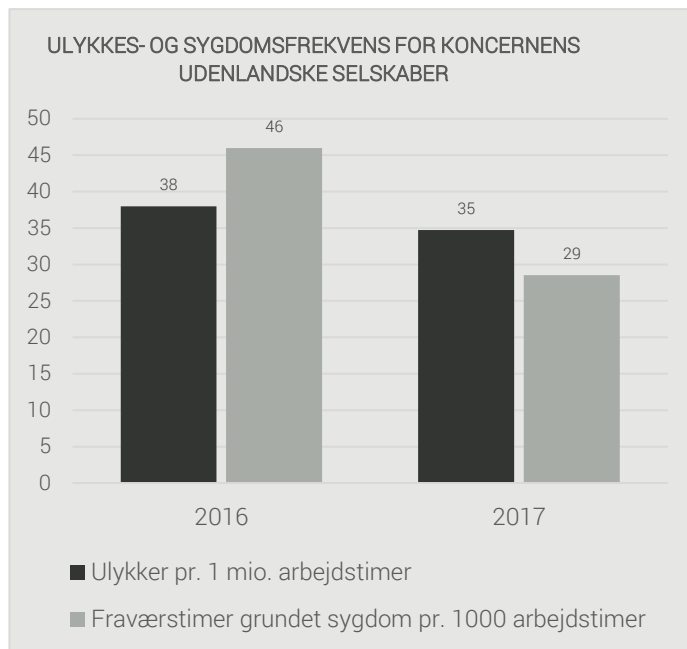
blandt andet blevet udarbejdet og opstillet nye informations- og advarselsskilte til byggepladserne, ligesom de fysiske rammer på asfaltværket i Kiel er blevet opgraderet.

I Arkils svenske selskab, Inpipe Sweden AB, er de fysiske rammer også blevet forbedret med nyt lysanlæg, nyt klimaanlæg og et system til reduktion af støjgener. Derudover er der blevet afholdt kurser for nye medarbejdere i håndtering af kemikalier samt sikkerhedskurser for medarbejdere, der arbejder på virksomhedens lagerfaciliteter.

Målsætninger for 2018 i Arkils udenlandske selskaber

I Sverige vil Inpipe Sweden i 2018 arbejde på at udvikle nye arbejdsmetoder, der kan overflødig gøre brugen af et materiale, som indeholder isocyanater, i arbejdet med strømpeforing. Målet er at fjerne en sundhedsmæssig risiko for medarbejderne i produktionen.

I Tyskland vil det øgede fokus på arbejdsmiljø fortsætte i 2018, hvor planen er at ansætte en arbejdsmiljøspecialist som supplement til den eksisterende arbejdsmiljøorganisation. Den nye medarbejder vil blandt andet have til opgave at træne og supervisere virksomhedens funktionærer med det formål at øge sikkerheden på arbejdspladserne og reducere antallet af arbejdsulykker på samme måde, som det er sket i Danmark.



MILJØ- OG KLIMAFORHOLD

Som entreprenørkoncern er vi bevidste om, at vores aktiviteter påvirker omgivelserne. Med udgangspunkt i vores miljøpolitik har vi derfor løbende fokus på at minimere vores negative påvirkning på både det lokale og globale miljø mest muligt.

De væsentligste risici i forhold til miljø og klima er relateret til vores energiforbrug og brug af materialer. For at minimere disse risici arbejder vi både på koncernniveau og decentralt i Arkils divisioner og afdelinger med at reducere energiforbruget og udvikle nye, miljøvenlige materialer og arbejdsgange.

Derudover holder vi os orienteret om udviklingsmuligheder i branchen, der kan have en positiv indvirkning på klima- og miljøområdet. Gennem vores medlemskab af Foreningen for Byggeriets Samfundsansvar får vi løbende ny viden om bæredygtige løsninger i bygge- og anlægsbranchen, som vi derefter har mulighed for at implementere internt i Arkil.

Aktiviteter og resultater i 2017

I 2016 indførte vi en bilpolitik for Arkil, der satte rammerne for anskaffelse og udskiftning af firmabiler i koncernens danske selskaber. Samtidig blev selve udskiftningen af ældre biler med nye, mere miljøvenlige biler påbegyndt, og denne udskiftning er fortsat i 2017. Beregninger viser en estimeret besparelse på knap 75.000 liter brændstof i 2017, hvilket udgør en klar, positiv miljømæssig effekt.

Pilotprojekt har reduceret tomgangskørsel

En tydelig reduktion af brændstofforbruget er også opnået lokalt i Arkil, hvor en af vores anlægsafdelinger i 2017 har gennemført et pilotprojekt med fokus på at minimere tomgangskørsel.

Pilotprojektet har haft som formål at skabe en holdningsændring i forhold til den måde, medarbejderne bruger maskinerne på. Alle medarbejdere i den pågældende afdeling i Silkeborg er, blandt andet gennem kurser og en intern workshop, blevet opfordret til at bruge maskinerne mere effektivt, hvilket indebærer at køre mest muligt i maskinens "energy mode" samt at reducere tomgangskørslen mest muligt. Resultaterne viser, at både holdninger og vaner er ændret i løbet af 2017, hvor pilotprojektet har kørt. Samlet set er tomgangskørslen reduceret med 30 %, mens den kørsel, der ikke foregår i maskinens "energy mode", er reduceret med 80 %. Samtidig er CO₂-udledningen reduceret med op til 50 % på enkelte maskiner.

De gode resultater har ført til, at fokuseringen på effektiv kørsel er blevet et fast tiltag i anlægsafdelingen i Silkeborg, og at andre lokale afdelinger i Arkil har vist interesse for at gennemføre lignende forløb for deres medarbejdere.

MILJØPOLITIK

- Vi vil arbejde på at begrænse ressourceforbruget ved øget genanvendelse af materialer og minimering af spild.
- Vi vil i forbindelse med nyanskaffelser af materiel vurdere miljøforhold i sammenhæng med teknik, økonomi, sikkerhed og sundhed.
- Vi vil samarbejde med leverandører, organisationer og myndigheder for sammen at skabe et bedre miljø.
- Vi vil vedligeholde miljøstyringssystemet, således det til enhver tid modsvarer de krav, der stilles i branchen.

Dokumenteret effekt af gastermisk oprensning

Arkils specialafdeling, Arkil Miljøteknik, har specialiseret sig i forureningsoprensning og bidrager således direkte til at sikre et renere miljø i Danmark. Derudover udvikler og implementerer Arkil Miljøteknik løbende nye teknikker til løsning af fremtidige, komplicerede miljøopgaver.

I 2017 anvendte Miljøteknik én af disse nye teknikker på flere lokaliteter, heriblandt en grund i Roskilde, hvor 4.000 liter fyringsolie var sivet ud fra en jordtank på ejendommen. Ved hjælp af GTR – Gas-Thermisk-Remediation – blev 1.850 ton jord rensat for olieforureningen, uden at jorden blev gravet op. I stedet blev jorden varmet op til 225 grader ved hjælp af specialudviklede brændere placeret i nedborede stålrør. Ved opvarmningen fordampede olien, hvorefter gasserne blev opsuget og genbrugt ved afbrænding i varmeboringerne. Med denne metode udnyttes energien i forureningen 100 %.

Kontrolmålinger har efterfølgende vist, at teknikken er yderst effektiv, idet 99,84 % af olien på grunden i Roskilde blev fjernet. GTR er således en oprensningsteknik, som vi ser store muligheder i, når olieforurening skal fjernes på steder, hvor det er dyrt at grave jorden væk, eller hvor opgravning ikke er mulig på grund af eksisterende bygninger.

Anlægsforbedringer og udviklingsprojekter i Arkil Asfalt

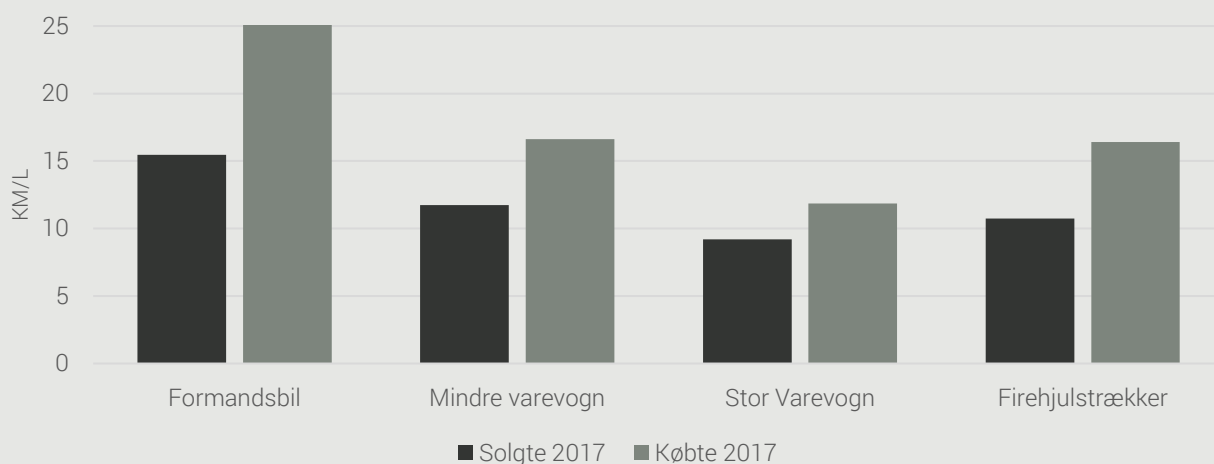
Arkils asfaltaktiviteter er ISO 9001 certificeret og opfylder desuden miljøstandarden ISO 14001 og arbejdsmiljøstandarden OHSAS 18001. Derudover er alle vores asfaltprodukter CE-mærket efter DS/EN 13108. Emulsionsfabrikken er CE-mærket efter DS/EN 13808.

Energiforbruget i asfaltproduktionen følges nøje, og der sættes løbende initiativer i gang, der kan mindske energiforbruget på Arkils asfaltværker. Skiftende materialetyper og liggetid gør det dog vanskeligt at måle den energimæssige besparelse præcist. I 2017 ses en stigning i energiforbruget til asfaltproduktion i forhold til resultatet for 2016. Tendensen for Arkil Danmark fra 2014-2017 er dog positiv nedadgående.

Arkils asfaltfabrikker har stort fokus på genbrug af asfalt og kan producere både asfaltbærelag og asfaltslidlag med asfaltgenbrugsmateriale. I 2017 blev der udført tiltag på asfaltværket i Skive samt asfaltværket i Hasselager, så begge værker fortsat kan håndtere og øge produktionen af genbrugsasfalt.

I 2016 og 2017 har Arkil deltaget i et "Symbiose-projekt", hvor vi sammen med COWI har afprøvet vejbelægninger

BRÆNDSTOFØKONOMI - KØBTE KONTRA SOLGTE BILER



med en større andel af genbrugsasfalt, end vejreglerne tillader. I projektet blev vejbelægninger med 50 % genbrugsasfalt i SMA (skærvemastiksslidlag) og 50 % genbrugsasfalt i AB (asfaltbeton) afprøvet. Vejreglerne tillader pt. 15 % genbrugsasfalt i SMA og 30 % genbrugsasfalt i AB.

Projektet blev afsluttet i 2017, og analysen af afprøvnin-
gerne viste, at det er muligt at fremstille et asfaltmateriale af typen AB 11t med 50 % genbrugsasfalt og opnå egenskaber, som er mindst lige så gode som et AB 11t-materiale uden genbrug. Til gengæld var det ikke umiddelbart muligt at fremstille et asfaltmateriale af typen SMA 11 med 50 % genbrugsasfalt og opnå egenskaber, som er tilsvarende gode som et SMA 11-materiale uden genbrug.

Arkil vil fremover fortsat arbejde for at øge tilsætningen af asfaltgenbrug ud over vejreglernes max-grænse, bl.a. i vores funktionskontrakter med lokale vejmyndigheder, således at vi er klar til at øge genbrugsandelen, såfremt vejreglerne ændres.

Arkil deltager desuden i projektet "Roads2Rails", hvor man vil undersøge, om det er muligt at anvende asfaltunderlag for svellerne, der bærer skinnerne. Teknologisk Institut er projektleder, mens DTU, Banedanmark og Atkins Danmark A/S, foruden Arkil, deltager i projektet. Målet er at opnå en mere effektiv og bæredygtig jernbanedrift ved brugen af asfalt fremfor ballastskærver, og projektet fortsætter frem til 2020.

Målsætninger for 2018

Udskiftningen af ældre biler med nye, mere miljøvenlige biler vil fortsætte i 2018, ligesom vi fortsat på koncernniveau vil have fokus på energiforbrug, når vi anskaffer nyt materiel.

Erfaringerne fra pilotprojektet i Silkeborg, hvor tomgangskørslen blev reduceret med store CO2-besparelser til følge, vil i 2018 blive evalueret, så det kan klarlægges, hvor stort et potentiale, der ligger i at brede lignende indsatser ud på tværs af hele Arkil.

I Arkil Asfalt er det planen at etablere en overdækning af råmaterialerne på fabrikken i Næstved. Overdækningen vil kunne reducere fugten i materialerne og dermed også mindske energiforbruget til tørring, inden materialerne er klar til brug i produktionen.

Derudover fortsætter Arkil arbejdet i udviklingsprojektet "Roads2Rails", hvor man i 2018 blandt andet vil prøvebelaste den asfalt, der efter planen skal erstatte ballastskærverne.

Samtidig er det ventet, at Vejdirektoratet i 2018 udbyder et forsøgsprojekt omkring "klimaasfalt", som er asfalt med lav rullemodstand. Vinderen af udbuddet skal sammen med Vejdirektoratet lave forsøgsbelægninger med lav rullemodstand, der gerne skal kunne reducere det samlede energiforbrug til transport på de danske veje. Arkil har stor interesse i et sådant forsøgsprojekt og ser frem til det kommende udbud.



Aktiviteter og resultater i 2017 i Arkils udenlandske selskaber

I Irland, hvor Arkil har datterselskabet Arkil Ltd, er der efterspørgsel på genbrugsasfalt. Arkils asfaltværker i Irland har således i 2017 gennemført genbrugsinvesteringer, så det er muligt at imødekomme efterspørgslen. Målet er at få implementeret genbrugsasfalt i asfaltproduktionen i løbet af 2018.

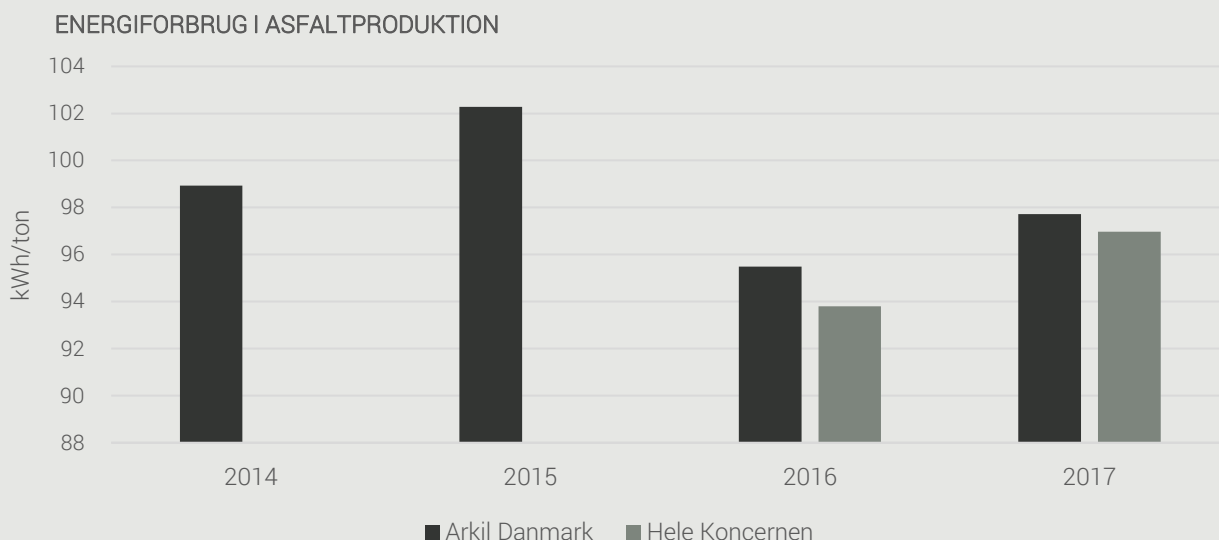
Investeringer i asfaltproduktionen har også været aktuelle i Arkil Holding GmbH i Tyskland, hvor der i 2017 er blevet bygget en ny lagerbygning til genbrugsmaterialer. Formålet med investeringen har været at reducere energiforbruget til tørring af materialerne før brug.

I Inpipe Sweden har i 2017 haft fokus på at reducere mængden af restmateriale i produktionen. Gennem et internt forløb er det lykkedes at reducere mængden med 10 % i forhold til 2016. Derudover arbejder Arkils svenske selskab med udviklingen af en ny type liner, der er fri for det sundhedsskadelige stof styren.

Målsætninger for 2018 i Arkils udenlandske selskaber

I Tyskland er det planen at udskifte bitumen-lagertankene på asfaltværket i Stralsund med nye tanke, der er bedre isolerede. En sådan udskiftning vil muliggøre brugen af el-varme til opvarmning af tankene fremfor olie. Det vil medføre en reduktion i energiforbruget og i mængden af den udledte CO₂.

I Sverige vil man i 2018 arbejde på at genanvende varmen fra fabrikkens ventilationsanlæg og således mindske energiforbruget til opvarmning. Samtidig vil man fortsætte udviklingen af styren-fri linere. Målet er på sigt helt at kunne undgå brugen af produkter, der indeholder styren.



LIGESTILLING OG MANGFOLDIGHED

Arkil Holding har udarbejdet en Ligestillings- og mangfoldighedspolitik, som er tilgængelig på <http://www.arkil.dk/investor/ligestillingsogmangfoldighedspolitik>. Ligestillings- og mangfoldighedspolitikken fastslår bl.a. følgende:

Det er selskabets politik at adressere kønsmæssige ubalancer inden for forskellige typer af stillinger ved aktivt at opfordre kvalificerede ansøgere af det underrepræsenterede køn til at søge opslåede stillinger og derved over tid reducere ubalancen.

Selskabet fører statistik over kønsfordelingen mellem ansøgere til opslåede stillinger og kønsfordelingen blandt de ansatte, således at der, med rimelige tolerancer, sikres sammenhæng mellem ansøgernes kønsfordeling til et forretningsområde og kønsfordelingen blandt de ansatte og tilsvarende således også for ledende stillinger.

Selskabet tilstræber at indkalde en ligelig andel af mandlige og kvindelige ansøgere til samtale, forudsat at deannoncerede kvalifikationskrav er opfyldt af ansøgere af begge køn.

Selskabet ønsker at sikre, at alle ansatte uanset køn har lige muligheder for at gøre karriere i selskabet

Aktiviteter og resultater i 2017

Andelen af kvindelige ansatte i den samlede Arkil koncern steg en smule i 2017, idet 9 % af de ansatte var kvinder mod 7,8 % i 2016. Til gengæld er antallet af kvindelige chefer og mellemledere i koncernen faldet fra 14 % i 2016 til 9 % i 2017.

Antallet af kvindelige medlemmer i direktionen og bestyrelsen er uændret i forhold til 2016. Der er ikke opsat måltal for den kønsmæssige sammensætning i direktionen, som udgøres af tre mænd, eller for de øvrige ledelsesniveauer i Arkil koncernen.

For bestyrelsen er der fastsat et måltal for andelen af generalforsamlingsvalgte kvindelige bestyrelsesmedlemmer på 40 % og måltallet er opnået, da 2 ud af 5 bestyrelsesmedlemmer er kvinder. Agnete Raaschou-Nielsen og Birgitte Nielsen fungerer således som henholdsvis bestyrelsesformand og næstformand i Arkil Holdings bestyrelse.

Ansættelse af flygtninge

Som det fremgår af afsnittet "Viden, kompetence og uddannelse" har flere af Arkils danske afdelinger i 2017 ansat flygtninge fra eksempelvis Syrien. Hovedparten af de ansatte flygtninge er startet i et praktikforløb og er derefter blev fastansat.

Vi ser det som en del af vores samfundsansvar at tilknytte flygtninge til vores arbejdspladser, og vi vil fortsat i 2018

gøre en aktiv indsats for at tilbyde ansættelse til denne medarbejdergruppe

Målsætninger for 2018

I 2018 vil vi, udover at fortsætte flygtningeindsatsen, fortsat bestræbe os på at reducere ubalancen mellem kønnene i selskabets ledelseslag ved aktivt at opfordre kvalificerede kvindelige kandidater til at søge chef- og ledelsesstillinger.

Opgørelse for 2017:

Kvindelige ansatte i Arkil koncernen	159 af 1.823 (8,7%)
Kvindelige chefer og mellemledere i Arkil koncernen	8 af 88 (9,1%)
Kvindelige medlemmer af direktionen i Arkil Holding A/S	0 af 3 (0%)
Kvindelige medlemmer af bestyrelsen i Arkil Holding A/S	2 af 5 (40%)

MENNESKE- RETTIGHEDER OG ANTI KORRUPTION

Arkil støtter FN's Global Compact, hvilket betyder, at respekt for menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder og multolerance i forhold til korruption og bestikkelse er en fuldt integreret del af vores kodeks for forretningsprincipper.

Vores formulerede sponsorpolitik fastslår endvidere, at der ikke må være konkurrenceforvridende forventninger i forbindelse med indgåelse af sponsorater, der omfatter alle bygherrer.

Såvel vores kodeks for forretningsprincipper som vores sponsorpolitik kan findes på arkil.dk/investor/samfundsansvar.

Den primære risiko for koncernen i forhold til menneskerettigheder og antikorrupition relaterer sig til eventuel anvendelse af leverandører, som ikke overholder national lovgivning og internationalt anerkendte standarder og konventioner.

Vi vurderer, at denne risiko er begrænset, da vi alene har aktiviteter i lande, der støtter menneskerettigheder, og hvor risikoen for korruption og bestikkelse er meget lav.

I Arkils kodeks for forretningsprincipper fremgår det ligeledes, at vi stiller krav om, at alle leverandører også støtter og respekterer menneskerettighederne. Konsekvensen af manglende efterlevelse betyder, at samarbejdet med leverandøren stoppes.

Aktiviteter og resultater i 2017

I 2017 har der været afholdt chefmøder, hvor Arkils kodeks for forretningsprincipper, herunder sponsorpolitik, er blevet italesat. Sponsorpolitikken er præciseret, så den klart definerer, på hvilken måde og under hvilke forudsætninger, Arkil koncernen kan indgå sponsorater.

Der er ikke konstateret brud på koncernens forretningsprincipper i 2017.

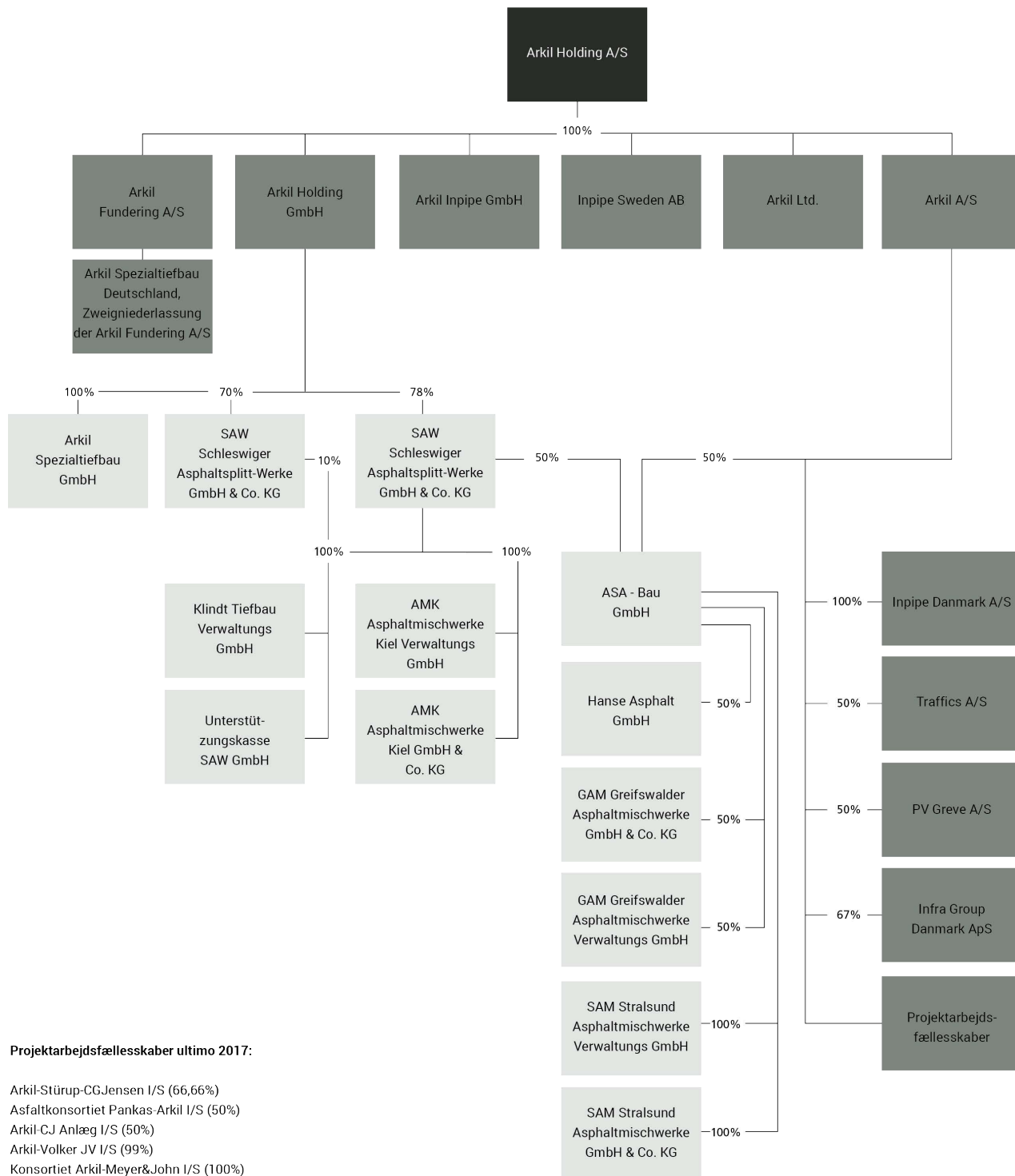
Målsætninger for 2018

Der vil i 2018 blive afholdt kurser for samtlige projektchefer og entreprenører i forbindelse med revisionen af byggeriets standardaftalevilkår (AB-systemet), hvor Arkils forretningsprincipper samt sponsorpolitik også vil blive italesat.

Nøjere opfølgning på effekt og målsopfyldelse af indgåede sponsorater forventes implementeret i 2018, samt implementering af tilsvarende politik for koncernens udenlandske aktiviteter.



KONCERNOPBYGNING





ARKIL

Arkil Holding A/S
Søndergård Alle 4
DK-6500 Vejens
Tel. +45 73 22 50 50
arkil@arkil.dk
www.arkil.dk