

The Arkil logo is positioned in the top right corner of the image. It features the word "ARKIL" in a bold, white, sans-serif font. A stylized white graphic element, resembling a triangle or a stylized 'A', is placed to the left of the text. The background of the entire image is a photograph of two construction workers in orange and green high-visibility gear and hard hats, walking past large, rusted metal structures at a construction site. The lighting is bright, suggesting daytime.

ARKIL

ARKIL A/S
CSR-RAPPORT
2021

CSR rapporten offentliggøres som redegørelse for samfundsansvar inkl. miljø- og klima-, sociale- og personaleforhold samt forhold vedrørende menneskerettigheder, korruption og bestikkelse, jf. årsregnskabslovens § 99 a, redegørelse for bestyrelsens og ledelsens kønsmæssige fordeling, jf. årsregnskabslovens § 99 b samt redegørelse for dataetik § 99 d.

Denne CSR rapport udgør en del af ledelsesberetningen i Arkil A/S årsrapport. Regnskabsperioden for CSR rapporten følger ligeledes årsrapporten fra den 1. januar til den 31. december 2021 og dækker samtlige af Arkils aktiviteter i Danmark, men omfatter ikke koncernens udenlandske selskaber.

CSR rapporten 2021 findes på www.arkil.dk/csr-rapport





04 VI TAGER ANSVAR

06 VORES FUNDAMENT OG FORRETNING

10 FORRETNINGSMODEL

16 FNS VERDENSMÅL OG ARKILS INDVIRKNING

20 MENNESKER

28 ARBEJDSMILJØ OG SIKKERHED

34 MILJØ- OG KLIMA

40 POLITIKKER

46 COMPLIANCE

48 DATA

VI TAGER ANSVAR

Ordentlighed er et ord, vi bruger i Arkil. Vi bruger det i vores hverdag, og ordet har stor betydning på flere måder. Vi tilgår opgaver og projekter med ordentlighed. Vi udvikler ordentlighed overfor vores medarbejdere og hinanden. Vores kunder, samarbejdspartnere og leverandører skal forbinde vores navn med ordentlighed, og det samme skal samfundet og vores nærmiljøer.

Med ordentlighed følger og forbinder vi et ansvar. Et ansvar for opgaverne, menneskene og klimaet. Arkil er en ansvarlig virksomhed, som bidrager til samfundet, en bæredygtig udvikling og en fremtid for kommende generationer.

Med CSR rapporten dokumenterer vi forskellige eksempler på samfundsansvar i form af igangværende og konkrete CSR aktiviteter og bæredygtige tiltag. CSR rapporten beskriver også vores strategi på området og resultaterne opnået i 2021.

Aktiviteter om mennesker, diversitet, inklusion og samfundsansvar ligger os særligt nært og går i hånd med vores værdi om ordentlighed og et ansvar i det danske samfund. Vi, som virksomhed, kommer ikke til at løse udfordringerne med klimaforandringerne alene, men vi vil gøre vores til at understøtte den grønne omstilling. Det er vigtigt, at vi sørger for at være åbensindede overfor forandringer, innovative når det kræves, og udviser mod i vores investeringer. Vi påvirker gerne vores kunder til at vælge og efterspørge flere bæredygtige materialer og metoder.

Vores risici

I Arkil anerkender vi, at byggeri og anlæg er energikrævende arbejde med et forbrug af råstoffer, materialer og brændstoffer som har en negativ påvirkning af klimaet. De væsentligste risici i forhold til miljø og klima er relateret til vores energiforbrug og forbrug af materialer. For at minimere disse risici afsøger og arbejder vi både centralt og decentralt i Arkils divisioner og afdelinger med at reducere energiforbruget og udvikle nye og innovative metoder og arbejdsgange, som ikke påvirker miljøet negativt i samme grad og som giver CO2 besparelser og en høj genanvendelsesgrad.

For at understøtte bæredygtighedstiltagene samt det øvrige CSR-arbejde, er det besluttet, at der i 2022 nedsættes et internt CSR/ klima advisory board til at behandle områder-

ne og rådgive ledelsen heri. Boardet skal sikre den bredeste og bedst mulige forankring til produktionen, men også sikre, at vi fastholder fokus på dét, der i sidste ende gavner selskabets kunder. Med dette advisory board forventer vi at udvikle og udbygge ovennævnte områder, samt at bidrage til at skabe en overordnet og ensartet tilgang til CSR i organisationen.

Rekruttering af arbejdskraft, både faglært og ufaglært, bliver en stadig større udfordring i branchen og for virksomheden. Også indsatsen med at brande erhvervsuddannelser og tiltrække unge til at starte på disse uddannelser, bliver mere nødvendig for at have kvalificeret arbejdskraft i fremtiden. Vi ser det som en væsentlig risiko i vores virksomhed ikke at kunne rekruttere medarbejdere med de rette kompetencer i fremtiden. Det kræver, at vi tænker rekruttering på flere og nye måder, og samtidig er med til at forbedre kønsbalancen i branchen.

Ansvar i en udfordrende tid

Vi kommer ikke udenom at nævne Covid-19 i 2021. Pandemien udfordrede den måde, vi arbejder på i Arkil. Vi måtte opdele arbejdsjak, sende medarbejdere hjem at arbejde, tage imod nye medarbejdere uden at møde dem fysisk, opleve leverandørers mangel på materialer, manglende muligheder for at mødes med vores kunder m.m. Men vi har efter bedste evne forsøgt at navigere i en hverdag, der har været langt fra den, vi kender bedst, også når vi har skulle udvise samfundsansvar.

Vi tager også gode ting med fra pandemien. Vi har set, at vi kan arbejde anderledes, når det kræves. Fleksibilitet og hjemmearbejdspladser har fungeret, fysiske møder og møder er blevet omlagt til digitale møder og webinarer, hvor vi både sparede tid og brændstof. Vi kommer ikke til at konvertere alle fysiske arrangementer i fremtiden til digitale møder, men det har vist os en miljømæssig og økonomisk fornuft at sortere i dem.

God læsning.

Direktionen i Arkil A/S



Fra venstre: Arkil A/S direktion; Økonomidirektør Anders Blaavand, administrerende direktør Jørgen Søndergaard og teknisk direktør Jan Schmidt.



**VORES
FUNDAMENT
OG FORRETNING**

Vi driver vores forretning ud fra vores værdier om at tage ansvar for opgaverne, menneskene og miljøet.

VORES FUNDAMENT

Arkil blev grundlagt i Haderslev i 1941 af civilingeniør Ove Arkil i Haderslev, og virksomheden er stadig den dag i dag en solid, ambitiøs og familieejet entreprenørvirksomhed. Vi er landsdækkende, men lokalt forankret med 20 afdelingskontorer rundt om i hele landet med hovedkontor i Haderslev.

Arkil er en del af Arkil Holding koncernen, og beskæftiger omkring 1.200 medarbejdere med en tilhørende omsætning på 2,2 mio. kroner. Dertil kommer der ca. 800 ansatte i ind- og udland og sammenlagt havde vi en koncernomsætning i 2021 på ca. 3,7 mia. kroner.

Vi driver vores forretning ud fra vores værdier om at tage ansvar for opgaverne, menneskene og miljøet. Vi motiveres af at sikre arbejdsglæde og fællesskab hos vores medarbejdere, at skabe plads til alle og samtidig levere et solidt produkt til vores kunder – hver gang. Det er vores fundament.

Vision

Vores vision for fremtiden er, at vi vil være den foretrukne leverandør på de markeder, vi opererer i, og at medarbejdere søger til og bliver i virksomheden på grund af virksomhedens omgangstone og de muligheder, der tilbydes den enkelte medarbejder.

Vi er en decentralt organiseret virksomhed og ønsker at udøve ledelse med den højest mulige grad af uddelegering af ansvar og beføjelser.

Vi vil være en virksomhed, hvor det fysiske og psykiske arbejdsmiljø er i højsædet, hvor arbejdsulykker undgås og hvor nedslidning fra arbejdet minimeres.

Vi ønsker at være en virksomhed med fagligt dygtige og innovative medarbejdere, og med en arbejdskultur baseret på gensidig tillid og respekt. En virksomhed, hvor alle tager ansvar for arbejdsindsatsen og virksomhedens image, samt i deres arbejde udviser høj troværdighed og integritet.

Vi ønsker at tiltrække, ansætte og forfremme medarbejdere alene på basis af de til arbejdet krævede kvalifikationer, medarbejdernes evner samt indstillingen til at forstå og efterleve Arkils værdier.

Vi ønsker at engagere os i det omgivende samfund og udvise social ansvarlighed, uddanne vores medarbejdere, være innovative og bruge den teknologiske udvikling, samt begrænse vores belastning på klima, støj og miljø mest muligt.

5 nøgleværdier

- Vi er fagligt dygtige, og vi skal altid levere et produkt, der lever op til de gældende normer og standarder.
- Vi er en virksomhed, der agerer med ordentlighed, hensyntagen og samfundsansvar overfor det omkringliggende samfund.
- Vi vil have en arbejdsplads, hvor alle medarbejdere kan forvente en god og anstændig behandling.
- Vi vil arbejde med dialog frem for konfrontation i alle relationer.
- Vi vil have en økonomisk stabil aktivitet for at kunne handle frit, uafhængigt og langsigtet.

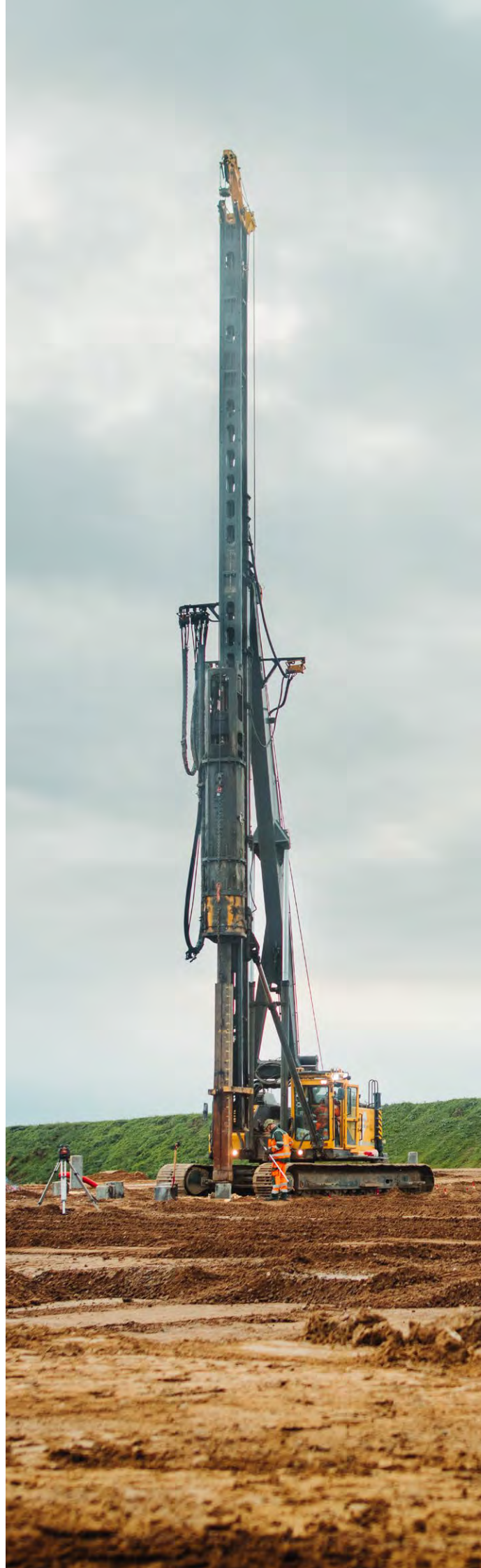
Interessenter

Vi er en virksomhed af en størrelse, der påvirker samfundet lokalt og nationalt gennem vores anlægsaktiviteter. Vores interessenter har på hver sin vis betydning for os og vores nuværende og kommende forretning.

Vores væsentligste interessenter er:

- Kunder
- Medarbejdere
- Samarbejdspartnere
- 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 selskabets aktiviteter ved løbende at informere om vores aktiviteter via vores hjemmeside og andre informationskanaler.





KUNDER

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

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.

SAMARBEJDSPARTNERE

Myndigheder, leverandører, rådgivende ingeniørfirmaer og andre entreprenørselskaber er alle potentielle eller aktuelle samarbejdspartnere for Arkil. Vi har flere partnersamarbejder, 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 partnersamarbejder, samt andre konkrete samarbejder med branchens aktører, opnår vi en tæt kontakt til, og dialog med, denne gruppe af interessenter.

SLUTBRUGERE

Borgere, erhverv, institutioner og trafikanter vil ofte blive berørt af vores aktiviteter 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 på vores byggepladser.

FORRETNINGSMODEL

En entreprenør – mange kompetencer

Vi udfører alsidige entreprenørprojekter i Danmark, og 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 vejserviceområdet, hvor vi er en af pionererne inden for privat vejsservice.

Med 80 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, samt større hovedentrepriser og totalentrepriser. Dermed udnytter vi synergimulighederne mellem de forskellige kompetencer i hele virksomheden.



INFRASTRUKTUR

Arkil udfører store, komplekse anlægsopgaver inden for jernbaner, motorveje, broer og havneudvidelse.



ANLÆGSOPGAVER

Arkil har 80 års erfaring med udførelse af alle typer anlægsopgaver. Det omfatter blandt andet vej- og kloakeringsopgaver, byggemodninger, kabelprojekter samt forsyningsledninger.



BRO & BETON

Vi er specialister i nybygning og renovering af betonanlæg, eks. broer, glidestøbninger, rensningsanlæg, parkeringsanlæg, broløft og broskub samt udførelse af komplekse rådhus-byggerier og anlægskonstruktioner.



FUNDERING

Arkil bygger på mere end 35 års erfaring med alle former for funderings- og efterfunderingsopgaver i Danmark og Nordtyskland. Ud over rene funderingsopgaver udfører vi også byggegrubeafstivninger, vandbygning og spunsarbejder.



VEJSERVICE

Vi tager os af drift og vedligehold af veje og grønne områder, eks. affaldsindsamling, sne-rydning og saltning, græsklipning, udskiftning af autoværn og kantpæle, opsætning af skilte langs veje samt rabatafhøvling og afvanding fra veje og grøfter.



GRUNDVANDSSÆNKNING

Grundvandssænkning er en af Arkils specialer, hvor man har store kompetencer inden for sænkning, oppumpning og rensning af grundvand.



ASFALT

Vi etablerer og leverer asfaltbelægninger til både veje, parkeringspladser og industriarealer med konventionel asfalt eller BSM asfalt med 100 % genanvendelse af vejens eksisterende materialer.



MILJØTEKNIK

Arkil tilbyder totalløsninger inden for jord- og grundvandsforureninger og har opbygget en stor ekspertise inden for oprensning af forurenede grunde med flere forskellige oprensningsteknikker.

ÅRET DER GIK

[corona | covid-19]

Covid-19 sætter stadig sit præg på hverdagen



Vi byder indenfor i virksomheden for folkeskoleklasser til Åben Virksomhed



Vi deltager på Klimafolke-møde i Middelfart for at promovere BSM asfalt, som er 100 % genbrugsasfalt



Vi uddanner 11 formands-aspiranter til formands-jobbet i fremtiden

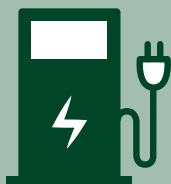


80 **ARKIL**
1941 / 2021

I 2021 fejrede vi virksomhedens 80 års jubilæum



Vi modtager EUC Sjællands pris for Årets lokale læreplads 2021



De første hybrid varebiler leveres



50 nye arbejdsmiljørepræsentanter bliver valgt ind til at arbejde for et godt og sikkert arbejdsmiljø



I Næstved flytter anlægsafdelingen i en ny og mere tidssvarende kontorbygning

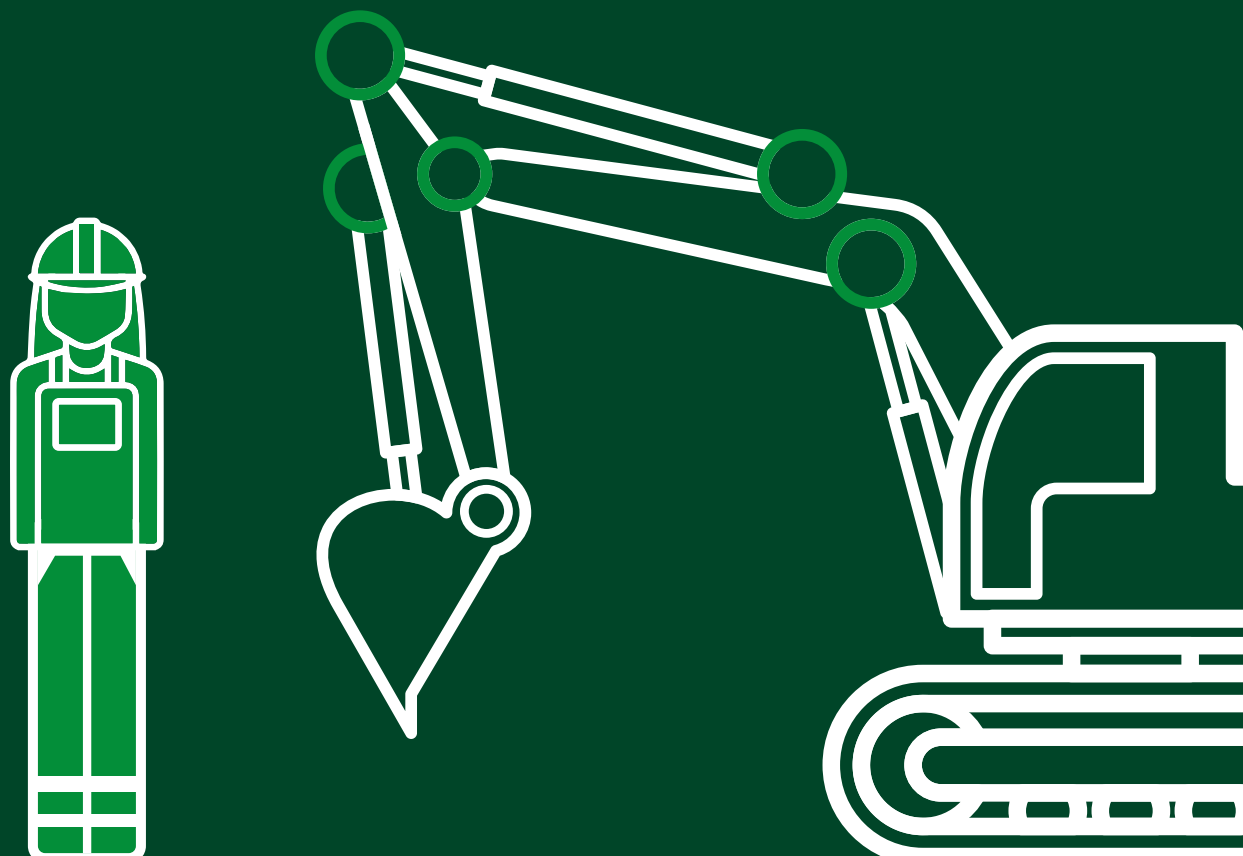


120 km

Som et tillæg i vores bilpolitik vil vi fremover sætte fartbegrænsning i alle gulplade biler/varebiler.

12,1

I 2021 faldt ulykkesfrekvensen til 12,1 anmeldepligtige ulykker, men målet er fortsat under 10.



8

kvindelige lærlinge. Bygge- og anlægsbranchen har behov for flere kvinder i erhvervsfagene, det glæder os derfor, at 8 kvindelige elever har valgt en uddannelse i Arkil.

11,6 %

Vi fortsætter med at øge lærlinge- og elevantallet i 2021 og indfrier atter, med 11,6 %, vores erklærede mål på 10 % af de timelønnede medarbejdere skal være lærlinge og elever.



FNS VERDENSMÅL OG ARKILS INDVIRKNING



Som entreprenør er Arkil bevidst om den påvirkning, virksomheden har på samfundet, miljø og klimaet.

VI ARBEJDER MED VERDENSMÅL

Siden 2015 har FNs 17 verdensmål fungeret som de overordnede vision/ledestjerner/retningslinjer for en bæredygtig udvikling i verden, og for, hvordan vi kan løse mange af klodens største problemer frem til 2030. I Arkil mener vi, at det er vigtigt, at alle virksomheder, store som små, bidrager til at understøtte verdensmålene og samfundets udvikling, og at vi opstiller indsatser, aktiviteter og mål, som kan sikre en fremgang og/eller mindske unødigt belastning.

Vores arbejde med verdensmålene, og en mere bæredygtig udvikling i fremtiden, har bund i vores CSR-politik, de værdiser virksomheden bygger på og vores tilgang til samfundsansvar. Vores virksomhed flytter sig, entreprenørbranchen flytter sig, og derfor arbejder vi løbende med at vurdere, og eventuelt justere, vores indsatser og fokusområder, så de bidrager til både fremdrift i virksomheden og til verdensmålene.

Med udgangspunkt i vores CSR-politik og fokusområder i virksomhedens strategi, relaterer vi særligt til nedenstående verdensmål, som vi vurderer, at vi har størst mulighed for at påvirke positivt:

- 4 – Kvalitetsuddannelse
- 8 – Anstændige jobs og økonomisk vækst
- 12 – Ansvarligt forbrug og produktion
- 17 – Partnerskaber for handling

Derudover har vi fokus på følgende verdensmål, hvor vi har, eller potentielt har, direkte eller indirekte positiv påvirkning som entreprenørvirksomhed:

- 3- Sundhed og trivsel
- 5 – Ligestilling mellem kønnene
- 9 - Industri, innovation og infrastruktur
- 13 – Klimaindsats

Tilvalget af ovenstående verdensmål betyder ikke, at vi ikke ser eller arbejder for de øvrige verdensmål. Det betyder derimod, at de identificerede verdensmål er dem, vi relaterer til og understøtter bedst muligt, og det er fokusområder, hvor vi tildeler flest ressourcer og tid til.

IDENTIFICEREDE VERDENSMÅL

3 SUNDHED OG TRIVSEL



Alle medarbejderes sundhed og trivsel skal prioriteres højt. Det er af stor betydning for Arkil, at vores medarbejdere ikke belastes unødigt af deres arbejde, hverken fysisk eller psykisk, og kan trives gennem et helt arbejdsliv, uanset hvor man arbejder i virksomheden. Med prioriteret opmærksomhed og viden vil vi sikre gode sikkerheds- og arbejdsbetingelser under ordentlige forhold for alle medarbejdere og have fokus på det gode arbejdsliv i Arkil gennem hele ansættelsesforholdet.

Delmål: 3.5, 3.6, 3.8, 3.9, 3.a, 3.c og 3.d.

4 KVALITETS- UDDANNELSE



Vores målrettede fokus på uddannelse, kompetenceløft og udvikling af medarbejdere er en væsentlig hjørnesteen i fremtidssikringen af Arkil. Vi ser det som vores pligt og ansvar at uddanne unge indenfor de erhvervsfaglige uddannelser, som ligger indenfor vores kerneforretning, og som bygge- og anlægsbranchen har brug for i fremtiden. Derudover ønsker vi også at bidrage med viden, erfaringer og kvalitet til unge studerende på videregående uddannelser. Vi ser det også som vores forpligtelse at bidrage til, at en beskæftigelse i Arkil giver mulighed for faglig opkvalificering både gennem arbejdets udførelse og ved efteruddannelse i eller uden for virksomheden.

Delmål: 4.3, 4.4, 4.5, 4.6, og 4.7.

9 INDUSTRI, INNOVATION OG INFRASTRUKTUR



Kvalitet til tiden – det er ikke blot Arkils motto, det er måden, vi arbejder på og vil anerkendes for. I Arkil ligger det os dybt på sinde, at vores arbejde altid udføres i aftalt ordentlig kvalitet og har en robusthed og lang levetid. Vi bidrager til udviklingen af bedre produkter, højere kvalitet og forbedret brug af teknologi i samarbejde med byggeriets samlede værdikæde.

Vi dedikerer fokus til at skabe innovation og bæredygtighed i udviklingen af nye løsninger til gavn for vores medarbejdere, deres arbejdsredskaber, og vores kunders ønsker og behov.

Delmål: 9.1, 9.4 og 9.5.

12 ANSVARLIGT FORBRUG OG PRODUKTION



I Arkil anerkender vi, at byggeri og anlæg er energikrævende arbejde med et forbrug af råstoffer, materialer og brændstoffer. Vi tager ansvar for vores omverden, miljø og samfund, som omgiver os, og afsøger og udvikler derfor nye bæredygtige og innovative løsninger, som vi kan inkorporere i vores produkter og virksomhed. Samtidig ønsker vi at nedbringe vores negative miljømæssige aftryk og bidrage til Klimalovens 70 % CO2 reduktion inden 2030, ved at tilbyde vores kunder løsninger, der sikrer en større genbrugsgrad, en mindre CO2 udledning og et mindre forbrug af jordens naturlige ressource som f.eks. sand og grus.

Delmål: 12.2, 12.4, 12.5, 12.6 og 12.7.

5 LIGESTILLING MELLEM KØNNENE



Det er et fåtal af kvinder, som uddanner sig, søger arbejde eller gør karriere i bygge- og anlægsbranchen. I Arkil vil vi være med til at ændre et forældet image og bidrage til at højne beskæftigelsesgraden af kvinder i bygge- og anlægsbranchen, bl.a. ved at fremhæve fortællinger om, at vores branche i allerhøjeste grad også er for kvinder. Vi mener, at respekt for forskellighed og blanding af køn på arbejdspladsen styrker fagligheden, arbejdsglæden og forretningen.

Delmål: 5.1, 5.5 og 5.c

8 ANSTENDIGE JOBS OG ØKONOMISK VÆKST



Kontinuerlig udvikling af alle processer i Arkil er forudsætningen for at skabe vedvarende økonomisk vækst, højere produktivitet og teknologiske gennembrud. Det handler for os om at sikre tryk i ansættelsen, og skabe et godt arbejdsmiljø og sikkerhed. Disse for Arkil væsentlige prioriteringer bidrager til at gøre Arkil til en attraktiv arbejdsplads og fremtidssikrer de enkelte jobs i virksomheden, hvilket ikke kun gavner den økonomiske bundlinje for virksomheden på kort sigt.

**Delmål: 8.2, 8.3, 8.4, 8.5, 8.6, 8.7
(indirekte især via leverandørfokus) og 8.8.**

13 KLIMA- INDSATS



Entreprenørvirksomhederne er i frontlinjen, når samfundet skal klimasikres. Der påhviler os i Arkil en særlig forpligtelse at bidrage med viden og kompetencer, så tiltag til klimasikring bliver effektive og økonomisk forsvarlige, og uden unødige negative implikationer for samfundet og naturen. Dette skal nødvendigvis ske i samarbejde med virksomhedens kunder.

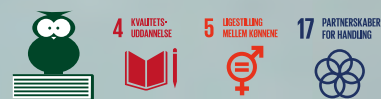
Delmål: 13.1 og 13.2.

17 PARTNERSKABER FOR HANDLING



I Arkil kan vi opnå og udrette meget – men vi kan ofte påvirke resultater, løsninger og forandringer endnu mere i tilbudsaserede samarbejder og udviklende partnerskaber, der har samme målsætning som os. Vi hilser partnerskaber velkomne, når de fælles ambitioner er at skabe forbedring og udvikling på et økonomisk forsvarligt grundlag. Samarbejdet i partnerskaber giver os mulighed for øget socialt ansvar, stærkere innovation og højere bæredygtighed for de involverede parter, det samfund vi er en del af, og Danmark.

Delmål: 17.14, 17.16, 17.17.



MENNESKER



Læs hele vores uddannelsespolitik og ligestillings- og mangfoldighedspolitik på side 42 samt se årets resultater indenfor uddannelse og beskæftigelse på side 49 og 50.

Vi forholder os til mennesket
både i og uden for virksomheden.

For uden mennesket ville
virksomheden, hverdagen og
fremtiden være en helt anden.

VORES MEDARBEJDERE

Da Arkil i sin tid blev grundlagt var formålet, at skabe infrastruktur med moderne vejanlæg, samt at indgå i betonarbejder og i større anlægsopgaver i Danmark.

Meget vand er løbet i åen siden da, men grundtanken er stadig den samme her 80 år senere, hvor virksomheden i Danmark tæller 1.216 ansatte og stadig udfører alsidige entreprenørprojekter indenfor anlægsarbejder, havnebyggeri, fundering, tunnelering, forureningsoprensninger, kabelprojekter, asfalt, beton samt vejservice.

Virksomhedens vækst skyldes i høj grad vores kompetente medarbejdere, som er eksperter på hver deres fagområde, og den altid tætte og konstruktive dialog med bygherrer, rådgivere, kunder og andre fagfolk i branchen.

Det gode arbejdsliv

Det kan siges meget enkelt - medarbejderne er det største og vigtigste aktiv i Arkil. Derfor prioriterer vi også det gode arbejdsliv i Arkil. Det er vigtigt, at hver enkelt medarbejder går glad på arbejde, mærker fællesskabet blandt kollegerne, og hver dag udfører spændende og udfordrende arbejdsopgaver, der passer til medarbejderens faglige kompetencer.

Måden, vi arbejder på i Arkil, er dybt forankret i vores værdier og sønderjyske rødder fra en lang historie. Ord som arbejdsglæde, ordentlighed, sparring og ingen kompromisser, når det handler om arbejdsmiljø, sikkerhed og kvalitet, har op gennem tiden fyldt – og fylder stadig – i vores arbejdsdag. Og samtidig er nye måder at se arbejdet på, kommet til, hvor vi i dag også italesætter en sund balance mellem arbejde og fritid samt en høj grad af fleksibilitet og selvstændighed.

For når vores medarbejdere trives, så trives vores virksomhed også.

Ung i Arkil

At tiltrække, uddanne og beskæftige de unge generationer er selvfølgelig i Arkil. Lærlinge, elever og studerende er hver især vigtige for virksomhedens fremtid og for samfundet. Det er vores ansvar og pligt, men i særdeleshed også vores ønske, at byde de unge generationer indenfor i vores virksomhed ved at tilbyde en erhvervsfaglig uddannelse, et fællesskab og en solid og sund start på deres arbejdsliv. Vores – og branchens - fremtid afhænger i høj grad af kompetent og kvalificeret arbejdskraft.

I 2021 kunne vi byde endnu flere lærlinge og elever velkommen i virksomheden. Det samlede antal af lærlinge og elever, som var i gang med en uddannelse i Arkil, var således 79. Heraf var 71 af lærlingene og eleverne i gang med en erhvervsuddannelse som anlægsstruktør, EUX-anlægsstruktør, bygningsstruktør, brolægger, maskinfører og entreprenørmaskinmekaniker. Disse tal topper sidste års lærlinge- og elevantal.

De 71 erhvervsuddannelseslærlinge svarer til 11,6 %, hvilket betyder, at vi atter indfrier vores erklærede målsætning om at "10 % af de timelønnede medarbejdere i Danmark skal udgøres af erhvervsuddannelseslærlinge i de afdelinger, som kan beskæftige lærlinge indenfor anlæg, som er vores kerneområde."

Det kræver dedikation og fokus at uddanne en lærling eller elev, men det samlede udbytte, glæde og tilfredshed overstiger altid arbejdsindsatsen. Det oplever vores mentorer og uddannelsesansvarlige gang på gang. Vi arbejder kontinuerligt med vores mentorordning og uddannelsernes faglighed, form og ny viden om f.eks. generation Z.

At være ung i Arkil inkluderer også studerende og praktikanter. I 2021 havde vi fornøjelsen af 9 studerende fra henholdsvis ingeniør- og bygningskonstruktøruddannelser, som tilbragte mellem 10 og 20 uger i praktik i Arkil. Det er enormt værdifuldt for den studerende at fylde rygsækken

med praktiske erfaringer og viden fra specialister, som arbejder med faget til daglig, og derfor stiller vi gerne virksomhed og tilknyttede mentorer til rådighed. Det har også en stor værdi for os. Flere af vores praktikanter ansættes efterfølgende i stillinger som studiemedhjælper, entreprisledere og projektledere.

Vi bygger videre på kompetencer

Hvordan sikrer vi Arkil i fremtiden? Udover uddannelse af lærlinge, elever og studerende er et af svarene at have en kompetent, faglig og kvalificeret arbejdsstyrke, som har de rette værktøjer og den nødvendige viden til at udføre deres arbejde og fremtidens projekter. Uddannelse og kompetenceudvikling er ikke kun en væsentlig hjørnesteen i fremtidssikringen af Arkil, men også essentielt for at fortsætte med at være en attraktiv og moderne arbejdsplads for vores medarbejdere. Vi tror på, at faglig, personlig og/eller ledelsesmæssig udvikling samt arbejdsglæde skaber en god og lang relation mellem virksomheden og vores medarbejdere.

I foråret 2019 søsatte vi et internt uddannelsesprojekt, som siden hen har vist sig at blive en stor succes. Formandsaspirantuddannelsen, der med fokus på lederrolle, egne og Arkils værdier samt temaer som adfærd, konflikthåndtering, gennemslagskraft og interne forretningsgange, forbereder udvalgte medarbejdere til at kunne varetage en stilling som formand. I oktober 2021 afsluttede 11 medarbejdere den 1-årige formandsaspirantuddannelse og i december 2021 kunne vi igangsætte det tredje hold formandsaspiranter.

Ud af de to forrige hold, har syv medarbejdere allerede skiftet deres stilling ud med en formandsfunktion. Dette er med til at fremtidssikre virksomheden mod det generationsskifte, man forventer inden for en årrække, samtidig med, at behovet for flere formænd i Arkil stiger. Det er vigtigt, at vi kan besætte ledige formandsstillinger fra interne rækker.

Ordblindhed på dagsordenen

Ordblindhed og læsevanskeligheder er mere end et tema hvert år i den internationale ordblindeuge, som foregår i uge 40. I Arkil er ordblindhed blevet et fast punkt på dagsordenen, både når der uddannes nye formænd og formandsaspiranter, men også i den daglige interne kommunikation. I Arkil ønsker vi, at vores medarbejdere har de bedste forudsætninger for at klare deres hverdag, som bliver mere og mere digital. Det gælder ikke mindst de kollegaer, der har særlige udfordringer med at læse og skrive. Derfor har vi valgt at tilknytte en fast ordblindementor på bl.a. formandsaspirant- og formandsuddannelser, der kan bidrage med information og brugbare værktøjer, som ikke

kun gør det lettere for den ordblinde, men også for kolleger og chefer til en ordblind.

Derudover bliver alle koncernnyheder samt samtlige artikler i vores personalemagasin Vejviseren indtalt, så medarbejderne med læsevanskeligheder har mulighed for at få informationen, de gode historier og en vigtig viden via en læs op funktion.

Samfundet omkring os

I Arkil mener vi, at alle mennesker besidder evnen til at udføre et stykke arbejde, og at der skal være plads til alle på arbejdsmarkedet – uanset køn, etnicitet, alder eller uddannelsesbaggrund.

En persons vej til arbejdsmarkedet er ikke nødvendigvis den samme som en andens. Nogle tager den direkte vej og starter på erhvervsuddannelse lige efter folkeskolen. Andre fylder flere uddannelser i rygsækken, mens en helt tredje gruppe kan have lidt sværere ved at finde deres vej ind til arbejdsmarkedet.

Det er vores sociale ansvar og en af vores kerneværdier om ordentlighed, at bestræbe os på at favne flest muligt, uanset hvem man er, hvor man kommer fra, eller hvad man har med sig i bagagen. Vi rækker ud til de medborgere, som har brug for en hjælpende hånd og vi forsøger at skabe muligheder for dem, som er på kanten af arbejdsmarkedet. Det kan f.eks. være i form af specielt tilrettelagte praktikker, opkvalificeringer, jobprøvninger og partnerskaber.

I 2021 har vi fokuseret på de partnerskaber, som også i de forgangne år har vist positive resultater og hvor vi ser, at vi kan gøre en forskel.

Samarbejde med det offentlige

Vi tilbyder gerne specielt tilrettelagte praktikforløb, opkvalificeringer og jobprøvninger i samarbejde med landets jobcentre. Og vi har også gode erfaringer med IGU og EGU uddannelsesforløb. Arkils lokale afdelinger gør et stort arbejde med at få arbejdsprøvet borgere uden tilknytning til arbejdsmarkedet og inkluderet med særlig fokus på ekstra støtte og opbakning fra deres mentorer.



Unge på Toppen

Beskæftigelsesprojektet Unge på Toppen har i sandhed vist sig at være et projekt, som hjælper de unge videre i livet,

og hvor unge kontantshjælpsmodtagere kommer i praktik, beskæftigelse eller uddannelse. Sideløbende med, at de unge træner op til at cykle til Alpe D'huez i Frankrig, er de i praktik hos en virksomhed. Arkil har deltaget i projektet siden 2019, og i slutningen af 2021 kunne vi tage imod vores tredje medarbejder fra projektet. De to deltagere fra henholdsvis 2019 og 2020 er begge fortsat ansat i Arkil.



Åben Virksomhed

Vi er glade for at være en del af Åben Virksomhed. Dansk Arbejdsgiverforening har etableret Åben Virksomhed for at få flere børn og unge til at interessere sig for naturvidenskab, teknologi, it og matematik, og for at give flere børn og unge lyst til at vælge en erhvervsuddannelse. Vores asfaltværker i Næstved, Hasselager og Skrydstrup har givet børn og unge mulighed for at snuse til erhvervsuddannelse, asfaltbranchen og entreprenørfaget. Det kan anbefales at lukke børnene ind på arbejdspladsen, for det giver smil på læben, gode og sjove spørgsmål til arbejdet, og vi kan forhåbentlig vække en interesse eller nysgerrighed hos børnene til en dag at søge ind på en erhvervsuddannelse.



Boss Ladies

"Piger går i gymnasiet, drenge skal ud på byggepladsen." Det er den stereotype opfattelse, som organisationen Boss Ladies gør op med. I Arkil støtter vi både op om Dansk Byggeris Kvinderåds anbefalinger, og vi samarbejder med Boss Ladies, som arbejder for at gøre op med stereotyping og et kønsopdelt arbejdsmarked.

Vi bakker op, når en af vores kvindelige lærlinge, som ambassadør for Boss Ladies, er med til at bringe budskabet, at kvinder uden problemer kan uddanne sig og gøre karriere i bygge- og anlægsbranchen ud på landets folkeskoler og erhvervsuddannelser.

High:five

High:five

I oktober 2020 indgik vi en samarbejdskontrakt med organisationen High:five. Sammen med virksomheder og offentlige myndigheder skaber High:five job- og/eller uddannelsesmuligheder for unge mellem 15-30 år, som ofte har en kriminel baggrund. I sidste års CSR-rapport kunne vi berette om, at et ungt menneske fra High:five var startet hos os i jobprøvning, og som efterfølgende startede på struktøruddannelsen hos Arkil.

I 2021 har vi taget hul på et nyt tiltag sammen med High:five og i samarbejde med erhvervsskolen AMU Vest, hvor vi vil uddanne indsatte i de danske fængsler. Indsatte i Renbæk og Sdr. Omme fængsel tilbydes mulighed for at stifte bekendtskab med brolæggerfaget med en underviser fra Arkil. Kurserne har til formål at introducere indsatte for anlægsbranchen, så de efter afsoning af deres dom kan komme i arbejde som brolæggere. I vores optik handler det både om at tage et socialt ansvar, men også om at få adgang til en arbejdsstyrke i en tid, hvor både Arkil og resten af branchen oplever stor mangel på arbejdskraft. Det er vigtigt at pointere, at deltagerne på de to kurser på ingen måde forpligter sig til at søge i retning af Arkil, når de får mulighed for at komme ud på arbejdsmarkedet igen, og Arkil vurderer naturligvis også på om kandidaten vil egne sig i et fremtidigt job hos Arkil.



BYGGERIETS DIVERSITETSDAG

Byggeriets Diversitetsdag

Byggeriets Diversitetsdag er et fællesskab mellem Ambercon, STARK, CG Jensen og Arkil, som alle ønsker at arbejde for, at flere kvinder og minoriteter vælger bygge- og anlægsbranchen som levevej. I 2021 skulle virksomhederne sammen have afholdt den første Byggeriets Diversitetsdag konference, men den blev desværre udskudt på grund af Coronapandemiens forsamlingsforbud. Arrangementet afholdes i stedet den 4. maj 2022, hvor vi sætter fokus på dagsordenen om, at bygge- og anlægsbranchen er for alle og at vi træder os selv over tæerne og går glip af talent, arbejdskraft og nytænkning, når arbejdsstyrken hovedsageligt består mænd.

LIGESTILLING OG MANGFOLDIGHED

Udfold dit potentiale, bestrid en bestemt stilling, udvikl dine kompetencer og gå efter dine drømme og ambitioner – uanset dit køn, etnicitet, religion eller baggrund. Det er en grundværdi i Arkil, hvor vi mener, at respekt for forskellighed og en blanding af køn på arbejdspladsen styrker fagligheden, arbejdsglæden og dermed forretningen.

Der er behov for, at Arkil - og bygge- og anlægsbranchen generelt, arbejder med diversitet, ligestilling og mangfoldighed. Denne udvikling henimod en mere forskelligartet arbejdsstyrke kommer ikke af sig selv, den kalder på handling.

I 2021 er der kommet flere kvinder i Arkil, bl.a. flere kvindelige ledere og flere kvindelige lærlinge. Se i dataafsnittet på side 49.

Vi finder det positivt, at flere kvinder kan se sig selv tage en uddannelse eller gøre karriere i et stadigt mandsdomineret erhverv og branche. Udviklingen i Arkil matcher med vores intentioner, og vi vil fortsætte med at bringe positive fortællinger, fremhæve kvindelige forbilleder og fortælle, at virksomheden og branchen i allerhøjeste grad også er for kvinder.

I vores rekruttering og ved dækning af stillinger opfordrer vi kvalificerede ansøgere, uanset køn og etnicitet, til at søge den opslåede stilling, og vi tilstræber at have et mangfoldigt og diversit kandidatfelt. Det er dog ikke en nem opgave, da det kan være svært at finde kvalificerede kandidater af alle køn til bestemte typer stillinger i vores branche.

Antallet af kvindelige medlemmer i direktionen og bestyrelsen i Arkil A/S er uændret i forhold til de forgangne år. Der er ikke opsat måltal for den kønsmæssige sammensætning i direktionen eller for de øvrige ledelsesniveauer i Arkil.

For bestyrelsen i Arkil A/S er der fastsat et måltal for andelen af generalforsamlingsvalgte kvindelige bestyrelsesmedlemmer på 25 %. Måltallet tilstræbes opnået inden den ordinære generalforsamling i 2024.

Bestyrelsen i Arkil A/S udgøres af den til hver tid siddende direktion i Arkil Holding A/S samt af den administrerende direktør i Arkil A/S. Bestyrelsen i Arkil A/S består af 3 mandlige bestyrelsesmedlemmer, og målsætningen er på den baggrund endnu ikke opnået. Arkil tilstræber at sikre måltallets opfyldelse ved at øge andelen af kvinder i bestyrelsen i forbindelse med naturlig afgang samt indstilling og valg af nye bestyrelsesmedlemmer under hensyntagen til bestyrelsens samlede kompetencer og individuelle kvalifikationer.

I bestyrelsen i Arkil Holding A/S er 2 ud af 5 bestyrelsesmedlemmer kvinder.





Læs ligestillings- og mangfoldighedspolitik
og se årets oversigten over kvindelige ansatte på side 42 og 49.

CASES



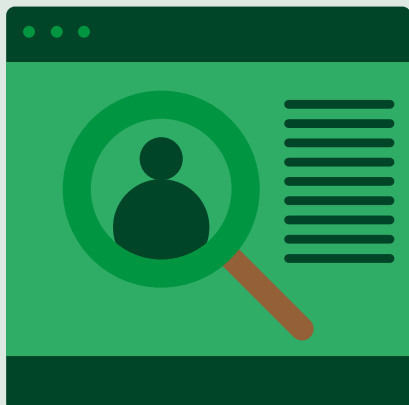
HÆDERSPRIS UDDELT FOR ANDEN GANG

Corona pandemien har spændt ben for meget – også udelingen af Arkils Hæderspris. Det var derfor glædeligt, at vi i juni 2021 kunne hylde to personer, som har gjort noget særligt for at tiltrække kvinder til byggebranchen, hvor blot 9 % af arbejdsstyrken i dag er kvinder.

Arkils Hæderspris - Indsatsprisen 2020 gik til murer Mette Schak Dahlmann. Hun modtager prisen som en anerkendelse af det store arbejde, hun har gjort for at skabe bedre plads til forskellighed i branchen. Hun har blandt andet brugt sin fritid på at bidrage til udviklingen af en skurvogn, der tilgodeser alle køn, og hun har en stor del af æren for, at unisex-skurvogne bliver standard fremover.

Arkils Hæderspris - Elevprisen gik til elektrikerlærling Anna Kobbeltvedt fra EUC Nordvestsjælland. Ud over at hun er et strålende eksempel på, at kvinder kan trives på en håndværksmæssig uddannelse, er prisen også en anerkendelse af Anna Kobbeltvedts store engagement i blandt andet BOSS Ladies.





KARRIERESITE

Før sommerferien kunne vi rulle et nyt karriereunivers ud på arkil.dk. Sitet er en styrkelse af Arkils employer brand og skal give besøgende lyst til at læse mere om, hvordan det er at arbejde i Arkil. Samtidig skal det give et indblik i vores værdier og kultur, at man har gode muligheder for at udvikle sig, og at der er plads til alle med vilje til at udføre et stykke arbejde. Karrieresitet byder på en ny brugerflade, som gør det mere enkelt og overskueligt at finde et relevant job blandt vores ledige stillinger. En anden vigtig forbedring er, at alt om karriere nu er samlet ét sted. Det gør det muligt at præsentere hele paletten af de mange muligheder, der findes i Arkil.

Karrieresitet har været den indledende øvelse til næste skridt, hvor vi i 2022 planlægger at igangsætte udarbejdelsen af en kulturprofil og virksomhedens leveregler.



ÅRETS LOKALE LÆREPLADS

En grå mandag formiddag i november blev særdeles festlig, da uddannelseschef for erhvervsuddannelserne på EUC Sjælland Ole Holm overrakte prisen som årets lokale læreplads til formand og mentor Martin Kjærulf, anlægsbeton.

Frihed under ansvar. Fokus på flere kvinder i byggeriet. Og en velfungerende mentorordning. Det var nogle af begrundelserne, da bygningsstruktørlærling Susan Johansen indstillede Arkil til EUC Sjællands kårings af Årets Læreplads.





ARBEJDSMILJØ OG SIKKERHED



Læs hele vores arbejdsmiljøpolitik og
se årets resultater indenfor arbejdsmiljøområdet på side 43 og 51.

Alle medarbejdere skal gå på arbejde og tage hjem i samme stand.

Det er dagsordenen og målet hver dag.

EN SIKKER ARBEJDSPLADS

I Arkil har vi en klar målsætning om at være en sikker arbejdsplads med så få arbejdsulykker som overhovedet muligt. Det er helt essentielt for os, at medarbejdernes sikkerhed samt det fysiske og psykiske arbejdsmiljø er det øverste punkt på dagsordenen.

Alle medarbejdere i Arkil skal trives gennem et helt arbejdsliv, uanset hvor man arbejder i virksomheden. Medarbejderne skal føle sig sikre, når de arbejder på vores projekter, byggepladser og kontorer. De skal ikke belastes unødigt af deres arbejde. De skal føle sig værdifulde i fællesskabet og opleve et positivt og sundt psykisk arbejdsmiljø. Det handler om det gode arbejdsliv i Arkil igennem hele ansættelsesforholdet.

Og det er den dagsorden og målsætning, Arkils arbejdsmiljøafdeling og den underliggende arbejdsmiljøorganisation, Hovedarbejdsmiljøudvalget samt de 23 lokale arbejdsmiljøudvalg arbejder for hver dag.

Arkils arbejdsmiljøorganisation arbejder kontinuerligt med forebyggende aktiviteter, ændring af vaner, uhensigtsmæssig og/eller risikofyldt adfærd, implementering af ledelsessystem, interne uddannelser, sikkerhedsrunderinger, målrettede kampagner – alt med det formål at reducere antallet af arbejdsulykker og for at skabe en endnu stærkere sikkerhedskultur.

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

Et fald i ulykker

I 2021 registrerede vi en ulykkesfrekvens på 12,1. Det er en væsentlig forbedring i forhold til sidste års resultat, men stadig højere end vores målsætning, som er under 10.

Hver eneste ulykke er én for meget. Derfor er det vigtigt, at vi lærer af det, når uheldet er ude, forebygger og sikrer, at det ikke sker igen, og at vi korrigerer adfærden, hvis den indebærer høj risikovillighed eller manglende risikovurdering. Arbejdsmiljøorganisationen arbejder derfor intensivt med både forebyggelse af ulykker samt analyser af årsager og risici.

Vi gennemfører altid detaljerede analyser af arbejdsulykkerne og de bagvedliggende årsager. En samlet analyse af ulykkerne i 2021 viser, at hovedparten af ulykkerne skyldes fald og snublen, f.eks. på adgangsveje eller ved ind- og udstigning af maskiner. Derudover er der sket flere ulykker, hvor medarbejdere får fingre i klemme eller rammes af en genstand, og endeligt er en del af årsagerne forkerte og/eller for tunge løft. Disse ulykker bør - og skal - vi undgå og i stedet planlægge os ud af.

Samtidigt kan vi konkludere ud fra analyserne, at det fortsat er blandt de medarbejdere med enten under et år eller få års anciennitet, at størstedelen af arbejdsulykkerne sker. Derfor fortsætter vi også i 2022 med vores arbejdsmiljøambassadørordning, der tager hånd om nyansatte medarbejdere, så de bliver introduceret til vores arbejdsprocesser på bedst mulig vis.

Selvom vi ikke stiller os tilfredse med årets ulykkesfrekvens, så hæfter vi os dog ved, at der er sket en forbedring og en nedgang i antal ulykker sammenlignet med 2020. I hele 2021 har der været et kontinuerligt og struktureret fokus på at inkorporere toolboxmøder som en ugentlig tilbage-

vendende aktivitet i hverdagen for samtlige byggepladser, og vi tilskriver den indsats og det fokus en værdi i nedgangen af arbejdsulykker.

Indsatser styrker vores arbejdsmiljø

I Arkil har vi flere faste og tilbagevendende aktiviteter, som er med til at understøtte Hovedarbejdsmiljøudvalgets to-årige handleplaner og målsætninger på arbejdsmiljøområdet, heriblandt både vores arbejdsmiljøkampagner, arbejdsmiljøpris og arbejdsmiljødag.

I de seneste par år har vi kørt to kampagner om året omkring arbejdsmiljø og sikkerhed.

I 2021 vedtog arbejdsmiljøorganisationen ikke at igangsætte nye kampagner, men at styrke fokus og udbygge kendskabet af tidligere og nuværende kampagner. Dermed mødte medarbejderne igen kampagnen omkring vinterforanstaltninger "Sikker Vinter: Kulde, vand og mørke" i årets vintermåneder.

Derudover er medarbejderne i 2021 gentagende blevet mødt med kampagnen om afholdelse af toolboxmøder. Hovedarbejdsmiljøudvalget vedtog i 2020, at toolboxmøder er et obligatorisk redskab til at forbedre sikkerhedskulturen i Arkil og en del af arbejdsmiljømålsætningerne for 2020-2021. Med afholdelse af toolboxmøder kan vi forbedre sikkerheden, undgå ulykker, overholde instruktionspligten, vidensdele de gode ideer samt gennem dialog og involvering øge arbejdsglæden og sikre bedre kommunikation på arbejdspladsen. I Arkil tror vi på, at 15 minutters fokus og dialog om arbejdsmiljø, sikkerhed og det fysiske og psykiske arbejdsmiljø om ugen eller ved hver nyopstartet opgave gør en forskel. En positiv forskel, som vi både forventer at kunne se i vores ulykkesfrekvens fremadrettet, men også i vores produktion og medarbejdernes arbejdsglæde.

Mere toolbox i hverdagen

I 2021 intensiverede vi budskabet om toolboxmødet, både dets formål, form og effekten af at afholde toolboxmøder. Der er bl.a. produceret trykte materialer til byggepladserne, artikler, nyheder og videoer til alle interne medier, spørgeundersøgelser til formænd og afdelingsledelserne, afviklet "Toolbox Træning" - interne kurser for formænd, der gerne vil styrke deres kommunikation og blive mere fortrolige med afholdelse af toolboxmøder. Og arbejdsmiljøafdelingen har deltaget i toolboxmøder ude på byggepladserne for at hjælpe både formænd, men også medarbejdere på vej i dialogen.

**TÆNK
TOOL**



TAL BOX



Målet med afholdelse af toolboxmøder er at forbedre sikkerheden og produktionen gennem forbedret planlægning og samarbejde, men det handler også om at skabe arbejdsglæde, engagement og ejerskab i opgaverne hos medarbejderne ved at inddrage og byde ind til dialogen. Vi forventer at se endnu flere positive effekter af indsatsen og implementeringen af toolboxmøder i 2022.

Arbejdsmiljøprisen 2021:

Arkil Toolbox'er

I Arkil uddeler vi hvert år en intern Arbejdsmiljøpris til en eller flere medarbejdere, som har gjort sig særligt bemærket i en arbejdsmiljøsammenhæng. Og meget apropos årets intensive fokus på at fremme af toolboxmøder, så blev overskriften for Arbejdsmiljøprisen i 2021 "Arkil Toolbox'er".

Alle medarbejdere havde mulighed for at indstille en eller flere kolleger, der skaber det gode arbejdsliv, og hvor personerne hver især har været med til at gøre noget for arbejdsmiljøet, sikkerheden og toolboxmøderne i Arkil. I november måned kunne vi således fejre og hylde 18 "Arkil Toolbox'ere" for deres indsats og engagement, bl.a. måden hvorpå de afholdte toolboxmøder, deres initiativ til at få deres kolleger til at deltage mere aktivt på toolboxmøder, for at stille spørgsmål til sikkerheden i arbejdet, for deres tilgang til sikkerhed og toolboxmøder m.m. De 18 "Arkil Toolboxere" er gode forbilleder og er med til at bære sikkerhedskulturen videre til deres kolleger og afdelinger i Arkil.

Alle 18 "Arkil Toolboxere" har modtaget et diplom og en præmie, og er blevet fejret af deres kolleger og ledere lokalt ude i deres afdelingerne.

Opdatering af ledelsessystemet

I 2021 har vi blandt andet også haft fokus på at implementere ledelsessystemet i alle Arkils divisioner. Ledelsessystemet er blevet opdateret på en helt ny IT-plattform, som er mere brugervenlig og nemmere at tilgå for organisationen. Til det opdaterede ledelsessystem er der bl.a. også blevet produceret en række nye E-læringsvideoer om det nye system med grundlæggende instruktioner i, hvordan det tilgås og hvori de store ændringer ligger samt tips og gode ideer til brugen af systemet.

CASES



LÆRING-TIL-HANDLING HVER ONSDAG

Hver onsdag morgen udsender Arbejdsmiljøafdelingen et kortfattet "læring-til-handling" skriv ud via intranettet til samtlige medarbejdere. Informationen kan være på baggrund af en nylig ulykke, en nærvædet ulykke eller en god ide til deling på toolboxmøderne. Formålet med udsendelsen er at sikre kontinuerlig vidensdeling og at der sker læring på området.

Som noget nyt i 2021 har Arbejdsmiljøafdelingen desuden taget et nyt medie i brug til formidling. Der produceres nu flere film og videoer med grundlæggende instruktioner til bl.a. E-læring. Med en forholdsvis stor gruppe medarbejdere med læsevanskeligheder og ordblindhed sikrer vi, at også de medarbejdere får instruktionen eller E-læringen samtidig med, at de har mulighed for at se videoen flere gange.



ISO45001

RECERTIFICERING PÅ ISO45001 - ARBEJDSMILJØDELEN

I efteråret 2021 blev Asfalt divisionen recertificeret på alle tre standarder, og vi er gået over til ISO45001 på arbejdsmiljødelen. Certificeringen gælder for de næste tre år.



50 NYE ARBEJDSMILJØ- REPRÆSENTANTER

Fra sommerferien og frem mod november har der været valgstemning og plakater at finde i Arkil. 50 nye arbejdsmiljørepræsentanter er blevet valgt ind til Arkils 22 lokale arbejdsmiljøudvalg. I de næste tre år skal de sammen med de øvrige repræsentanter i arbejdsmiljøudvalgene arbejde for et sikkert, fysisk og psykisk arbejdsmiljø, og fungere som et vigtigt bindeled mellem medarbejdere og ledelsen.





9 INDUSTRI INNOVATION
OG INFRASTRUKTUR



12 ANSVARLIGT
FORBRUG
OG PRODUKTION



13 KLIMA-
INDSAT



17 PARTNERSKABER
FOR HANDLING



MILJØ OG KLIMA



Find vores miljø og klimapolitik og se
resultaterne på miljøområdet på side 43 og 52-53.

I Arkil ønsker vi at tage ansvar, agere og bidrage til løsningen af de klimaforandringer, som verdenen står overfor.

VI PÅVIRKER KLIMAET

Bygge- og anlægsbranchen står for en væsentlig del af CO₂ udledningen i Danmark. Som entreprenør forbruger vi energi, råstoffer, brændstoffer og tunge materialer som bl.a. beton, plastik og stål, når vi skaber fremtidens veje, broer, betonbygninger og havne. Det er vi i Arkil bevidste om.

I Arkil ønsker vi at forebygge forurening mest muligt, nedbringe CO₂ aftrykket og ikke forbruge unødvendige råstoffer. Derfor afsøger og udvikler vi nye bæredygtige og innovative løsninger, som vi kan inkorporere i vores produkter og forretning. Samtidig allokerer vi også tid og ressourcer til at undersøge og afprøve alternativer, hvor vi kan genbruge materialer, erstatte en proces eller produkt eller mindske CO₂ udledningen. At gøre Arkil - og for den sags skyld bygge- og anlægsbranchen – grønnere og mindre forurenende sker ikke over natten, men det kan ske ved at have fokus, at opsøge udviklingen og kontinuerligt arbejde med at finde miljørigtige alternativer, nye metoder og arbejdsgange.

I Arkil oplever vi en innovationskultur, hvor også vores medarbejdere i produktionen arbejder med at finde nye og innovative løsninger. Løsninger, som bidrager til at løse dagens opgaver på en mere miljøvenlig, bedre, mere sikker, sundere, eller mere økonomisk måde. Den passion og det ønske om at gøre tingene bedre er uundværlig for virksomheden og for udviklingen.

Vi låser os fast på farten

I slutningen af 2021 blev det vedtaget, at vi fremover installerer fartbegrænsere på alle gulpladebiler op til 3.500 kg. Med en fartbegrænsere vil bilerne maksimalt kunne køre 120 km/t. i stedet for 130 km/t. Når fartbegrænseren registrerer, at der køres med trailer, begrænses farten yderligere.

Til grund for beslutningen om at eftermontere fartbegrænsning på vores gulpladebiler ligger bl.a. trafikikkerheden for vores medarbejdere samt beregninger fra Concito og MDPI

Sustainability, der viser, at vi kan forvente en brændstofbesparelse på ca. 12 % ved at begrænse farten fra 130 km/t til 120 km/t ved en personbil. Dertil vil vi minimere vores CO₂ påvirkning. Vi kan ikke komme med et estimat omkring brændstofbesparelser for 2022, da det vil bygge på antagelser om antal gulpladebiler, antal kilometer om året, hvor mange af disse kilometer er med 130 km/t samt projekternes placering. Vi ser frem til at følge effekten af fartbegrænsere i de kommende år.

Vi forventer, at der igennem en 6 års periode er installeret fartbegrænsere i 450-500 gulpladebiler.

Vi genanvender jorden

I 2021 har vi i flere af vores anlægsafdelinger enten lejet eller investeret i mobile jordsorteringsanlæg. Med et jordsorteringsanlæg kan vi sortere sandede materialer fra bl.a. vejklaser og makadam samt stenfraktioner i forskellige størrelser, så jorden kan bruges igen. Ved at genanvende jorden, sparer vi både på råstoffer og materialeindkøb fra grusgravene, lastbiltransport af nye materialer, og vi undgår bortskaffelse af den opgravede jord. Det giver både mening at genanvende materialet, undgå forbrug af nye råstoffer og samtidig opnå en CO₂ besparende gevinst for miljøet.

Vi er stadig i opstartsfasen og i gang med at samle erfaringer på de projekter, hvor anlæggene har været tilkøbt. Vi vil se nærmere på og vidensdele internt i organisationen, hvordan anlæggene kan bruges i vores daglige produktion samt på hvilke projekter, det vil skabe mest værdi.

Flere kører på el

Som et yderligere led i udskiftning af vores varebiler kigger vi ind i mulighederne for at introducere hybride varebiler i vores flåde af hensyn til brændstofbesparelser og for at

påvirke vores CO2 aftryk positivt. I efteråret 2021 fik vi leveret de første hybride varebiler, da vi har vurderet, at de har tilstrækkelig kapacitet til at kunne transportere trailere med mindre maskiner. Vi er således oppe på fem hybride varebiler.

Mindre tomgang

I gennem de seneste par år har der som lokale initiativer i flere afdelinger i Division Anlæg Nord været fokus på tomgangsminimering. Erfaringerne herfra viser, at der er store muligheder for at hæve den effektive drift på maskinerne, forlænge maskinernes levetid og samtidig spare et betydeligt antal CO2 ton.

Beregningsstrukturen og metoden har hidtil været tidskrævende og ikke helt nøjagtig, og derfor har vi i 2021 vedtaget at indgå et samarbejde med en udbyder, der har specialiseret sig inden for tracking af maskiner i entreprenørbranchen. Vi kan herefter følge den enkelte maskines kørselsmønster fra dag til dag, hvorved det bliver hurtigere og mere effektivt at målrette vores indsats. Samtidigt kan vi sætte fokus på at skabe en adfærdssændring, som vil påvirke væsentlige besparelser på brændstofforbruget.

Tomgangsoptimeringen vil i første omgang indføres i partneringaftalen "Vandpartner" med Aarhus Vand, hvor afdelingens maskiner vil få en tracker installeret i 2022. Vi forventer, at tomgangsoptimeringen vil give en besparelse i tomgangstimer på mellem 25-50 % baseret på udbyders erfaringer.

Genanvendeligt asfalt

I Arkil tror vi på, at Bitumen Stabiliseret Materiale (BSM) er vejen frem. Med den klimavenlige produktionsmetode skaber vi bæredygtige vejrenoveringer med genbrug af vejens eksisterende materialer, mindre CO2 og ingen forbrug af nye råstoffer. BSM-metoden indebærer, at den eksisterende asfalt opfræses, iblandes en smule cement, vand og skumbitumen, hvorefter den nye blanding føres direkte over i en udlægger, som lægger et nyt bærelag i én og samme arbejdsgang. Processen sker uden den energikrævende opvarmning, som finder sted på et asfaltværk ved traditionel asfaltering.

Siden BSM fræsemaskinen og metoden er taget i brug i 2019 har vi udført 66 km kørespor, både på motorveje, byveje samt veje på landet i Danmark. Vi mærker en stigende interesse omkring BSM produktet, da fordelene med 100 % genanvendelse af den eksisterende asfalt, ingen opvarmning til fremstilling af nyt materiale, ingen nye råstoffer og en CO2 reduktion på mindst 90 % pr. produceret ton i forhold til konventionel asfaltproduktion er væsentlige fakto-

rer, der bidrager til, at vores kunder kan nå deres klima- og ressourcemål.

Der bliver forbrugt 0,5 liter diesel pr. ton produceret BSM, hvilket svarer til 5,0 kWh/ton. Som sammenligning med BSM i forhold til varmblandet asfalt, så er Arkils asfaltfabrikkers energiforbrug ved varmblandet asfaltbærelag i gennemsnit over tre år på 84,05 kWh/ton. Det vil sige, at 5,0 kWh/ton BSM kontra 84,05 kWh/ton varmblandet asfalt svarer til en besparelse på energiforbruget på 94,0 %. Dertil kommer transport fra asfaltværker til udlægningslokation samt nye råstoffer ved varmblandet asfalt.

I 2021 har vi undersøgt, hvordan vi kan gøre produktionsmetoden endnu mere bæredygtig ved at anvende en ny cementtype med reduceret CO2 udledning. Vi er i dialog med Aalborg Portland omkring FUTURECEM, som giver 30 % reduktion af CO2-emissionen til fremstilling af cement. Cementen har betegnelsen CEM II/B-M (Q-LL) 52,5 N, hvilket angiver, at det er en kompositcement, hvor op til 35 % af klinkerne er erstattet af en blanding af kalkfiller og varmebehandlet naturligt puzzolan. Med FUTURECEM vil BSM blive et endnu mere bæredygtigt og oplagt valg til vejrenovering.

Energi i asfaltproduktion

Det kræver energi at skabe god infrastruktur, solide veje og producere ny asfalt. I 2021 var vores samlede energiforbrug på Arkils danske asfaltværker 98 kWh pr. produceret ton asfalt. Det er en mindre stigning i forhold til året før. Stigningen skyldes bl.a., at det har krævet mere energi at holde bitumen varm kontinuerligt og at vi har produceret asfalten i mindre portioner fremfor i et kontinuerligt flow. Produktionsprocessen er energikrævende i opstartsfasen, og dermed har produktionsflowet en indvirkning på det samlede energiforbrug. Samtidigt oplever vi, at jo flere genbrugsmaterialer, der tilsættes produktionen af varmblandet asfalt, jo mere energi kræver det. Sidstnævnte argument taler for, at vi producerer mere asfalt koldt, som er det vi gør, når vi producerer BSM asfalt.

Se oversigten over energiforbruget i asfaltproduktionen på side 52.

Partnerskaber og samarbejder

I Arkil ser vi samarbejder og partnerskaber som en naturlig samarbejdsform nu og i fremtiden. Vi tror på, at det, at inddrage entreprenøren langt tidligere i planlægningsfasen og i beslutningsprocessen sammen med bygherren og rådgiveren, skaber bedre løsninger, mere innovation, mulighed for nytænkning og er mere effektivt og gavnligt for projektet.

Partnering er en ny måde at arbejde på. Her arbejder alle aktører sammen om det fælles mål med at skabe mest mulig

værdi for projektet med færre risici og et bedre arbejdsmiljø for alle parter. Vi ser store fordele i disse flerårige aftaler, hvor et godt samarbejde aktørerne imellem skaber udvikling, optimering og effektivisering til gavn for alle.

Også i 2021 viste vores erfaringer, at partnerskaber er værdifulde og positive på flere måder. Med partnerskaber kan vi styrke samarbejdsrelationerne og skaber nye innovative metoder og redskaber. De stærke samarbejder og partnerskaber resulterer ofte i et bedre arbejdsmiljø og større arbejdsglæde for alle parter. Dette skyldes bl.a., at medarbejdere og ledelse har mulighed for at bringe ideer, erfaringer og viden tidligt i spil, og det bidrager til et øget ansvar for det endelige produkt.

I 2021 har vi fokuseret på de igangværende partnerskaber, som også i de forgangne år har vist positive resultater og effekter.



Vandpartner – Aarhus Vand

En 6-årig partneringsaftale med fokus på innovation og forretningsførelse, hvor tillid, mod, borgertilfredshed og samarbejdsglæde er i højsædet. Vi glæder os over, at partneringsaftalen er blevet yderligere forlænget med en ny 6-årig aftale frem til 2028. Til den næste periode har vi valgt at indgå i et spændende samarbejde med en IT-virksomhed med det formål at blive endnu bedre til at tænke digitalisering og bæredygtighed ind i vores løsninger.



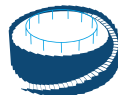
Vejle Spildevand

En 6-årig partneringsaftale med fokus på innovative processer, tidlig involvering af entreprenøren, tillid og åbenhed.



Frederiksberg Kommune

Et 8-årigt innovationspartnerskab, der samler entreprenører, producenter, leverandører, vidensinstitutioner og offentlige institutioner til udvikling af innovative klimaløsninger.



HOVEDPUMPESTATION VED SVENDBORG HAVN



Svendborg Spildevand

En 4-årig partneringsaftale med bygherre og rådgiver Envindan, hvor anlægsafdelingen i Odense skal være med til at lave en ny hovedpumpestation for Svendborg Spildevand. Partneringsaftalen vil have fokus på tidlig involvering, bæredygtighed og god kommunikation og dialog.



Klimasamarbejde med NIRAS

I slutningen af 2020 indgik Arkil et klimasamarbejde med rådgivervirksomheden NIRAS. Samarbejdet er rettet mod forsyningssektoren, hvor vi arbejder på at finde CO2 besparelser og dokumentere de mest effektive klimatiltag.

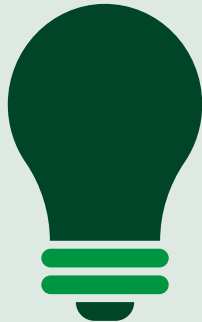


Innovations- og udviklingssamarbejde med Odico

I et længerevarende udviklingssamarbejde med robot- og teknologivirksomheden Odico A/S har vi i 2020 færdigudviklet og investeret i en fliseskærerrobot, der har stor indvirkning på især arbejdsmiljøet ved brolægningsarbejde. Vi anvender pt. 4 fliseskærerrobotter i virksomheden.

Derudover har vi sammen udviklet en ny metode til in-situ støbning af brønde i 2020, og metoden bruges fortsat i Arkil.

CASES



MEDARBEJDER- INNOVATION MED GEVINST

To medarbejdere fra anlægsafdelingen i Esbjerg har udviklet en rørsliber til gravemaskinen. Med rørsliberen kan maskinføreren skubbe rør af alle materialer fra Ø315 til Ø2000 mm. Rør-/trykrammen på rørsliberen er CE-godkendt til 8 tons skub samt 8 tons løft i krogen, og eneste sliddel er gummiklodserne, som kan skiftes til f.eks. egetræ eller nylon. Rørsliberen har forenklet arbejdsprocessen for maskinføreren, der således kun har rørene at kigge efter. Rørsliberen har medført en anden stor gevinst i form af større sikkerhed. Kollegerne slipper for at stå nede ved rørene, når de sættes sammen og dermed undgår at få fingrene i klemme.



NYERE MILJØVENLIGERE BILER

Hvert år udskifter vi et antal ældre firmabiler til nyere og mere brændstofeffektive modeller. Udskiftning og anskaffelse af mere miljøvenlige firmabiler er en del af den bilpolitik for koncernens danske selskaber, som vi igangsatte i 2016. I 2021 blev ca. 75 antal biler udskiftet. Udskiftningen har bl.a. medvirket til en årlig fremadrettet besparelse på ca. 36.689 liter brændstof svarende til 97 ton CO₂.

Siden 2017 har de vedtagne aktiviteter i politikken i alt reduceret brændstofforbruget med ca. 726.000 liter, hvilket svarer til ca. 1.917 ton CO₂.

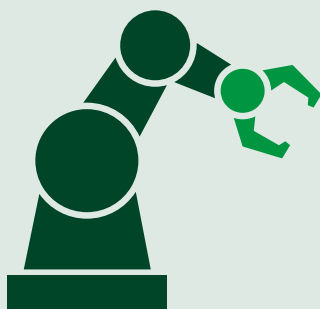


DIGITALISERING I ASFALTDIVISIONEN



Asfaltbranchen er uden tvivl en tung post, når vi kigger på klima og miljø. I Arkil arbejder vi løbende på at reducere klima- og miljømæssige forhold i vores produktion samt optimere processer. Når vi investerer i nye produkter, maskiner og udstyr, er det med det formål at minimere påvirkningen af miljøet mest muligt. Derfor har vi i 2021 valgt et nyt IT-program til planlægning af asfaltproduktionen. Med det nye IT-værktøj digitaliserer vi endnu mere produktionsprocessen i vores asfaltdivision. Vi forventer at se mere effektivisering og langt færre kørsler til og fra asfaltværkerne, da formænd og medarbejdere hele tiden har den opdaterede produktions- og projektplan med dem. Vi forventer desuden at se et mindre forbrug af brændstof og dermed også mindre CO2 udledning.

ROBOTTERNE KOMMER



Som afslutning på den første rammeaftale i Aarhus Vand regi modtog vores anlægsafdeling i Viby en af innovationspriserne for de tre bedste innovationstiltag igennem de sidste seks år i Vandpartner. Arkil vandt for at indtænke robotteknologi i anlægsbranchen.

Odico A/S har i tæt samarbejde med Arkil udviklet en mobil robotløsning for on-site skæring af tegl, fliser og øvrige bygematerialer på byggepladsen samt specialdesignede og robotskårne støbeforme til rørsamlinger i arbejdet. I Arkil anvender vi pt. 4 fliseskærerrobotter, som bruges flittigt ude i vores anlægsafdelinger, da de både forbedrer arbejdsprocessen og arbejdsmiljøet, men også reducerer støv- og støjgener samt tunge løft.



POLITIKKER

CSR POLITIK FOR HELE ARKIL KONCERNEN

I Arkil tager vi ansvar og bidrager til det samfund, vi er en del af – uanset hvor vi opererer. Det gør vi blandt andet ved:



At tage vare på vores medarbejderes livsmuligheder

Arkil er en virksomhed, der beskæftiger en relativ stor andel personer uden særlige boglige eller faglige kvalifikationer. Arkil anerkender, at det er både i virksomhedens, medarbejdernes og samfundets interesse, at der tages ordentligt vare ikke mindst på denne gruppes muligheder for beskæftigelse, sundhed og god levestandard uanset social status, køn, race, religion med videre. Dette kan foranledige aktive initiativer til sikring af f.eks. mangfoldighed, efteruddannelse, forebyggelse af nedslidning, sikring af adgang til behandlingstilbud m.m.



At sikre ordentlige forhold og en sikker arbejdsplads til 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 medarbejderes sikkerhed.



At investere i de rigtige løsninger

Arkil ønsker i sit virke at forebygge forurening mest muligt ved at investere i energirigtige løsninger og fremme energi- og CO2-besparende initiativer i selskabets forskellige aktiviteter. Arkil afsøger derfor genanvendelsesmuligheder af f.eks. byggematerialer, forbrændingsslagge og asfalt i vores projekter og bidrager aktivt til håndtering af forureninger fra fortiden.



At være garant for samfundsansvar

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 vores samarbejdspartnere og underentreprenører med henblik på at udbrede implementeringen af vores CSR-politik.

UDDANNELSES-POLITIK

- 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 selskabet, 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 kompetence, 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 selskabets 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 virksomhedsfulde 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.

Læs om vores indsatser og aktiviteter på side 21.

LIGESTILLING- OG MANGFOLDIGHEDS-POLITIK

Selskabet ønsker at sikre, at både ansøgere og ansatte, uanset køn, nationalitet, etnicitet og seksualitet, har lige muligheder for at gøre karriere i selskabet, og det er selskabet magtpåliggende at arbejde for, at ingen minoritetsgrupper oplever forskelsbehandling i Arkil.

Det er selskabets politik ikke at udøve forskelsbehandling i forbindelse med ansættelse og udnævnelse af personer til alle typer af stillinger i koncernen.

Ved udpegning eller ansættelse af medarbejdere i ledende stillinger - herunder såvel direktører som øvrige ledende stillinger med et personale- eller fagansvar - er det afgørende for virksomhedens tarv, at udvælgelseskriteriet er "bedst egnede" til stillingen, defineret ved indsigt, erfaring og forståelse for det arbejde, der udføres under den pågældende stilling, og ud fra hidtidige præstationer og resultater, uanset om der er tale om eksterne eller interne kandidater til stillingen, og uanset køn, etnicitet, nationalitet og seksualitet.

Selskabet erkender at operere i en branche, hvor produktionen til tider er karakteriseret ved hårdt fysisk arbejde, hvilket medvirker til en overrepræsentation af mænd i produktionen, som følge af et begrænset kvindeligt ansøgerfelt. I administrative stillinger er situationen modsat, hvor der tilsvarende kan noteres en overrepræsentation af kvinder i ansøgerfeltet, og følgelig også i de besatte stillinger.

Kønsfordelingen i ledende stillinger inden for et givent forretningsområde vil rimeligvis afspejle kønsfordelingen blandt de ansatte i det pågældende forretningsområde, som igen afspejles af kønsfordelingen blandt ansøgerne til alle stillinger i forretningsområdet.

Forudsætningen for bedre balance mellem kønnene er således, at der kommer større balance mellem kønnene i ansøgerfeltet til stillingerne.

Baseret på ovenstående og på selskabslovens § 139a har selskabet udarbejdet nedenstående politik for at sikre en mere ligelig fordeling i selskabets ledelsesniveauer.

Ansættelsesprocedurer og rekruttering

Det er selskabets politik at adressere ubalancer inden for forskellige typer af stillinger ved aktivt at opfordre kvalificerede ansøgere, uanset minoritet, til at søge opslåede stillinger, og derved - over tid - reducere ubalancer.

Selskabet vil nøje føre 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 vil tilstræbe at indkalde en ligelig andel af mandlige og kvindelige ansøgere til samtale, forudsat at de annoncerede kvalifikationskrav er opfyldt af ansøgere af begge køn.

Karriereudvikling

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

Læs om vores indsatser og aktiviteter på side 24.

ARBEJDSMILJØ-POLITIK

Ingen medarbejder i Arkil udsættes for større risiko end den bedste indsigt og viden berettiger til. Ansatte i virksomheden skal kunne forvente, at de – selv efter mange 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 minimerer arbejdsmiljørelaterede risici for den enkelte igennem de rette kompetencer, instruktioner og hjælpemidler.
- Vi kommunikerer effektivt og gensidigt om arbejdsmiljøforhold med vores medarbejdere og interessenter, så Arbejdsmiljøpolitikken og mål står klart for enhver.
- Vi vil tilstræbe, at Arkils underentreprenører og leverandører lever op til virksomhedens Arbejdsmiljøpolitik.
- 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 stræber mod fortsatte forbedringer af virksomhedens arbejdsmiljø til gavn for en sundere arbejdsmiljøkultur.

Læs om vores indsatser og aktiviteter på side 29.

MILJØ- OG KLIMAPOLITIK

Arkil tilstræber, at energiforbruget forbundet med produktion og transport skal søges begrænset.

At affaldsmængderne skal reduceres ved en bedre udnyttelse af materialer, og affaldet skal sorteres med henblik på størst mulig genanvendelse. Anvendelsen af miljøskadelige stoffer skal om muligt begrænses ved substitution.

- Vi vil, som minimum, overholde relevante lovmæssige krav og andre krav, som vi har tilsluttet os.
- 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.
- Vi vil løbende forbedre miljøledelsessystemet i overensstemmelse med kravene i ISO 14001.

Læs om vores indsatser og aktiviteter på side 35.

WHISTLEBLOWER-POLITIK

I Arkil ønsker vi en åben virksomhedskultur, hvor alle kan stå frit frem og anmelde begrundede mistanke om uregelmæssigheder eller ulovligheder vedrørende selskabets medarbejdere, ledelse og øvrige samarbejds-partnere.

Det er ofte medarbejderne, der som de første opdager uregelmæssigheder eller uetisk adfærd på arbejdspladsen. Overtrædelser vil normalt blive rapporteret til nærmeste overordnede, men af loyalitetshensyn kan det imidlertid ofte være vanskeligt at gå videre med de oplysninger eller den mistanke, man har.

Formålet med whistleblowerordningen er at give mulighed for at foretage anonyme og ikke-anonyme indberetninger om alvorlige og kritisable forhold uden at frygte for negative konsekvenser, at sikre beskyttelse af personer, som bruger whistleblowerordningen og opdage uregelmæssigheder og forsømmelser, som kan påføre Arkil A/S et økonomiske tab eller på anden måde skade Arkil A/S omdømme.

Whistleblowerordningen er et supplement til den direkte og daglige kommunikation hos Arkil A/S om fejl og utilfredsstillende forhold mv. For så vidt det er muligt, opfordrer vi til, at disse forhold i første omgang søges løst ved, at man henvender sig til sin nærmeste leder.

Læs hele whistleblowerpolitikken på arkil.dk/whistleblower og på side 47.

KODEKS FOR FORRETNINGS-PRINCIPPER

Arkil Koncernens kodeks for forretningsprincipper beskriver de virksomhedsnormer, som skal følges af alle virksomhedens medarbejdere, uanset hvor i verden de opholder sig. Kodeksen understøtter ledelses- og samarbejdsansvar samt samfundsansvar.

1. Standard for handlemåde

Arkil Koncernen driver virksomhed med professionalisme og åbenhed og med respekt for menneskerettighederne, medarbejdernes og aktionærernes interesser. Vi optræder troværdigt og med integritet i alle vores aktiviteter og respekterer kulturen i de lande, vi opererer i.

2. Overholdelse af gældende love

Arkil Koncernens selskaber og medarbejdere er forpligtede til at overholde love og regler i de lande, koncernen driver virksomhed i.

3. Ledelsen

Alle Arkil Koncernens selskaber og afdelinger har selvstændig ledelse, der er underlagt Arkil Koncernens struktur og funktioner. Det er direktionen i Arkil som har ansvar for, at alle selskaber og afdelinger ledes i henhold til koncernens kodeks for forretningsprincipper.

4. Medarbejdere

Arkil Koncernen lægger vægt på et arbejdsmiljø baseret på gensidig tillid og respekt, og hvor alle tager ansvar for arbejdsindsatsen og virksomhedens image. Arkil Koncernen rekrutterer, ansætter og forfremmer medarbejdere udelukkende på basis af de til arbejdet krævede kvalifikationer og evner, samt indstillingen til at efterleve vore værdier. Virksomheden sikrer gode sikkerheds- og arbejdsbetingelser for alle medarbejdere. Virksomheden benytter sig ikke af ufrivilligt arbejde, tvangsarbejde eller børnearbejde. Arkil respekterer individets værdighed samt medarbejdernes ret til frit fagforeningsvalg. Virksomheden tilstræber god kommunikation og gode samarbejdsrelationer.

5. Kunder

Arkil Koncernen samarbejder med koncernens kunder på et professionelt forretningsmæssigt grundlag. Ledelsen anser det for vigtigt, at koncernen opfattes som en virksomhed med faglig dygtighed og en god tone i et samarbejde med høj troværdighed og integritet. Vi møder kunder med respekt og har et godt, ærligt forhold til alle koncernens kunder.

6. Leverandører

Arkil Koncernen vil sikre et gensidigt gavnligt forhold til leverandører. Koncernen indgår kun kontrakter med leverandører, som forpligter sig til at overholde de gældende love i de lande, hvor de driver forretning, og som støtter og respekterer de internationalt anerkendte menneskerettigheder. Vi udfordrer og tilskynder vores leverandører til at støtte os i vores arbejde med at efterleve vores forretningsprincipper og behandler leverandører upartisk og retfærdigt.

7. Øvrige forretningsforbindelser og samarbejdspartnere (inkl. joint ventures)

Arkil Koncernen lægger vægt på, at virksomhedens forretningsforbindelser og samarbejdspartnere lever op til gode etiske standarder og vil bestræbe sig på at sikre dette såvel i forbindelse med indgåelse af aftaler som i det løbende samarbejde.

8. Miljøet

Miljøpåvirkning er en væsentlig faktor ved produktion og udlægning af asfalt samt produktion og installation af (no dig) linere. Ansvarlig adfærd på dette område er af væsentlig betydning for Arkil Koncernen, hvilket indebærer, at virksomheden tilstræber løbende forbedringer på dette område.

9. Konkurrence

Arkil Koncernen er tilhænger af åbne markeder, fri handel og fri konkurrence på lige vilkår.

10. Forretningsintegritet

Arkil Koncernen modtager ikke og giver ikke, hverken direkte eller indirekte, bestikkelse eller andre upassende fordele for at opnå forretnings- eller finansielle fortjenester. Ethvert krav om eller tilbud om bestikkelse skal omgående afvises og meddeles til ledelsen. Arkil Koncernens medarbejdere må ikke tilbyde, give eller modtage gaver, hvis værdi overstiger lokalt acceptable bagatelgrænser.

11. Interessekonflikter

Det forventes, at alle Arkil Koncernens medarbejdere undgår personlige aktiviteter eller økonomiske interesser, som kunne være i konflikt med deres ansvar over for virksomheden. Arkil Koncernens medarbejdere må ikke forsøge at opnå fordele for sig selv eller andre ved at misbruge deres stilling.

Ethvert brud på kodeksen skal meddeles til bestyrelsesformanden/direktionen i Arkil. Alle kan henvende sig i fortrolighed, og det vil naturligvis ikke få nogen negativ konsekvens for den enkelte, da det er i alles interesse, at kodekserne efterleves.

COMPLIANCE



Menneskerettigheder og antikorruption

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

Den primære risiko for selskabet i forhold til menneskerettigheder og antikorruption relaterer sig til eventuel anvendelse af leverandører, som ikke overholder national lovgivning og internationale standarder og konventioner.

Vi vurderer, at denne risiko er reduceret, da vi alene har aktiviteter i lande, der støtter menneskerettigheder, og hvor risikoen for korruption og bestikkelse er væsentligt lavere. Nylige eksempler, også fra Danmark, har dog vist, at det ikke er en selvfølge, og dette har vores opmærksomhed.

I forbindelse med udførelsen af vores arbejde kommer vi ofte i kontakt med repræsentanter for offentlige bygherrer, som udgør vores primære kundekreds og forretningsgrundlag, og der opstår naturligt mellem vore medarbejdere og disse repræsentanter en gensidig, professionel relation.

Eksempler fra branchen har vist, at der netop i dette samarbejde kan ske en uheldsmæssig udvikling i relationen. Vi har derfor konkrete politikker for området og kommunikerer eksplicit til vore medarbejdere selskabets værdisæt om integritet og ansvarlighed i vores ageren. Vores formulerede sponsorpolitik fastslår eksempelvis, at der aldrig må være konkurrenceforvridende forventninger i forbindelse med indgåelse af sponsorater eller anden formålsspecifik støtte.

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.

Arkil har for 2021 ikke haft nye særlige indsatser planlagt på dette område. Vores tilgang til problemstillingen er uændret en nultolerance, og opmærksomheden på området er dybt indgroet i virksomhedens værdisæt og tilgang til ansvarlig forretningsførelse. Der er ikke konstateret brud på selskabets forretningsprincipper i 2021.

Arkil vil i 2022 fortsætte instruktion af nuværende og nye medarbejdere i selskabets politikker og retningslinjer på såvel dette som andre relevante områder.

Vores tilgang til problemstillingen er uændret en nultolerance, og opmærksomheden på området er dybt indgroet i virksomhedens værdisæt og tilgang til ansvarlig forretningsførelse.

Whistleblower

Vi har i Arkil en åben virksomhedskultur, hvor alle kan stå frem, hvis man ønsker at påpege eventuelle uregelmæs-

sigheder eller har observeret, at der bliver begået alvorlige lovovertrædelser.

Som følge af EU-direktivet har Arkil i slutningen af 2021 etableret en whistleblowerordning for virksomhedens medarbejdere, kunder og leverandører. Vi hilser en formaliseret ordning velkommen, da vi ser den som et godt supplement til vores daglige interne dialog, der kun kan bidrage til en styrkelse af den åbne kultur, som vi ønsker skal være kendetegnende for Arkil.

Whistleblowerordningen bygger på en whistleblowerpolitik, som beskriver ordningen i detaljer. Indberetning foregår via www.arkil.dk, og indberetteren kan frit vælge, om indberetningen skal være anonym.

Redegørelse for dataetik

For Arkil er en korrekt og betryggende behandling af data vigtig, og dataetik ligger os på sinde, og vi arbejder kontinuerligt med det i takt, med at nye teknologiske løsninger og muligheder ændrer sig.

Arkil har en sund og skeptisk tilgang til al datahåndtering, og sikrer, at data opbevares forsvarligt og kun er tilgængelige for relevante personer.

Vi er en entreprenørforretning, der ikke indhenter store mængder data om kunder, marked m.v., og vi opsamler kun de data, der er relevante for vores forretning. Vi benytter ikke kunstig intelligens eller andre avancerede metoder til at analysere data. Vores dataetik omhandler derfor vores håndtering af basale kundedata og medarbejderdata.

Arkil vil aldrig videresælge data til tredjemand.

Datasikkerhed

Alle data gemmes på sikre platforme, med adgangsbe-grænsning, og overvågning af utilsigtede adgang. Adgang til data gives kun til relevante medarbejdere, således at der ikke gives adgang til uautoriseret personel. Adgange gives automatisk, når en medarbejder oprettes, og adgangen fjernes automatisk ved opsigelse. Alle data, der hentes ud fra centrale løsninger, gemmes på krypterede diske.

Overholdelse af databeskyttelseslove

Arkil efterlever Databeskyttelsesforordningen (GDPR) og indsamler kun relevante data. Indsamlede data opbevares i kortest mulige tid, og adgangen til personfølsomme data er begrænset til få godkendte medarbejdere.

Arbejde med dataetik

Databehandling er overordnet set forankret i IT og Forretningsudvikling, som samarbejder med direktion, stabe og produktionen om arbejdet med korrekt og betryggende behandling af data.

DATA

ANSATTE I TAL

	2019	2020	2021
Medarbejdere *	1.183	1.206	1.216
Timelønnede *	814	809	825
Funktionærer *	369	397	391
Ledere i alt *	53	53	54
Heraf kvindelige ledere (med medarbejderansvar)	11,3 %	11,3 %	13,0 %
Elever og lærlinge *	73	75	79
Heraf kvindelige elever og lærlinge	5,4 %	10,6 %	10,6 %

* Gennemsnit antal fuldtidsbeskæftigede

DIVERSITET

Ledere



13,0%
Kvinder

87,0%
Mænd

Elever / lærlinge



10,6%
Kvinder

89,4%
Mænd

Kvinder / Mænd



9,9%
Kvinder

90,1%
Mænd

LÆRLINGE OG ELEVER I TAL

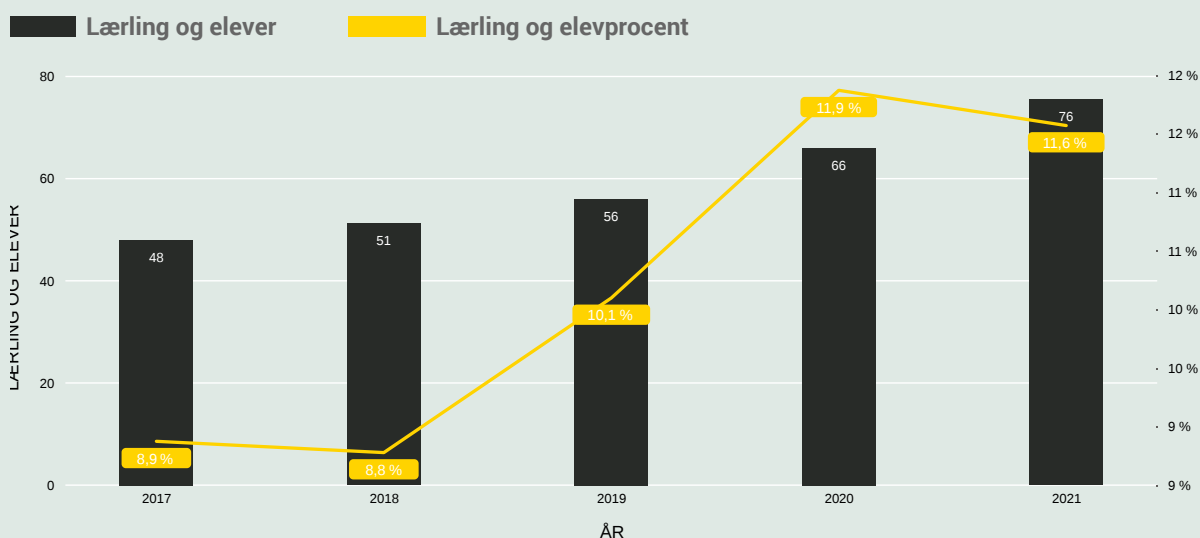
LÆS MERE PÅ SIDE 21

Anlægsstruktørlærling	58
Bygningsstruktørlærling	6
EUX-struktørlærling	1
Brolæggerlærling	3
Maskinførerlærling	2
Vej-asfaltørlærling	5
Entreprenørmaskinmekanikerlærling	1
Kontorelev	1
EGU-elev	1
Mediegrafikerelev	1
I alt	79

Opgjort i antal personer

LÆRLINGE I PROCENT

LÆS MERE PÅ SIDE 21

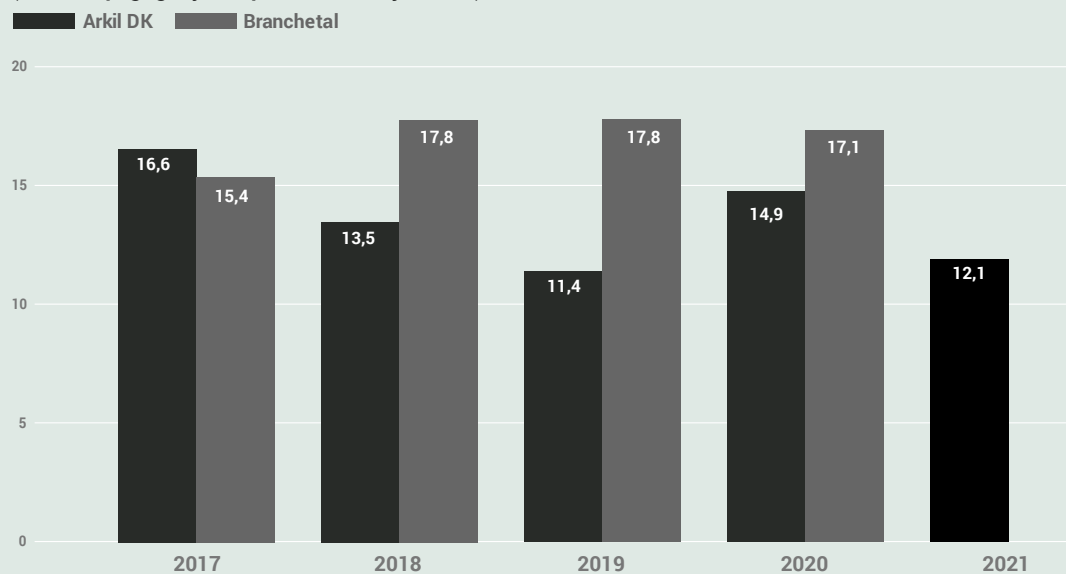


Lærlingeprocenten udregnes på baggrund af gennemsnitlig antal lærlinge på en igangværende erhvervsuddannelse som anlægsstruktør, EUX-anlægsstruktør, bygningsstruktør, brolægger, maskinfører, og entreprenørmaskinmekaniker, delt med det gennemsnitlige antal medarbejdere i de afdelinger, som kan beskæftige elever og lærlinge.

ULYKKEFREKVENNS 2017-2021

LÆS MERE PÅ SIDE 29

(Anmeldepligtig ulykker pr. 1 mio. arbejdstimer)

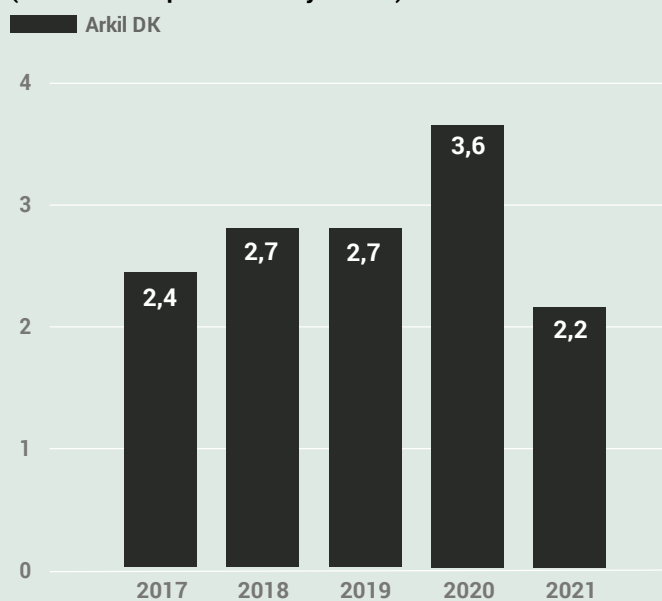


I 2021 var der i alt 28 skader med fravær.

FRAVÆR SOM FØLGE AF ULYKKER 2017-2021

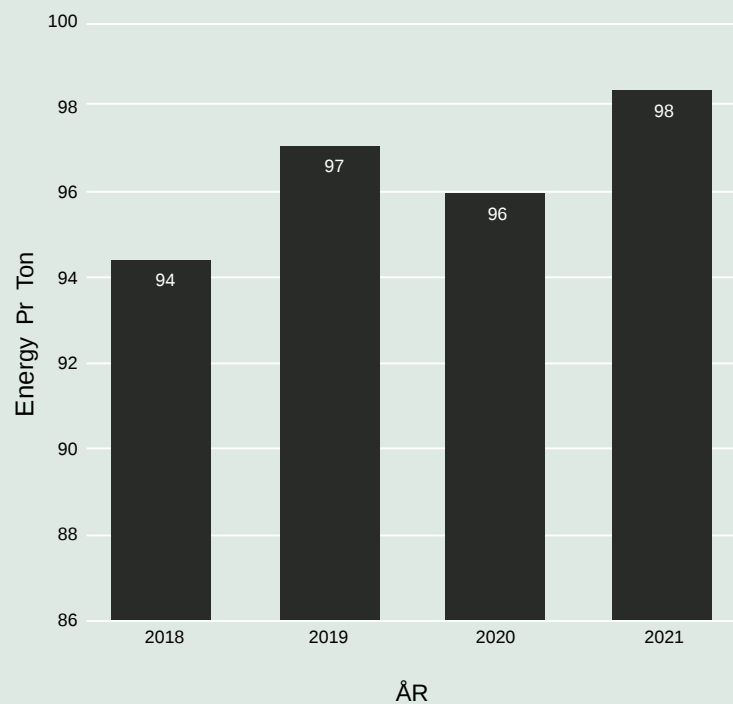
LÆS MERE PÅ SIDE 29

(Fraværstimer pr. 1000 arbejdstimer)



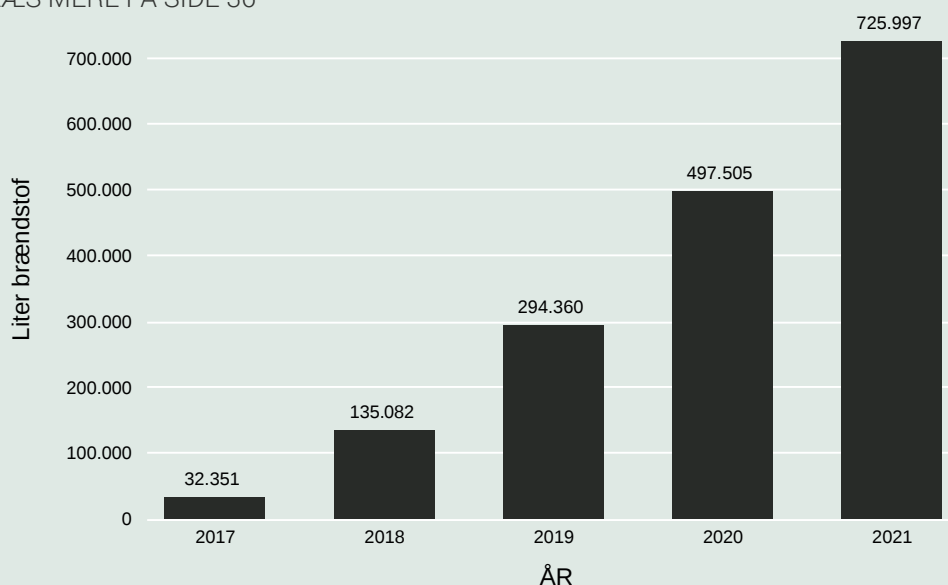
ENERGIFORBRUG I ASFALTPRODUKTION (ASFALTVÆRKER, KWH PR. TON ASFALT)

LÆS MERE PÅ SIDE 36



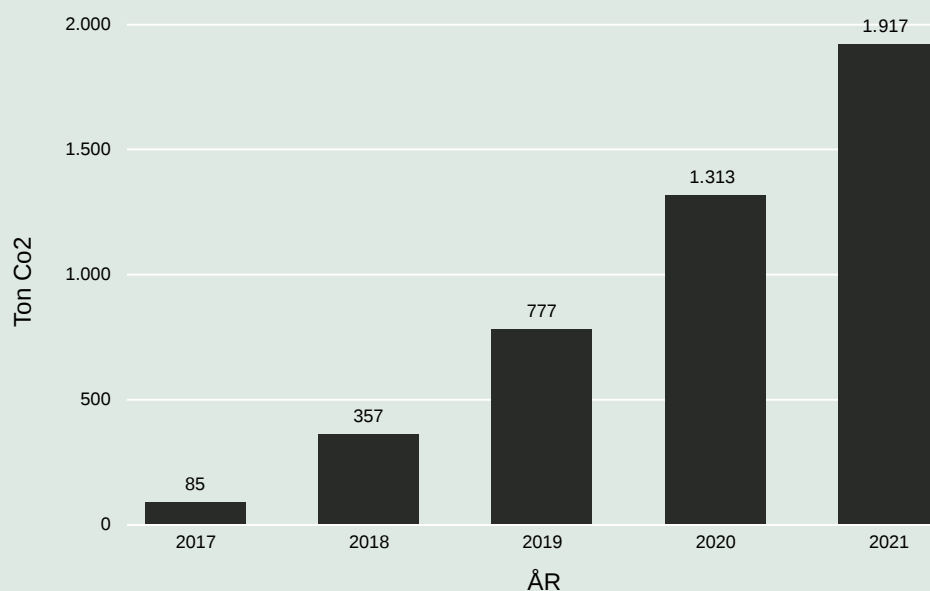
AKKUMULERET BRÆNDSTOFBESPARELSE (LITER) 2017-2021

LÆS MERE PÅ SIDE 36



AKKUMULERET CO2 BESPARELSE (TON) 2017-2021

LÆS MERE PÅ SIDE 36



I 2016 indførte vi en bilpolitik med henblik på at udskifte flåden af biler til mere miljøvenlige biler. I 2021 har vi udskiftet 75 ældre biler til nyere og mere brændstofeffektive modeller. Dette har medført en årlig besparelse på ca. 36.000 liter brændstof. Siden 2017 har bilpolitikken i alt reduceret brændstofforbruget med ca. 725.000 liter, svarende til ca. 1917 ton CO2.

Figuren viser den samlede effekt år for år. Dvs. at de besparelse fra de biler vi skiftede i 2017 også tæller med i 2021.

ARKIL A/S
SØNDERGÅRD ALLE 4
6500 VOJENS