



ARKIL A/S **CSR-RAPPORT** 2019



## INDHOLDSFORTEGNELSE



Forord.....	3
Forretningsmodel for Arkil.....	4
Arkils interesser.....	5
CSR og branchen.....	6
Udvalgte verdensmål.....	7
Samfundsansvar i Arkil.....	10
Højdepunkter i 2019.....	11
Uddannelse og beskæftigelse.....	14
Arbejds miljø og arbejdsforhold.....	18
Miljø- og klimaforhold.....	23
Ligestilling og mangfoldighed.....	27
Menneskerettigheder og antikorrup tion.....	30
Partnerskaber.....	31
Organisation.....	33

## FORORD

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

Denne redegørelse for samfundsansvar for aktiviteterne i Arkil A/S er en del af ledelsesberetningen i årsrapporten for 2019 og dækker regnskabsperioden 1. januar – 31. december 2019. Redegørelsen dækker samtlige af Arkils aktiviteter i Danmark, men omfatter ikke koncernens udenlandske selskaber.

Arbejdet med samfundsansvar tager udgangspunkt i selskabets CSR-politik og er forankret i selskabets værdisæt. Vi overholder lovgivning og regler, uanset hvor vi befinder os. Respekt for menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder og nultolerance i forhold til korrupsion og bestikkelse er for os helt fundamentalt, og er en fuldt integreret del af vores kodeks for forretningsprincipper, som kan læses på vores hjemmeside [www.arkil.dk](http://www.arkil.dk). Desuden har vi et målrettet fokus på klima-, miljø- og arbejdsmæssige forhold, og vores indsats på CSR relaterer sig til FN's 17 Verdensmål, SDG'erne.

FN's 17 Verdensmål for bæredygtig udvikling har givet os et omfattende værktøj til at arbejde systematisk med vores indsats for samfundet, og rækker langt ud over, hvad vi er forpligtet til ved lov. Det udfordrer virksomhederne og giver et værdifuldt bidrag til ejere og ledere såvel som den enkelte medarbejder om hvilken adfærd, der skaber værdi i et bredere perspektiv.

Verdenssamfundets behov for, at bl.a. virksomheder engagerer sig ud over egne umiddelbare interesser og bidrager til en holdbar og lysere fremtid for alle, er med SDG'erne blevet klart beskrevet og tydeliggjort.

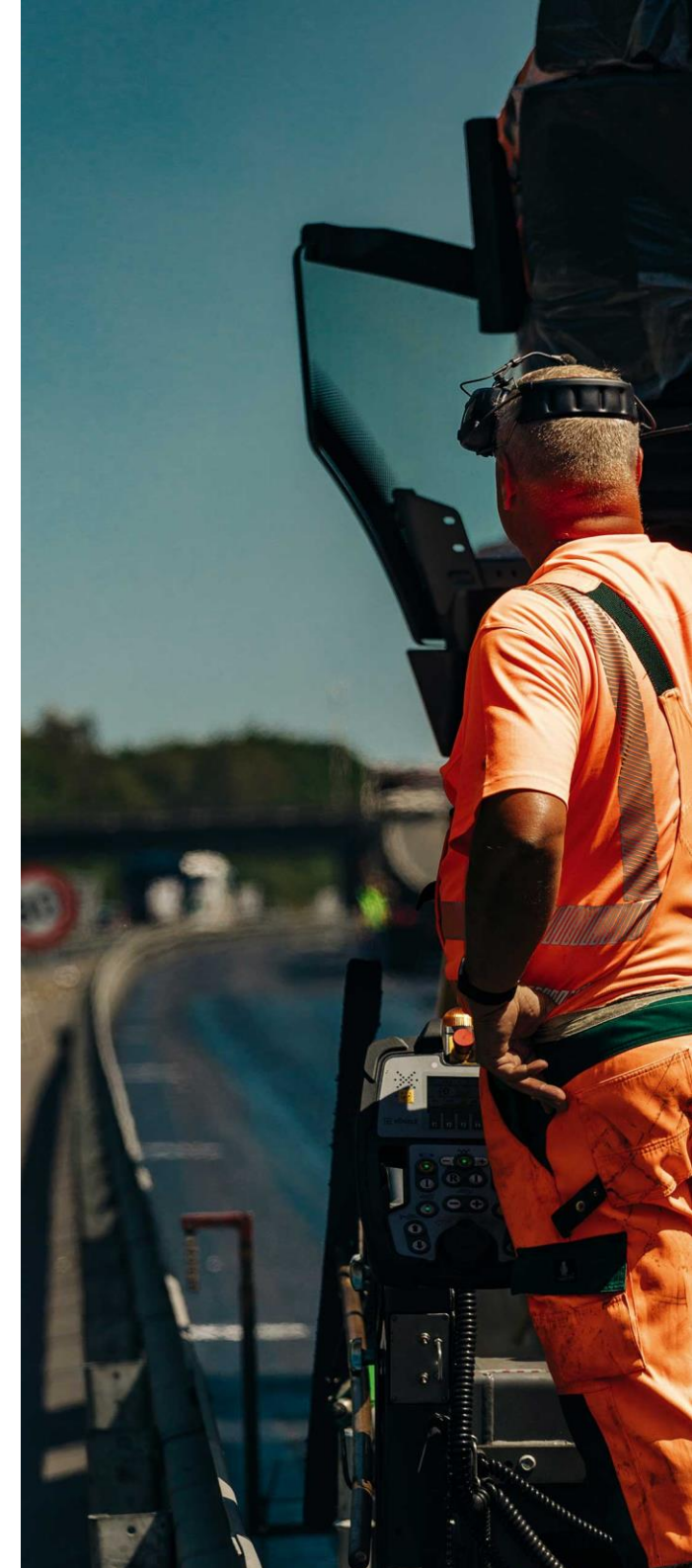
Og selv om Arkils aktiviteter ikke giver mulighed for at kunne bidrage meningsfuldt til samtlige mål, er det os magtpåliggende at anvende de verdensmål, som har berøring med os som en ledestjerne for indsatsen for socialt ansvar i Arkil. Det skyldes, at bæredygtighed i vores optik, såvel samfundsmæssigt som økonomisk, er helt central for selskabets fremtid.

God læsning.

**Jørgen Søndergaard**

Administrerende direktør

Arkil A/S



## FORRETNINGSMODEL FOR ARKIL

Arkil er en del af Arkil Holding koncernen, som er én af Danmarks største entreprenørvirksomheder med godt 1900 ansatte og en omsætning på over 3 milliarder i Danmark og i udlandet.

Arkil er en væsentlig aktør på det danske marked med godt 1.100 ansatte i Danmark og en omsætning i 2019 på 2 milliarder kroner.

Arkil 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 vejsserviceområdet, hvor vi er en af pionererne 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 synergimulighederne mellem de forskellige kompetencer i hele selskabet.

Arkil blev grundlagt i Haderslev i 1941 af civilingeniør Ove Arkil og kunne i 2016 fejre sit 75 års jubilæum. Hele selskabets aktiekapital ejes af Arkil Holding A/S, Søndergård Allé 4, 6500 Vojens.

### Mission, vision og værdier

Som entreprenør 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 selskabets 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 rensrer den forurenede jord, bygger kloakker og leverer et renere miljø. Vi anlægger fra grunden, bygger fundamentene, 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 selskabets medarbejdere, så vi bevarer og øger fagligheden på alle niveauer.
- Udvise 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.

## ARKILS INTERESSENER

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

Vi har udpeget de væsentligste interesser som værende:

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

Gennem vores aktiviteter har vi tæt kontakt til og dialog med de væsentligste interesser, 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 interesser.

### 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.



## CSR OG BRANCHEN

Med 78 års erfaring som selvstændig entreprenørvirksomhed og leverandør af infrastruktur til Danmark, har vi i Arkil bidraget til den udvikling, der har ført til et godt og trygt samfund for langt de fleste danskere. Veje og jernbaner giver os mobilitet, bygninger og huse danner rammerne for vores liv, og rørene i jorden forsyner os med rent vand, energi og sikker afledning af spildevand. Grundforudsætninger for et samfund, som vil give sine borgere gode livsmuligheder, og for hver generation er der sket kvantespring i udviklingen.

Det er *hvad* vi laver i Arkil. Denne rapport handler i høj grad om *hvordan* vi gør det, for når vi sætter fokus på *hvordan*, kommer effekterne af arbejdet frem i lyset.

Arkil har som virksomhed glæde af at drive forretning i Danmark. Man kan regne med landets myndigheder og kan arbejde under ordnede forhold. Der kan her rekrutteres mennesker med faglig kompetence og gode uddannelser. Retssamfundet skaber tryk og pålidelighed for både virksomheder og borgere. Finansielle institutioner er velfungerende, og man kan regne med at modtage ret betaling for ret arbejde. Kort sagt: Det danske samfund tilbyder virksomhederne en god kontrakt for sit virke. Det bør virksomhederne føle sig forpligtede af. Helt grundlæggende forpligtede til at overholde landets lovgivning, betale korrekt skat og tage et ansvar for de behov og udviklingsønsker, som samfundet har. Det er nødvendigt for, at kontrakten mellem samfundet og virksomhederne er fair og balanceret.

Det er afgørende, at vi, virksomhederne, af egen vilje og motivation spørger os selv, hvordan vi kan bidrage til samfundets udvikling, herunder ikke mindst forholder os kritisk til, hvordan vi undgår, at vi ved udførelsen af vores arbejde belaster samfundet unødigt.

Som i tidligere år finder vi arbejdet med socialt ansvar i virksomheden meningsfuldt på et højere plan og oplever, at en systematisk tilgang og konkret opfølgning på dette bidrager til virksomhedens langsigtede udvikling på en grundlæggende sund og positiv måde. En virksomhed, som har stolte medarbejdere og tilfredse kunder, som igen og igen kommer til os med deres projekter, fordi de har mere på hjertet end blot at få bygget billigst muligt, hurtigst muligt.

### Branchens udfordringer

Entreprenørbranchen er mere end noget andet kendetegnet ved konkret arbejde i det fysiske rum med anvendelse af maskiner, menneskelig arbejdskraft og råvarer. Branchen har længe været synonymt med hårdt fysisk arbejde, ufaglært arbejdskraft, støv, snavs og larm. Heldigvis er der sket meget i den vestlige verden, med Nordeuropa i front, for at forbedre dette, men der er den dag i dag stadig en del uhensigtsmæssige incitamerter til at fastholde entreprenørbranchen i en ikke-bæredygtig udvikling.

Bygge- og anlægsbranchen er under kritik for at have en ringere produktivitetsudvikling end andre erhverv, og der peges blandt andet på teknologisk innovation som en vej til øget produktivitet, ligesom flere industrialiserede processer frem for unika-byggerier kan bidrage positivt. Dette vil desuden kunne forbedre branchens image som en væsentlig CO<sub>2</sub>-udleder og storproducent af affald, som ikke genbruges.

Rekruttering af arbejdskraft, især den faglærte arbejdskraft, er stadig vanskeligere, og færre unge mennesker søger en håndværksuddannelse end tidligere. Det vurderes, at byggeriet kommer til at mangle 14.000 faglærte i 2025, og dette hænger direkte sammen med de unges fravalg og en utilstrækkelig lærlingeindsats i virksomhederne.

Det halter gevaldigt med ligestillingen, idet under 10% af alle ansatte i byggeriet er kvinder, hvoraf langt de fleste bestrider administrative funktioner. Det samme problem gør sig ikke gældende hos f.eks. de rådgivende ingeniører og bygherreorganisationerne, ligesom optaget af kvinder på ingeniørstudierne har bedre kønsbalance.

Arbejdsmiljøet og herunder arbejdssikkerhed og forebyggelse af nedslidning lader også meget tilbage at ønske, og antallet af tilskadekomne i byggeriet er langt højere end andet risikofyldt arbejde, som f.eks. i olie- og gassektoren.

Dertil kommer, at byggeriet jævnlige fremhæves negativt i dagspressen for konfliktpræget, med hyppige budgetoverskridelser, dårlig kvalitet og ringe løn- og ansættelsesvilkår for arbejdskraften.

Det kræver modige samfund, som tør stille andre ønsker højere end ønsket om et slagtilbud, og ledere i branchen som, på trods af relativt lave økonomiske afkast, ikke vil gå på kompromis med ordentlighed og integritet i jagten på profit. Det kræver mod til at investere i de rigtige løsninger og teknologisk udvikling. Det kræver partnerskaber på tværs af traditionelle skel, og så kræver det både hård lovgivning og bløde incitamerter.

## UDVALGTE VERDENSMÅL

Arkil arbejder som nævnt i forordet med CSR ud fra selskabets vædisæt og den gældende CSR-politik, relateret til SDG'erne. I vejledninger til virksomhedernes arbejde med SDG'erne anbefales det, at arbejdet sker ud fra en "negative-impact" vinkel, hvor der fokuseres på de områder, hvor vi i virksomhedens arbejde belaster samfundet mest. Det er med til at samle fokus på det mest relevante og dermed skabe størst effekt i indsatsen.

Som redegjort i foregående kapitel er der en række væsentlige "negative impact" områder, som kendetegner branchen, og som Arkil som en væsentlig aktør i entreprenørbranchen også præges af. Dette er ikke nyt for os, og både før og efter, at vi begyndte på at rapportere systematisk for vores samfundsansvar, har der været følgende fire hovedpunkter i vores arbejde med CSR, nærmere beskrevet på side 10. Disse omfatter:

- At sikre ordentlige forhold og en sikker arbejdsplads til vores medarbejdere
- At tage vare på vores medarbejderes livsmuligheder.
- At investere i bæredygtige løsninger
- At være garant for samfundsansvar

Branchens væsentligste udfordringer og Arkils CSR-politik kan sammenholdes med SDG'erne for at afdække indenfor hvilke SDG'er vores virke er mest i risiko for at have negativ effekt. Disse er identificeret som følger:

- 3: Sundhed og trivsel
- 4: Kvalitetsuddannelse
- 5: Ligestilling mellem kønnene

- 8: Anstændige jobs og økonomisk vækst
- 9: Industri, Innovation og Infrastruktur
- 12: Ansvarligt forbrug og produktion
- 13: Klimaindsats

Det er dog ikke alle SDG'er, hvor vi potentielt påvirker negativt. I kraft af det arbejde, vi udfører - det vi tjener penge på som en del af forretningen - bidrager vi positivt til samfundets udvikling i direkte relation til et antal SDG'er som følger:

- 6: Rent vand og sanitet
- 7: Bæredygtig energi
- 9: Industri, Innovation og Infrastruktur
- 11: Bæredygtige lokalsamfund

### Proces igangsat for 2020

I denne rapport finder man således en inddragelse af de udvalgte verdensmål, som vi finder mest centrale i vores CSR-indsats. Men vores arbejde med CSR har først rigtig værdi, når det forankres i de enkelte forretningsområder og hos den enkelte medarbejder.

Af samme årsag gennemføres der i 2020 en proces, som systematisk gennemgår de enkelte verdensmål i et gruppearbejde, der involverer både ledelsen og medarbejdere fra de enkelte divisioner og afdelinger, med det formål at identificere og prioritere mål og handlinger inden for de enkelte områder, hvor der er bedst mulighed for at gøre en mærkbar forskel og samtidig sikre, at mål og handleplaner kan omsættes til konkret praksis i organisationen og på byggepladserne.



## ARKIL OG FN'S VERDENSMÅL



I Danmark er truslerne mod befolkningens sundhed og trivsel ikke mindst relateret til livsstil, snarere end tilgængeligheden af sundhedsydelse, vacciner med mere, som verdensmålet retter særlig fokus mod. Entreprenørbranchen afspejler i denne sammenhæng samfundet som helhed og er kendetegnet ved at beskæftige mennesker fra alle sociale lag med mange forskellige typer arbejde, fra mere fysisk krævende, udendørs opgaver, til arbejde ved en skærm i kontormiljøer.

Uanset hvor man arbejder, er det Arkils holdning, at medarbejdernes sundhed og trivsel skal prioriteres højt således at man ikke belastes unødigt af sit arbejde og kan trives gennem et helt arbejdsliv. Tillige ser vi det som vores pligt at prioritere opmærksomhed og viden blandt medarbejderne om sundhedsrisici forbundet med såvel deres arbejdsopgaver som deres livsførelse generelt, for derved at kunne træffe oplyste valg og handle derpå.

### Delmål

Primært relateret til delmål 3.5, 3.6, 3.8, 3.9, 3.a samt mere indirekte til delmål 3.c og 3.d



Trods det, at Danmark er blandt verdens mest uddannede befolkninger, er der stor forskel på uddannelsesniveaut internt, og der findes bl.a. fortsat mange mennesker med ringe eller ingen læsefærdigheder selv efter 9 års skolegang. Dette medvirker til sårbarhed for arbejdsløshed, ulighed og negativ social arv.

Entreprenørbranchen er kendetegnet ved en relativ høj ansættelsesgrad af mennesker med korte uddannelser, som indgår i byggesjak på bygge- og anlægsprojekter rundt om i landet. Adgangen til denne arbejdskraft er væsentlig for branchen, ligesom arbejdskraften har behov for at kunne få beskæftigelse i denne type job.

Arkil ser det som sin forpligtelse at bidrage til, at en beskæftigelse i virksomheden giver mulighed for faglig opkvalificering både gennem arbejdets udførelse og ved efteruddannelsesmulighed i eller uden for virksomheden. Derved kan denne gruppes beskæftigelsesmuligheder forbedres, og virksomhedens rekrutteringsgrundlag styrkes ved at være en arbejdsplads, som skaber fremtidsmuligheder for alle.

### Delmål

Særligt aktuelle delmål er 4.3, 4.4, 4.5, 4.6, og 4.7



Udfordringen med ligestilling mellem køn er fortsat stor, også i Danmark, og der er mange muligheder for forbedring, ikke mindst i entreprenørbranchen.

Det er Arkils holdning, at den nuværende beskæftigelsesgrad af kvinder i forhold til mænd på under 10%, hvoraf de fleste job, som kvinder besætter, er af administrativ karakter, er et problem for branchen. Ubalancen kan reducere den gensidige forståelse og respekt mellem kønnene og udgør en markant begrænsning for, at kvinder kan få adgang til ledende stillinger.

Samtidig er det i vores optik vigtigt, at ansættelse og advancement sker på baggrund af kompetencer og ikke på baggrund af køn.

Dertil kommer, at virksomhederne og samfundet har behov for at kunne gøre brug af hele arbejdsstyrken, ikke kun den ene halvdel af befolkningen.

### Delmål

Der henvises især til delmål 5.1, 5.5 og 5.c



En forudsætning for et samfund med mindre fattigdom, bedre uddannelse og udvikling er, at en arbejdstime har et højt output. Siden efterkrigstiden, hvor meget udgravningsarbejde foregik med skovl og trillebør, og frem til i dag, hvor arbejdet udføres med gravemaskiner og anden maskinel hjælp, er både den økonomiske vækst og værdiskabelsen i arbejdet mangedoblet.

Det er Arkils holdning, at en sådan udvikling ikke kun skal gavne den kortsigtede økonomiske bundlinje for virksomheden. Den skal være til gavn for alle parter, og eksempelvis har udviklingen herhjemme med årene givet mulighed for, at den almindelige arbejder fik bedre arbejdssikkerhed og sundhed samt mere tid til familie, fritid og råd til en højere levestandard. Denne udvikling skal fortsætte og kræver et bestandigt fokus på produktivitetsudviklingen samt det enkelte jobs attraktivitet og fremtidsperspektiver. Forholdet mellem arbejdsgiver og arbejdstager er en gensidig, frivillig forpligtelse til gavn for begge, og ikke mindst opkvalificering, uddannelse og beskæftigelse af samfundets unge er en væsentlig faktor i entreprenørbranchens udvikling.

### Delmål

Væsentlige delmål er 8.2, 8.3, 8.4, 8.5, 8.6, 8.7 (indirekte især via leverandørfokus) og 8.8.





Entreprenørbranchen er en central aktør til at levere på Verdensmål 9, idet det er en væsentlig industri, som netop bygger den infrastruktur, som skal være samfundet til gavn.

Arkils holdning er, at arbejde skal udføres i en ordentlig kvalitet og have en robusthed og levetid, som modsvarer de kapitalsummer, der investeres.

Som virksomhed er man en del af værdikæden og er forpligtet til at bidrage til udviklingen af bedre produkter og højere kvalitet og forbedret brug af teknologi i samarbejde med byggeriets samlede værdikæde.

Sådanne bidrag kan i anlægssektoren realiseres som konkret afprøvning af innovative ideer og forsøg med prototyper i praksis, i samarbejde med bygherrer og øvrige interessenter, med det formål at opnå hands-on erfaring til brug for fremtidige standarder, regler og metodebeskrivelser.

### Delmål

Centrale delmål er 9.1, 9.4 og 9.5.



Byggeri og anlæg er energikrævende arbejde, der kræver forbrug af råstoffer og har betydelige leverancer fra andre sektorer og industrier.

Dette efterlader et væsentligt aftryk i naturen, og det er Arkils holdning, at dette aftryk skal være så lille som muligt, og at teknologi til genanvendelse og at mindske udledning af CO2 skal fremmes.

Som virksomhed er man forpligtet til at bidrage aktivt til denne dagsorden. Nye produktionsmetoder og alternative ressourcer kan være en kilde til forandring, og der bør skabes rum for afprøvning af den slags.

Dette fordrer også en dialog med aftagere af vores produkter, som bør være villige til at anvende metoder og samarbejdsformer, som kan bidrage til den positive udvikling.

### Delmål

Centrale delmål er 12.2, 12.4, 12.5, 12.6 og 12.7.



Entreprenørvirksomhederne er i frontlinjen, når samfundet skal klimasikres, og foruden arbejdet med Verdensmål 12, som skal medvirke til, at virksomhederne ikke bidrager til f.eks. udledning af drivhusgasser og dermed den globale opvarmning, skal vi bidrage til, at samfundet sikres bedst muligt med effekterne af klimaforandring.

Det er Arkils holdning, at der påhviler os en særlig forpligtelse til at bidrage med viden, så tiltag til klimasikring bliver effektivt, også økonomisk, og uden unødige negative implikationer for samfundet og naturen. Dette skal nødvendigvis ske i samarbejde med virksomhedens kunder.

### Delmål

Relevante delmål er 13.1 og 13.2.



Begrebet "partnerskaber" har en særlig betydning i entreprenørbranchen i samarbejdet med typisk offentlige bygherrer, og begrebet opfattes ofte som et alternativ til traditionelle udbudsformer, hvor pris og tid er de altafgørende parametre for tildeling af en opgave. Partnerskaber kan med fordel anvendes til at opnå et tillidsbaseret samarbejde, der skaber bedre rum for at efterstræbe mere kvalitativt orienterede målsætninger, herunder f.eks. om samfundsansvar, men ikke begrænset hertil. Håndtering af svært kvantificerbare risici i et komplekst projekt er et andet eksempel, hvor ressourcerne i partnerskaber koncentrerer om at håndtere og mindske risiciene for projektet bedst muligt i fælles interesse, frem for – som det ofte sker ved traditionelle "pris&tid-udbud" – at fremme egne interesser på bekostning af andres ved at placere risici hos én part uden at forholde sig aktivt til den bedste håndtering af denne.

Det er Arkils holdning, at partnerskaber bør fremmes i videst muligt omfang, for at sikre, at væsentlige og mere kvalitative samfundsinteresser får bedre kår i offentlige udbud og for at mindske dårligt samarbejde, konflikter og unødige budgetoverskridelser.

### Delmål

Relevante delmål er 17.14, 17.16, 17.17.

## SAMFUNDSANSVAR I ARKIL

### Vi har et ansvar

I Arkil tager vi socialt ansvar og bidrager til det samfund, vi er en del af, uanset hvor vi opererer. Til at holde fokus på og efterleve dette ansvar gælder nærværende CSR-politik for hele Arkil-koncernen, som for de enkelte datterselskaber kan udmønte sig i en egentlig CSR-rapport, afhængig af regelsæt og praksis i de pågældende lande. FN's 17 Verdensmål (SDG'er) bør danne grundlag for sådan afrapportering.

Arkils målsætninger for CSR omfattes af:

- Kodeks for forretningsprincipper
- Ligestillings- og mangfoldighedspolitik
- Sponsorpolitik

samt efterfølgende CSR-politik.

Disse principper og politikker er alle tilgængelige på [www.arkil.dk](http://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-POLITIK



#### At tage vare på vores medarbejders 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 medarbejders sikkerhed.



#### At investere i bæredygtige løsninger

Arkil ønsker i sit virke at forebygge forurening mest muligt ved at investere i energirigtige løsninger og fremme energi- og CO<sub>2</sub>-besparende initiativer i selskabets forskellige aktiviteter. Arkil af søger derfor genanvendelsesmuligheder af f.eks. byggematerialer, forbrændings-slagge 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.



## HØJDEPUNKTER I 2019

### Januar



CSR-mærke fra Aabenraa Kommune for socialt ansvar med at fremme beskæftigelse og uddannelse

Kalkstabiliseringsprojekt i Ikast-Brande Kommune. Metoden øger jordens bæreevne og gæver CO2 belastningen



Vi indstifter Arkils Hæderspris, som skal hædre personer, der gør en særlig indsats for at tiltrække flere kvinder i branchen

### Februar

# ISO

Asfaltdivisionens årsmøde, der er et led i asfalts ISO-certificeringer, havde særligt fokus på arbejdsmiljø og ledelsessystemet



Pilotprojekt: Opkvalificering af 40 timelønnede medarbejdere i samarbejde med EUC Syd

### Marts



Arkil Asfalt vinder Asfaltindustrien og 3F's pris for årets bedste arbejdsmiljøresultat

# 12

Formandsaspiranter: Ny intern uddannelse, hvor 12 medarbejdere forbereder sig på formandsjobbet



Arkils Arbejdsmiljødagen 2019 med fokus på, hvordan vi kan løfte arbejdsmiljøarbejdet til næste niveau

### April

# 1000

I anlæg Fyn fejrede de 1000 arbejdsdage uden ulykker med fravær



Murerelev Freja Lee Pedersen vinder Arkils hæderspris – elevprisen 2019

### Maj



Vi modtager Drop-In prisen 2019 fra Aalborg Kommune pga. vores indsats med at hjælpe mennesker, der har svært ved at finde fodfæste på arbejdsmarkedet

Arbejdsmiljøkampagne: Gå ikke i graven – før den er sikret. Fokus på medarbejdernes sikkerhed i forbindelse med arbejdet i udgravninger

# 85

Elevdag 2019 – 85 elever, mentorer og elevansvarlige er samlet til besøg på en byggeplads og sjove oplevelser

### Juni



19 formænd afslutter "grundlæggende lederuddannelse"

Vi deltager i projektet: Unge på toppen i Aabenraa Kommune. Vi har en ung kontanthjælpsmodtager i praktik og stiller en bil til rådighed på cykelturen til Alpe D'Huez.



LAR - lokal afledning af regnvand. Vi udfører flere LAR-løsninger som alternativ til traditionel afvanding.



# HØJDEPUNKTER I 2019

## Juli



Arkil Miljøteknik udfører pilotforsøg med oprensning af jord for Forsvarets Ejendomsstyrelse på Grønland



Innovation: I samarbejde med Vandpartner udfører vi in-situ støbning af brønd

## August



Kompetenceudvikling: 10 projektchefer på tværs af organisationen uddannes til at drive større koncernprojekter

Innovation: I samarbejde med Aarhus Kommune tester vi Bitubeton – et nyt genbrugsprodukt



Vi skybruds- og klimasikrer Kastellet i København mod fremtidens stigende vandmasser

## September



Arkil modtager skjold fra Inter-Force, Forsvarets forening, for Arkils støtte og samarbejde med Forsvaret



Forsvarsminister Trine Bramsen besøger afdelingen i Greve for at høre om initiativet til en veteranforening

# 100%

100 % genbrug af asfalt, 90 % mindre CO2 udledning og besparelse på råstoffer er fordelene ved BSM fræsemetoden

## Oktober



Struktørfaglærer Nana Holm Kristiansen er første modtager af Arkils hæderspris – indsatsprisen 2019



Arkils forening for tidligere soldater og veteraner stiftes og har nu 10 medlemmer

Innovation: Vi deltager i et innovationsprojekt i Frederiksberg Kommune omkring punktvis regnvandshåndtering, som skal sikre mindre overbelastning af kloakkerne

## November



Fokus på sundhed: Asfaltsjak deltager i Asfaltindustriens træningsforsøg, hvor de skal styrke kroppen mod gener fra hårdt eller ensformigt fysisk arbejde



Vi modtager Tønder Kommunes CSR-mærke for at være en socialt ansvarlig virksomhed, der tager ledige ind i virksomheden i praktik eller jobtræning

## December



Arkil uddanner tre nye regnvandskonsulenter, som kan løse et stigende behov for nye og alternative løsninger til aflastning af spildevandsledningerne og forhindre oversvømmelser

## CASE FORMANDSASPIRANTUDDANNELSE SKAL SIKRE FØDEKÆDEN I ARKIL



På netværkstur besøgte formandsaspiranterne Damhusledningen i Hvidovre for at se tunnelmaskinen Gudruns ankomsten på tunnelstrækningen.

12 nye formandsaspiranter er klar til at starte et nyt etårigt uddannelsesforløb, som går ud på at tilegne sig kompetencer og viden for at kunne agere som formand og sikre, at virksomheden har det antal formænd, der er behov for både nu og i fremtiden.

Inden for en overskuelig fremtid vil der være et naturligt skifte af formænd samt et stigende behov for flere formænd i virksomheden. Derfor har en arbejdsgruppe i Arkil arbejdet på at finde en løsning på den kommende udfordring, nemlig ved internt at uddanne og forberede en gruppe medarbejdere til formandsjobbet.

Formålet med uddannelsen er at klæde de nye formandsaspiranter ordentlig på med nye kompetencer, viden og et godt indblik i de interne systemer, man får brug for som formand.

"Vi vil gerne udvikle de medarbejdere, der både har lysten, men også talentet til at blive formænd i fremtiden", fortæller HR-chef Helle Juhl.

### Uddannelsens opbygning

Formandsaspirantuddannelsen varer et år, og er blandt andet bygget op omkring fem moduler. Aspiranterne vil her stifte bekendtskab med temaer som lederskab, personlig gennemslagskraft og

handlingsadfærd. Derudover vil der være undervisning i, hvordan de kan skabe overblik i hverdagen og motiverer andre samtidig med, at de får introduktion til Arkils interne systemer og forretningsgange.

I uddannelsesperioden vil aspiranterne også prøve kræfter med de fleste funktioner som en formand udfører i tæt samarbejde med deres mentor og/eller afdelingschef.

"Det er vigtigt, at de træner de teoretiske input og færdigheder, de får fra modulerne, med rigtige opgaver og udfordringer fra hverdagen, og hvor de har mulighed for at få feedback fra deres mentorer," forklarer Helle Juhl.

### Personlig udvikling

Cirka halvdelen af aspiranterne agerer allerede formand ud på deres pladser, eller har fået ansvarsopgaver, som de forsøger at udføre bedst muligt, og det er rigtig positivt, fortæller Arent M. Jensen, underviser på uddannelsen og fortsætter "Jeg hører dem fortælle, at de bruger de redskaber, som vi har haft på de forskellige moduler og at de træner deres gennemslagskraft og personlige lederskab".

Men uddannelsen giver ikke kun aspiranterne ledelsesmæssige nye fagligheder, mange af aspiranterne oplever også en personlig udvikling og bliver kloge på deres egne værdier.

"Med uddannelsen er aspiranterne på en dannelsestour, hvor formålet er at vokse i sig selv. Det vil også komme til udtryk i den måde, de agerer på overfor deres kolleger, og for at være en dygtig leder, skal du have styr på dig selv," slutter Arent M. Jensen.

Det første hold formandsaspiranter afslutter deres uddannelse i marts 2020, men uddannelsen fortsætter med et nyt hold aspiranter i 2020.



## UDDANNELSE OG BESKÆFTIGELSE

I Arkil er medarbejderne vores største og vigtigste aktiv. Uden kompetente medarbejdere, der med stor trivsel, motivation og engagement arbejder på vores projekter og opgaver, ville virksomheden ikke nå langt. Vi gør dermed en stor indsats for at imødegå den risiko, der ligger i ikke at kunne tiltrække og fastholde medarbejdere med de rette kompetencer. Vi ønsker at være en arbejdsplads, hvor medarbejderne trives i et godt kollegialt fællesskab med et godt og sikkert fysisk og psykisk arbejdsmiljø, og hvor der er uddannelses- eller karriereudviklingsmuligheder for den enkelte.

### *Uddannelse og udvikling*

Uddannelse på arbejdspladsen er et vigtigt element i at realisere den enkeltes potentiale og kompetencer og for at sikre kvalificeret arbejdskraft til Arkil. Derfor har vi også et ansvar i at uddanne elever og lærlinge samt klæde vores medarbejdere på, så de har de rette kompetencer til at løse fremtidens arbejdsopgaver og forstå vores kunders behov.

### *Vi har et samfundsansvar*

At se potentialet i mennesker, der af en eller anden årsag er på kanten af det danske arbejdsmarked, anser vi som en del af vores ansvar. Med fokus på forudsætninger og udfordringer forsøger vi at skabe aftaler og jobs, som gør det muligt for den enkelte at bidrage til samfundet uanset baggrund og uddannelsesniveau.

1183 medarbejdere var ansat i Arkil A/S ved årets afslutning i 2019. Heraf var de 369 funktionæransatte og 814 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 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-løft, herunder også træning af medarbejdere, der karriere-mæssigt 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 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 2019

#### *Elever og lærlinge i Arkil*

Uddannelse er et væsentligt fokusområde i Arkil, og derfor har vi igennem en årrække haft et erklæret mål på elevindsatsen om, at 10% af de timelønnede medarbejdere i Danmark skal udgøres af erhvervsuddannelseselever i de afdelinger, som kan beskæftige elever og indenfor anlæg, som er vores kerneområde. Det er en målsætning, som forpligter og hele tiden udfordrer vores organisation til at indtænke elever i projekter og i arbejdet.

I 2019 har Arkil Anlæg i gennemsnit haft 56 elever på erhvervsuddannelserne brolægger, anlægs-, EUX-anlægs- og bygningsstruktør. Derudover har Arkil A/S haft yderligere 17 elever indenfor andre uddannelsesgrene, hvilket sammenlagt giver i alt 73 elever.



Eleverne er fordelt på følgende uddannelser:

Struktøreløver	47
Maskinførerelever	2
Bygningsstruktøreløver	6
Kontorelever	1
Brolæggerelever	2
EGU-elever	5
IGU-elev	3
EUX-struktøreløve	1
Entreprenørmaskinmekaniker	1
Vejasfaltøreløver	5

Vi har i 2019 haft flere erhvervsuddannelseselever under uddannelse i virksomheden end i 2018, hvor tallet var 51 elever kontra 56 elever i 2019. Procentmæssigt oplever vi derfor også en stigning og en indfrielse af vores mål, fra 8,8% til 10,1%.

Elevprocenten udregnes på baggrund af gennemsnitlig antal elever på en igangværende erhvervsuddannelse, delt med det gennemsnitlige antal timelønnede i Arkil Anlæg. De yderligere 17 elever tælles ikke med i denne procentudregning.

Vi har et ansvar for at uddanne unge mennesker til fremtidens arbejdsmarked. Det er et ansvar, som vi tager meget seriøst. Derfor udvikler vi løbende på rammerne omkring vores elevindsats, så de elevansvarlige har de rigtige redskaber. Samtidig styrker vi vores mentorordning, så afdelingerne er godt rustet til at tage elever, og vi kan sikre et godt samarbejde mellem elev, virksomhed og skole.

#### Studerende og praktikanter

Udover de mange elever, der har været tilknyttet Arkil i 2019, har vi også haft ingeniør- og konstruktørstuderende i praktik i flere af vores afdelinger. I 2019 har vi haft 4 praktikanter.

Også her har vi i Arkil en forpligtigelse for at sikre praktikpladser til unge mennesker i virksomheden og dermed sikre adgang og indsigt i entreprenørbranchen samt give dem brugbare og nødvendige erfaringer, som de kan tage med sig i deres videre uddannelse.

I 2019 har vi intensiveret og struktureret indsatsen omkring praktikanter. Der er skabt flere praktikpladser i organisationen, vi har deltaget på flere uddannelses- og karrieremesser, der er taget initiativ til byggepladsbesøg for grupper af studerende, og de studerende, som har været i praktik i virksomheden, har været med til at italesætte mulighederne i Arkil. Alt sammen med det formål at kunne tilbyde flere studerende en praktik i 2020.

Ved udgangen af 2019 var der lavet 7 aftaler med studerende om praktik i første halvdel af 2020. Samme målsætning gælder også for andet halvår i 2020.

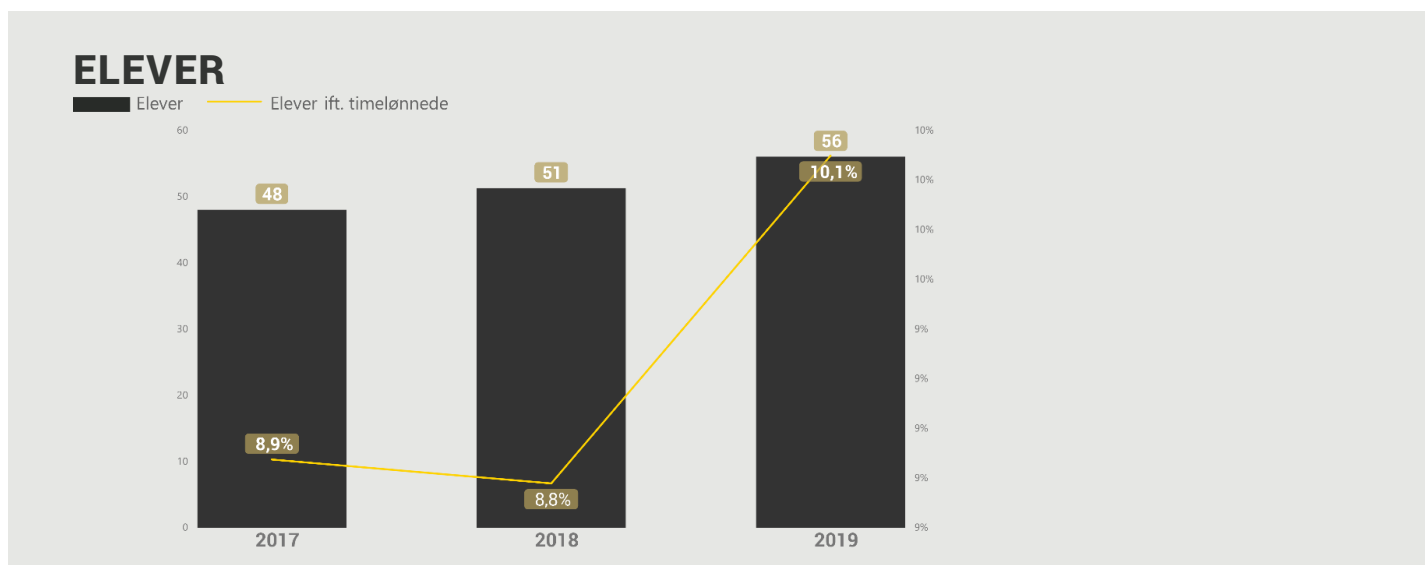
#### Inklusion

Arkil er en af landets største entreprenørvirksomheder, og med virksomhedens størrelse og position tager vi ansvar på arbejds-

markedet. Vi mener, at arbejdsstyrken og medarbejdersammensætningen i virksomheden skal afspejle samfundet omkring os. Det betyder, at der er et stort fokus på at inkludere mennesker, som enten er på kanten af arbejdsmarkedet eller som har brug for en vej tilbage på arbejdsmarkedet. Dette kan være i form af specielt tilrettelagte praktikker, opkvalificeringer og jobprøvning.

I løbet af 2019 har Arkil modtaget CSR mærker fra Aabenraa og Tønder Kommune samt Drop-in prisen i Aalborg Kommune. Priserne er modtaget på det grundlag, at Arkil har ydet en særlig indsats og påtaget sig et socialt ansvar for at hjælpe mennesker til en aktiv tilværelse med arbejde. De lokale afdelinger gør et stort stykke arbejde med at få borgere uden tilknytning til arbejdsmarkedet arbejdsprøvet og indsluset med særlig fokus på ekstra støtte og opbakning fra deres mentorer.

I 2019 deltog Arkil i projektet; Unge på Toppen i Aabenraa Kommune, hvor en ung kontanthjælpsmodtager fik mulighed for at komme i praktik i Arkil og efterfølgende vise, at han var i stand til at varetage et fast arbejde. Den unge blev efter praktikken tilbudt arbejde i afdelingen og arbejder her fortsat.



Ligeledes deltog Arkil sammen med et jobcenter og en erhvervsskole i et stort opkvalificeringsforløb, hvor 12 borgere, der enten var ledige, på kanten af arbejdsmarkedet eller havde behov for et brancheskift, blev opkvalificeret med kurser og uddannelse for at varetage arbejde i Arkil. Af de 12 ledige kom 9 efterfølgende i praktik og 8 arbejder her fortsat.

I 2019 har Arkil benyttet sig mindre af udenlandsk arbejdskraft og i stedet valgt at fokusere på opkvalificering af herboende danskere. Dette fokus vil fortsætte i 2020. Dog ligesom i 2018 har vi også i 2019 haft gode erfaringer med at ansætte medarbejdere, som er kommet hertil som flygtninge. I vores anlægsafdelinger i Aalborg og Sønderborg har vi tilsammen i 2019 ansat otte sydere, som kun har tilbragt få år i Danmark, men som allerede har vist sig at være en ihærdig og stabil arbejdskraft. Ved udgangen af 2019 havde vi indgået elevaftaler med tre af de otte sydere med start i 2020.

Det er en del af Arkils DNA at arbejde med samfundsansvar. Derfor er det også naturligt for virksomheden at støtte op om og initiere indsatser omkring veteraner og tidligere soldater til at finde vej til en civil ansættelse. I samarbejde med kommuner og jobcentre tilbyder Arkil arbejdsprøvning og praktik. I Arkil ser vi, at veteraner og tidligere soldater i Forsvaret har en lang række kvaliteter og kompetencer, som passer godt til at være ansat i en entreprenørvirksomhed, men hvor den enkelte veteran eller soldat har behov for ekstra støtte.

Tillige har vi i Arkil i 2019 indstiftet en forening for tidligere militært personel for at skabe et fællesskab, hvor medarbejdere kan mødes med hinanden og blive mødt med en forståelse for, hvad deres tidligere job har indebåret og haft af konsekvenser.

Arbejdet med at udbrede foreningen og lave praktik og arbejdsforløb for veteraner og tidligere soldater vil fortsætte i 2020.

### *Efter- og videreuddannelse for flere medarbejdergrupper*

En aktiv indsats for at udvikle vores medarbejdere sker bl.a. igennem uddannelse. I et samarbejde mellem ledelse og medarbejdere udvikler vi løbende initiativer, som skal sikre, at medarbejderne har de nødvendige kompetencer til at løse dagens udfordringer og kundernes efterspørgsler. Derudover ønsker vi at give medarbejderne mulighed for at udvikle sig, både fagligt, personligt og ledelsesmæssigt via kurser og uddannelser.

I 2019 deltog 522 medarbejdere i kurser og uddannelser, svarende til i alt 3406 kursusdage. Det er en positiv udvikling, at så mange medarbejdere har fået suppleret deres kompetencer med ny viden og læring, som de kan bidrage med i hverdagen.

For at imødekomme virksomhedens behov og fremtidens rift om dygtige formænd, har Arkil udviklet en ny intern formandsaspirantuddannelse, der skal uddanne en gruppe medarbejdere til formandsjobbet. De nøje udvalgte 11 medarbejdere tog i marts 2019 hul på den 1-årige uddannelse, der med fokus på lederrollen, egne og Arkils værdier samt adfærd, konflikthåndtering, gennemslagskraft og interne forretningsgange, skal give dem redskaber og kompetencer til at kunne varetage en stilling som formand.

Derudover er kurset "grundlæggende lederuddannelse" igen i 2019 afviklet. Det betyder, at der er tæt på 80 formænd, der har gennemført uddannelse, siden kurset blev udbudt i Arkil for første gang i 2017.

Vi ved, at der stilles store krav til vores ledere, som skal drive større tværgående og komplekse koncernprojekter i fremtiden. Arkil har derfor udviklet et særligt trænings- og uddannelsesprogram, der skal klæde nuværende og kommende projektchefer på til denne opgave. Det første hold på 10 projektchefer startede deres uddannelse i august 2019, og slutter undervisningen i slutningen af marts 2020.

### *Flere kvinder i branchen*

Bygge- og anlægsbranchen bærer i særdeleshed præg af en skæv kønsfordeling, idet kun 9% af medarbejderne er kvinder. Et procenttal og en virkelighed, som ikke har ændret sig i de seneste 20 år. Det fik i 2019 Arkil til at bakke op om Dansk Byggeris Kvinderåds anbefalinger ved at indstifte Arkils Hæderspris med det formål at hædre personer, som har gjort en særlig indsats for at tiltrække kvinder til branchen.

To stærke og visionære unge kvinder; den ene murerrelev og den anden faglærer på struktøruddannelsen modtog Arkils Hæderspris elevprisen og indsatsprisen i 2019.

Arbejdet med fortsat at skabe fokus på kønsfordelingen i branchen og tiltrække kvinder til Arkil vil være et gennemgående fokusområde i 2020.

### **Målsætninger for 2020**

Også i 2020 vil et af Arkils hovedfokusområder være at uddanne elever og lærlinge til fremtidens arbejdskraft. Målet om, at 10% af de timelønnede medarbejdere i Danmark skal udgøres af elever i de afdelinger, der kan uddanne elever, vil derfor fortsat gælde i 2020.

Der vil fortsat være fokus på tiltrækning af ingeniør- og konstruktørpraktikanter i 2020. Målsætningen er, at der udbydes minimum 6 praktikpladser pr. halvår.

Efter de positive erfaringer med opkvalificeringsforløbet af ledige, der af en eller anden årsag er på kanten af arbejdsmarkedet, ønsker vi i samarbejde med lokale jobcentre og erhvervsskoler at folde initiativet ud til andre afdelinger og divisioner i flere dele af landet i 2020. Vi vil også fortsat stille os til rådighed for jobcentrenes behov for at afprøve kortere praktikforløb i virksomheden. Der vil i 2020 blive sat fokus på det gode arbejdsliv.

Afslutningsvis vil vi naturligvis have fokus på tiltrækning af arbejdskraft og fastholdelse af vores eksisterende medarbejdere samt fortsætte employer brandingindsatsen.

## CASE FRA BRÆNDPUNKT TIL CIVIL ANSÆTTELSE I ARKIL



Forsvarsminister Trine Bramsen mødtes med tidligere soldater, som i dag er ansat i Arkil, for at høre mere til Arkils arbejde og initiativer med veteranforeningen.

*I Arkil bygger vi bro. Det gør vi, helt bogstaveligt talt rundt omkring i det danske land, men vi forsøger også at bygge bro mellem mennesker og virksomheden. Det gælder både unge mennesker og flygtninge, som har svært ved at finde deres vej ind på uddannelses- og arbejdsmarkedet. Det seneste initiativ er at etablere en forening for veteraner og tidligere soldater, der nu arbejder hos Arkil.*

### Talentfulde og kompetente mennesker

I Arkil ser vi, at veteraner og tidligere soldater i Forsvaret har en lang række kvaliteter og kompetencer som bl.a. målrettedhed, holdmentalitet og god arbejdsdisciplin, som passer godt til at være ansat i en entreprenørvirksomhed som Arkil. Men virksomheden anerkender også, at vejen fra en karriere i Forsvaret til en civil ansættelse ikke altid er helt nemt.

Derfor har Arkil taget initiativ til at stifte en forening for veteraner og tidligere soldater.

"Tanken bag initiativet er at skabe et fællesskab på tværs af Arkil, hvor medarbejdere med en militær baggrund i Forsvaret kan mødes og sparre med hinanden og på den måde blive mødt med en forståelse for, hvad deres tidligere job har indebåret og haft af konsekvenser," siger Jesper Arkil, adm. direktør i Arkil Holding.

"Samtidig vil vi med foreningen også gerne være med til at anerkende de soldater, som har været med til at værne om Danmark, også under indsatser i udlandet", tilføjer Jesper Arkil.

### Besøg af Forsvarsministeren

Lige inden indstiftelsen af foreningen besøgte forsvarsminister Trine Bramsen Arkils afdeling i Greve. Baggrunden for hendes besøg var at høre nærmere om Arkils initiativ og bevæggrunde for at etablere foreningen samt hvilke aktiviteter og tiltag, der er tiltænkt i foreningen. Derudover fik ministeren mulighed for at tale med nogle veteraner, som i dag er ansat i Arkil, om hvordan deres overgang til en civil virksomhed har været.

### Socialt fællesskab

I begyndelsen af oktober blev den nye forening for veteraner og tidligere soldater i Arkil indstiftet, hvor en bestyrelse konstituerede sig med værkfører Nils Bjerre Jakobsen, veteran fra Balkan, som formand. På nuværende tidspunkt er der 10 medlemmer i foreningen, og alle foreningens medlemmer har gjort kontraktlig tjeneste som soldat i Forsvaret.

"Vi glæder os til at følge foreningen og dens arbejde den kommende tid, og vi håber, at vi med foreningen kan signalere, både internt og eksternt, at Arkil er en arbejdsplads, hvor veteraner og tidligere soldater kan føle sig velkomne og værdsat som ressource", siger Jesper Arkil.

I samarbejde med kommuner og jobcentre tilbyder Arkil allerede arbejdsprøvning og praktik, hvor mentorordningen er et vigtigt element. Med mentorordningen får veteranen eller den tidligere soldat en mentor, som skal være med til at sikre en god start, og hjælpe med at tage de nødvendige hensyn.





## ARBEJDSMILJØ OG ARBEJDSFORHOLD

Arkil vil være en førende virksomhed, når det kommer til vores medarbejderes sikkerhed.

Det kræver et vedholdende fokus, hvor vi – med udgangspunkt i vores arbejdsmiljøpolitik – struktureret arbejder på at reducere antallet af arbejdsulykker.

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

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

Arkils arbejdsmiljøorganisation, der består af arbejdsmiljøafdelingen, hovedarbejdsmiljøudvalget, lokale arbejdsmiljøudvalg og arbejdsmiljøgrupper på byggepladserne, arbejder dagligt på at imødegå de ovenfor nævnte risici.

Med udgangspunkt i konkrete målsætninger og handleplaner, der gælder for to år ad gangen, gennemføres landsdækkende og lokale initiativer som uddannelsesforløb, udvikling af ledelsessystemet, sikkerhedsrundringer, ulykkesanalyser og interne kampagner.

Formålet med alle aktiviteter er at sikre, at antallet af arbejdsulykker i Arkil bliver reduceret, og at det overordnede mål for arbejdsmiljøarbejdet dermed nås.

## ARBEJDSMILJØPOLITIK

*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 serviceydelse.
- Vi stræber mod fortsatte forbedringer af virksomhedens arbejdsmiljø til gavn for en sundere arbejdsmiljøkultur.

## Aktiviteter og resultater i 2019

I 2019 opnåede vi den laveste ulykkesfrekvens, siden vi begyndte at føre statistik på området. Ulykkesfrekvensen, der beskriver antallet af ulykker pr. 1 mio. arbejdstimer, endte i 2019 på 11,4. Det bedste resultat hidtil var fra 2016, hvor ulykkesfrekvensen var 11,8.

Målet for 2019 var en ulykkesfrekvens på 10, hvilket vi ikke nåede. Til gengæld er det lykkedes os at nedbringe ulykkesfrekvensen, hvilket er en af vores primære målsætninger. Vi har opnået et fald i ulykkesfrekvens fra 13,5 i 2018 til 11,4 i 2019.

Derudover har vi haft et fald i antallet af anmeldelige skader fra 31 i 2018 til 25 i 2019. Vores fraværshfrekvens, der beskriver antallet af fraværstimer pr. 1000 arbejdstimer, er steget en smule fra 2,4 i 2018 til 2,7 i 2019.

### Asfaltindustriens Arbejds miljøpris uddelt til Arkil Asfalt

I foråret 2019 fik Arkil Asfalt overrakt en Arbejds miljøpris, der hvert år uddeles af 3F og Asfaltindustrien i fællesskab.

Arkil Asfalt fik prisen, fordi de samlet set havde klaret sig bedst i 2018 i Asfaltindustriens ulykkesstatistik og placerede sig pænt under branchens mål. I begrundelsen lød det desuden, at der er styr på arbejdsmiljøarbejdet hos Arkil, både når det gælder fravær i forbindelse med arbejdsulykker, antallet af ulykker og antallet af indberetninger af nærved-ulykker.

Arkil Asfalt modtog også Asfaltindustriens Arbejds miljøpris i 2017 for resultaterne i 2016.

Arbejds miljøprisen blev uddelt til Arkil under afholdelsen af vores årlige Arbejds miljødag.

### 140 deltagere til årlig arbejdsmiljødag

I 2019 afsluttede vi arbejdet med de målsætninger og tilhørende seks handleplaner, der har været retningsgivende for arbejdsmiljøarbejdet de seneste to år.

Uddannelse af hele organisationen inden for arbejdsmiljø og sikkerhed har været én af handlingsplanerne, og en vigtig aktivitet under denne handlingsplan er afholdelsen af Arkils årlige Arbejds miljødag.

I 2019 blev der sat deltagerrekord på Arbejds miljødagen, da 140 arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsmiljøledere fra Arkil mødtes for at sætte fokus på samarbejdet om det gode arbejdsmiljø.

Inden arbejdsmiljødagen kunne alle afdelinger i Arkil indsende gode ideer til, hvad man kan gøre for at forbedre arbejdsmiljøet.

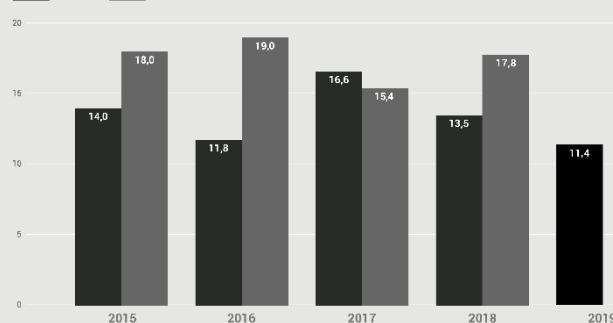
Ud af de indsendte forslag blev 10 ideer udvalgt og præsenteret på Arbejds miljødagen i form af videoklip. Disse klip er efterfølgende lagt på Arkils Intranet, så alle medarbejdere kan se filmene og få inspiration og læring af de gode ideer og tiltag.

### Fokus på sikkerhed i to interne kampagner

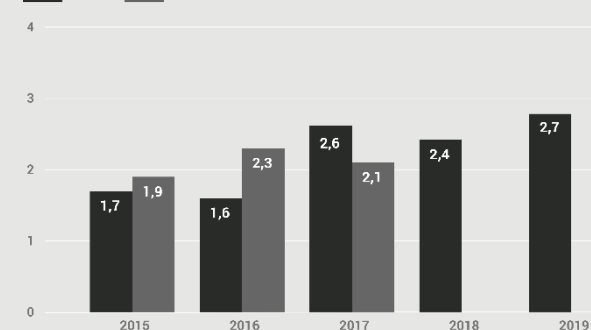
De seneste år er der blevet afholdt "Arbejds miljøuger" i Arkil, hvor alle afdelinger har sat fokus på et forudbestemt emne i én uge om foråret og én om efteråret. I 2019 blev Arbejds miljøugerne udvidet til Arbejds miljøkampagner, der over flere uger engagerede medarbejderne på både kontorer og byggepladser i sikkerhedsmæssige temaer via blandt andet videoer, plakater, postkort og nyheder på intranettet.

## ULYKKEFREKVENNS 2014-2018 FRAVÆR 2014-2018

(Ulykker pr. 1 mio. arbejdstimer)



(Fraværstimer pr. 1000 arbejdstimer)



\* Der udarbejdes ikke længere branchetal for fravær

Forårets kampagne satte fokus på sikkerhed i og omkring udgravninger under titlen "Gå ikke i graven, før den er sikret". Temaet for efterårets kampagne var vinterforanstaltninger under overskriften "Sikker vinter: Kulde, vand og mørke".

En efterfølgende evaluering af kampagnerne viste, at budskaberne er nået ud til samtlige pladser og kontorer. Desuden har flere afdelinger, på baggrund af den overordnede kampagne, udarbejdet lokale målsætninger og supplerende materiale, der er tilpasset deres konkrete arbejde.

Derudover kunne det ved udgangen af 2019 konstateres, at der ikke var rapporteret om arbejdsulykker, der relaterede sig til emnerne for kampagnerne.

#### *Ny medarbejdergruppe repræsenteret i Hovedarbejds miljøudvalget*

På baggrund af, at der i efteråret 2018 blev afholdt valg til de lokale arbejdsmiljøudvalg (AMU), blev der i starten af 2019 sammensat et nyt Hovedarbejds miljøudvalg (H-AMU) i Arkil.

Som noget nyt er der nu også afdelingschefer med i H-AMU. Tidligere bestod H-AMU af timelønnede medarbejdere, der er arbejdsmiljørepræsentanter, samt formænd eller entreprenører, der er ledelsesrepræsentanter. I det udvalgte afdelingschefer nu også deltager, er der fra 2019 repræsentanter fra både produktionen, projektledelsen og afdelingsledelsen med i H-AMU.

Formålet er at blive mere operative i forhold til at få de beslutninger, der træffes i H-AMU, implementeret ude på projekterne og i de enkelte afdelinger, så vi opnår en bedre sikkerhedskultur samt færre ulykker.

#### *Differentierede handleplaner for hver lokal afdeling*

Et af fokuspunkterne for 2019 på arbejdsmiljøområdet var at lave differentierede handleplaner, der havde afsæt i hver enkelt afdelings situation. Arbejdet med de differentierede handleplaner blev gennemført som planlagt i 2019, og dermed er der nu lavet individuelle, målrettede planer for hver af de lokale afdelinger.

Formålet med disse handleplaner er todelt. De individuelle planer fungerer dels som den årlige arbejdsmiljødrøftelse, som hver lokalt arbejdsmiljøudvalg er forpligtet til at lave, og dels kan afdelingen med de individuelle planer bedre implementere handleplanerne i den lokale organisation.

#### *Undersøgelse af sikkerhedskulturen i Arkil*

Hovedarbejds miljøudvalget besluttede i 2019 at undersøge sikkerhedskulturen i Arkil, og derfor blev der i efteråret udsendt et spørgeskema til alle medarbejdere i Arkil. Gennem en række spørgsmål skulle både timelønnede ansatte og funktionærer anonymt give deres mening til kende om arbejdsmiljøarbejdet og sikkerhedskulturen i Arkil.

Svarene vil Hovedarbejds miljøudvalget bruge, når de fastsætter arbejdsmiljømålene for 2020 og 2021. De lokale Arbejds miljøudvalg kan desuden se de anonyme svar for deres egen afdeling, og de kan derfor fastsætte lokale mål for forbedring af arbejdsmiljøet på baggrund af deres egne resultater.

#### *Fortsættelse af Arbejds miljøambassadørordningen*

Vores arbejdsmiljøambassadørordning, der trådte i kraft i starten af 2018, har også i 2019 været en vigtig aktivitet i arbejdet med at reducere antallet af arbejdsulykker. De udnævnte arbejdsmiljøambassadører fungerer som mentorer for nyansatte timelønnede medarbejdere og er dermed med til at forebygge





ulykker blandt de timelønnede medarbejdere, der har lavest anciennitet.

Vi har i 2019 evalueret på både ordningen som helhed og på antallet af ambassadører. Konklusionen er, at ordningen kører planmæssigt, og at vi har det rette antal ambassadører til stede på projekterne "i marken".

#### *Vidensdeling om ulykker på Toolbox-møder "i marken"*

I 2019 blev det et krav i Arkil, at der skal afholdes Toolbox-møder på alle projekter. Et Toolbox-møde afholdes typisk af formanden for de timelønnede medarbejdere, der er tilknyttet projektet, og foregår som oftest ugentligt. På mødet gennemgås det kommende arbejde, især med fokus på de arbejdsmiljømæssige risici, og hvordan ulykker kan undgås.

Derudover kan Toolbox-møderne bruges til vidensdeling i forhold til de ulykker, der er sket eller kunne være sket andre steder i Arkil. Arbejdsmiljøafdelingen udarbejder informationsark omkring ulykker, nærvæd ulykker og gode ideer, som alle kan lære af. Disse ark kan formanden tage med til Toolbox-møder og videregive viden og erfaringer ud fra. På den måde kommer informationen om, hvordan man kan forebygge ulykker, ud til hele Arkils organisation og til de yderste led i Arkils produktion.

#### *Asfaltmedarbejdere med i træningsforsøg*

Asfaltindustrien delte i 2019 en pose penge ud blandt medlemsvirksomhederne til et træningsforsøg, hvor medarbejdere over nogle uger, med hjælp fra en ekstern instruktør, skulle styrke kroppen gennem en række simple øvelser.

Arkil Asfalt meldte sig klar med et hold asfaltudlæggere, der efterfølgende trænede 12 minutter hver anden dag, mens de var på arbejde. Formålet var at styrke ryggen og aflaste de gener, der ofte følger med hårdt eller ensformigt, fysisk arbejde.

Medarbejderne tog godt imod træningsøvelserne, og tiltaget forventes at blive udbredt til flere af Arkil Asfalts afdelinger og asfaltsjak i løbet af 2020.

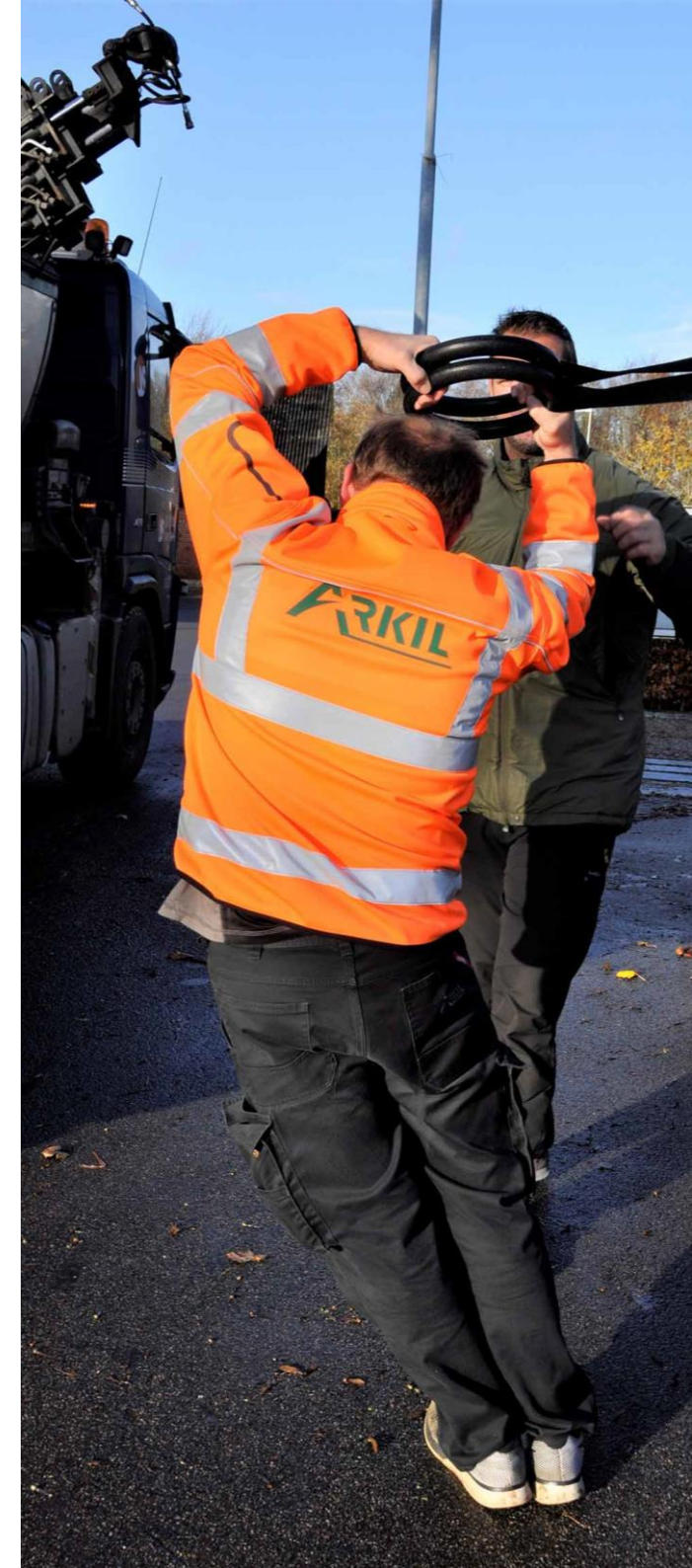
#### **Målsætninger for 2020**

Målet om en ulykkesfrekvens på 10, som vi – på trods af en historisk lav ulykkesfrekvens – ikke nåede i 2019, vil fortsat gælde i 2020.

Derudover vil der i starten af 2020 blive fastsat nye to-årige målsætninger for arbejdsmiljøarbejdet, ligesom der vil blive udarbejdet i alt seks handlingsplaner, der understøtter målsætningerne.

I 2020 vil der også blive arbejdet på implementering af ledelsessystemet i hele organisationen, blandt andet gennem brugen af et nyt IT-system.

Endelig afholdes den årlige arbejdsmiljødag i foråret 2020 under overskriften "det gode arbejdsliv". Arbejdsmiljødagens fokus på både arbejdsmiljø og trivsel vil, sammen med målsætninger og handleplaner, sætte rammen for det fremtidige arbejdsmiljøarbejde i Arkil.



## CASE ARBEJDSMILJØDAGEN 2019



140 deltagere var mødt op til Arkils Arbejds miljø dagen 2019, hvor programmet handlede om at samarbejde om et godt og sikkert arbejdsmiljø.

Med 140 deltagere blev der sat ny deltagerrekord til Arkils arbejdsmiljødag, og det blev en dag med mange nye indspark til, hvordan samarbejdet for at sikre et godt arbejdsmiljø kan styrkes.

Både deltagerlisten og programmet var tætpakket, da 140 arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsmiljøledere den 7. marts 2019 var samlet i Middelfart til Arkils årlige arbejdsmiljødag.

Dagen bød på oplæg og workshops, der alle var strikket sammen med en rød tråd i form af spørgsmålet: Hvordan kan vi samarbejde om at løfte arbejdsmiljøarbejdet til næste niveau? Og det kom der ifølge divisionsdirektør Henrik Rasmussen fra Anlæg Nordjylland mange gode bud på.

"Det var en rigtig god og givtig dag med et nyt og anderledes fokus på arbejdsmiljøindsatsen" lød det fra afdelingschefen. Han deltog for tredje gang i en arbejdsmiljødag, og i år hæftede han sig især ved nødvendigheden af at handle i fællesskab for at nå vores mål.

"Vi har alle forudsætninger for at skabe en mere sikker arbejdsplads, men det kræver, at alle, uanset hvem man er, eller hvad man laver, tager ansvar ude på byggepladserne og hjælper hinanden ved at påtale det, når man ser noget, der ikke er i orden. Men selvfølgelig på en god og konstruktiv måde," sagde Henrik Rasmussen.

### Mere end regler

I en anden workshop blev projektet Vision Zero præsenteret. Det er et internationalt initiativ med fokus på at integrere arbejdsmiljø i alle aktiviteter – lige fra den overordnede strategi og handleplaner til uddannelse og det praktiske arbejde. Ifølge arbejdsmiljøchef Tina Thaarup Jakobsen er det nøjagtig den samme tilgang, som ligger bag Arkils arbejdsmiljøindsatser.

"Fælles regler og målsætninger er nødvendige, men hvis de skal realiseres, kræver det, at opmærksomheden om sikkerhedsforanstaltninger bliver en vane i det daglige arbejde. Akkurat som man tager en sikkerhedssele på, før man sætter en bil i gear og kører derudad," fortalte Tina Thaarup Jakobsen.

### 10 gode ideer til arbejdsmiljøet

Deltagerne på arbejdsmiljødagen var inviteret til premiere på 10 korte videoer, der hver især fortalte om, hvordan man rundt omkring i Arkils afdelinger har fundet nye, smarte måder at forbedre arbejdsmiljøet.

Filmene blev blandt andet vist i pauserne, og her kunne deltagerne også stemme på, hvilken ide de syntes bedst om. Vinderne blev Anlæg Sønderborg med en video om en bilhåndvask, der har forbedret håndhygiejnen væsentligt for folk, der eksempelvis arbejder på kloakeringsprojekter uden at være i nærheden af en skurvogn.



## MILJØ- OG KLIMAFORHOLD

Som entreprenør er vi bevidste om, at vores aktiviteter påvirker omgivelserne. Med udgangspunkt i vores miljø- og klimapolitik har vi derfor løbende fokus på at minimere vores negative påvirkning på både det lokale og globale klima og 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.

## MILJØ- OG KLIMAPOLITIK

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

### Aktiviteter og resultater i 2019

Med baggrund i Arkils bilpolitik, der sætter rammerne for anskaffelse og udskiftning af firmabiler i koncernens danske selskaber, har vi i 2019 fortsat den udskiftning af ældre biler, som blev påbegyndt i 2016.

Udskiftningen til nye, mere miljøvenlige biler har i 2019 medført en estimeret besparelse på 37.000 liter brændstof, baseret på en antagelse om 30.000 kørte kilometer pr. bil pr. år.

Det er en mindre besparelse end i 2017, hvor der blev sparet ca. 75.000 liter brændstof, og i 2018, hvor besparelsen lå på ca. 76.000 liter. Det skyldes primært, at besparelsen bliver mindre, efterhånden som vi går fra at udskifte de ældste og mindst miljøvenlige biler til nu hovedsageligt at udskifte de nyere biler. Dermed er tallene også udtryk for, at vores bilpark nu er i en væsentlig bedre miljømæssig stand end i 2016.

#### *Energiforbrug i Arkils asfaltproduktion*

I 2019 blev der brugt 97,1 kWh pr. ton produceret asfalt i Arkils danske asfaltafdelinger. Det er en stigning i forhold til 2018, hvor der blev brugt 94,4 kWh pr. produceret ton.

Stigningen skyldes til dels vejrforholdene, der i store dele af 2019 bød på mere nedbør end i 2018. Det øger fugten i de materialer, der bruges i asfaltproduktionen, og der skal dermed bruges mere energi på at tørre materialerne, inden de er klar til brug.

Derudover har det betydning for energiforbruget, hvis asfalten produceres i mange, mindre portioner fremfor at blive produceret i et kontinuerligt flow. Produktionsprocessen er energikrævende i opstartsfasen, og dermed har produktionsflowet en indvirkning på det samlede energiforbrug.

#### *Besparelser på asfaltråstoffer og CO2 med indkøb af BSM-maskine*

I slutningen af 2019 besluttede Arkil Asfalt sig for at købe en såkaldt BSM-fræsemaskine, der gør det muligt at opnå 100 % genbrug af asfalt med minimum 90 % besparelse på CO<sub>2</sub>-udledningen under renoveringen af nedslidte og gamle veje. Fræsere er den første af sin art i Nordeuropa.

Maskinen fræser den gamle asfalt op, hvorefter materialet blandes med skumbitumen og en anelse cement. Det nye materiale kaldes for BSM - bitumen stabiliseret materiale. Blandingen føres direkte over i en traditionel asfaltudlægger, og herefter udlægges materialet med det samme. Det hele foregår i én arbejdsgang.

Metoden er CO<sub>2</sub>-besparende, idet den gamle asfalt genbruges, og man dermed undgår at skulle bruge råstoffer i form af granit fra Norge eller Sverige eller danske grusgravmaterialer. Disse materialer skal først udvindes og derefter transporteres frem til en asfaltfabrik i Danmark, hvorefter den færdige asfalt skal transporteres ud til det pågældende brugssted.

Arkil har i løbet af 2019 testet maskinen og belægningen på flere veje i samarbejde med Aarhus Kommune og Faaborg-Midtfyn Kommune. Erfaringerne fra disse teststrækninger dannede basis for beslutningen om at købe en BSM-maskine, der forventes leveret og taget i brug i april 2020.



### Bitubeton – en mulig erstatning for grus i asfaltproduktionen

I 2019 kunne vi se de første, gode resultater af et udviklingsarbejde, der blev igangsat i 2018 af Arkil i samarbejde med Affald Varme i Aarhus Kommune.

Udviklingsarbejdet bestod i at eksperimentere med at bruge genbrugsbeton som erstatning for grus, når asfalten skal produceres, med det formål at spare på nye råstoffer. Resultatet blev "Bitubeton" – et navn, der er en sammentrækning af bitumen (olieprodukt, der skal binde asfalten sammen) og beton.

Bitubeton indeholder 90 % beton, hvor tidligere asfaltprodukter med genbrugsbeton kun har indeholdt ca. 10-15 % beton. Ideen er, at Bitubeton skal erstatte den grove type asfalt, der normalt bruges som det bærende lag under vejens øverste slidlag.

Idet råstoffer som sand og sten efterhånden er en mangelvare, mens betonaffald findes i rigelige mængder herhjemme, er udviklingen af et produkt som Bitubeton et skridt på vejen til at mindske klimabelastningen i asfaltproduktionen.

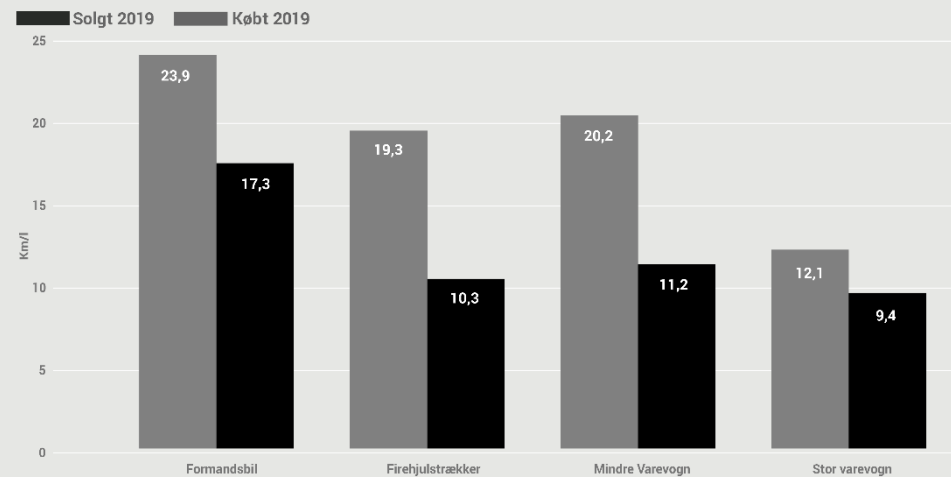
I 2019 er Bitubeton blevet testet grundigt, blandt andet for dens stabilitet og styrke, og resultaterne er lovende. Arkil vil fremover fortsætte samarbejdet med Affald Varme i forhold til at teste Bitubeton yderligere samt indhente tekniske godkendelser af produktet.

### Belastningsforsøg og indhentning af data i Roads2Rails-projektet

Siden 2016 har Arkils asfaltdivision deltaget i forsknings- og udviklingsprojektet "Roads2Rails". Projektet har til formål at opnå en mere effektiv og bæredygtig jernbanedrift ved at bruge asfaltunderlag som det bærende element for svellerne fremfor ballastskærver. Teknologisk Institut er projektleder, mens DTU, Banedanmark og Atkins Danmark A/S, foruden Arkil, deltager i projektet.

## BRÆNDSTOFØKONOMI

Købte kontra solgte biler 2019



I 2019 er der blandt andet gennemført en række belastningsforsøg, som simulerer passagen af tog. Samtidig har fokus været på indhentning af data fra undersøgelser og test, der danner grundlag for livscyklusanalyser af den nyudviklede løsning. Projektet afsluttes i 2020.

### Succes med termisk oprensning på flådestation Grønnedal i Grønland

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 oprensning, til brug på fremtidige, komplicerede miljøopgaver.

I 2019 brugte Miljøteknik én af disse nye teknikker, "Smart Burners", på flådestation Grønnedal i Grønland. Det danske Forsvar ønskede verificeret, hvorvidt denne oprensningsteknologi var velegnet til sanering af den omfattende forurening, som er konstateret på flådestationen.

Ved brugen af Smart Burners blev ca. 150 tons jord på Grønnedal rensat i et specialdesignet pilotanlæg. Jorden blev varmet op til 325 grader ved hjælp af oliebrændere, der var placeret i vandrette stålrør. Herved blev olien omdannet til dampe og gasser, der blev genbrugt og afbrændt i den videre opvarmningsproces.

Kontrolmålinger har efterfølgende vist, at teknikken er yderst effektiv, idet 99 procent af olien i den forurenede jord blev fjernet.

### Reduktion af tomgangskørsel og CO2 via holdningsændring

Siden 2017 har vores anlægsafdeling i Silkeborg haft fokus på at opnå mest mulig effektiv drift og mindst mulig tomgangskørsel på afdelingens maskiner. Det handler i høj grad om at skabe en holdningsændring blandt de medarbejdere, der bruger maskinerne, så tomgang minimeres, og maskinerne kører mest muligt i "energy mode".

Resultaterne for 2019 viser, at afdelingen nåede sit delmål, der var formuleret som en gennemsnitlig, effektiv drift på 60 %. Derudover var de tæt på at nå hovedmålet, som var en gennemsnitlig, effektiv drift på 80 %.

Silkeborg-afdelingen har, som et nyt tiltag i 2019, desuden målt på mængden af CO2, der reduceres som følge af den mere effektive maskindrift. I 2019 er der således sparet ca. 23 ton CO2 ved at have fokus på tomgangskørslen.

I 2019 har vores afdeling i Aarhus, der varetager en rammeaftale i partnering for Aarhus Vand, samt vores anlægsafdelinger på Sjælland ligeledes fokuseret på effektiv maskindrift og reduktion af tomgangskørsel. I disse afdelinger er tiltaget stadig på pilotprojekt-niveau, og datagrundlaget er dermed endnu ikke solidt nok til, at effekten af tiltagene kan dokumenteres.

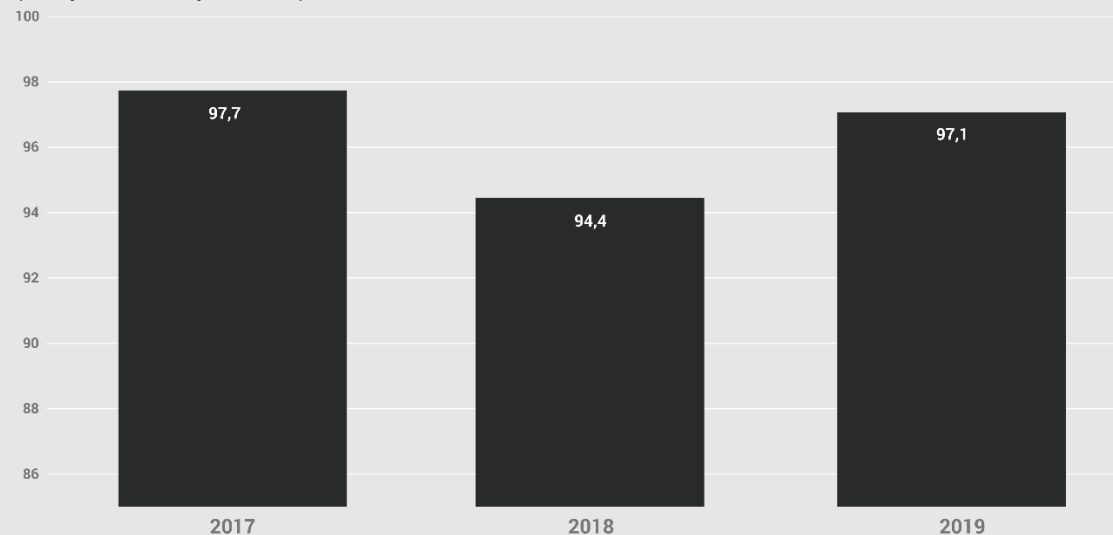
### Målsætninger for 2020

Arkil Asfalt ser frem til at få leveret den nyindkøbte BSM-maskine i 2020 og få den ud at køre på de danske veje. Derudover vil der blive etableret en ny BSM-afdeling i asfaltdivisionen, der skal stå for både salg og drift af maskinen og dens CO2 besparende metode til offentlige og private kunder.

Projektet Roads2Rails, som Arkil har deltaget i siden opstarten i 2016, afsluttes i 2020. Oprindeligt skulle projektet afsluttes i marts 2020, men projektperioden er forlænget med et halvt år. Dermed forventes det, at projektets resultater kan offentliggøres til september 2020.

## ENERGIFORBRUG I ASFALTPRODUKTION I DANMARK

(kWh pr. ton asfalt produceret)



Tomgangsprojektet, der i 2019 har kørt som pilotprojekt eller integreret projekt i flere af Arkils afdelinger, vil i 2020 blive udbredt yderligere internt i Arkil. Samtidig vil der ikke kun være fokus på graden af effektiv drift, men også på CO2 udledningen og muligheden for at mindske denne mest muligt. En vigtig del af projektet er desuden videreuddannelse af maskinførerne i Arkil, hvilket også vil blive prioriteret højt i 2020.

Den oprensningsteknik, SmartBurners, som Arkil Miljøteknik med succes anvendte i 2019 i Grønland, ser vi fortsat store muligheder i, når forureninger skal fjernes på steder, hvor opgravning ikke er muligt, eller hvor det er dyrt at opgrave og bortskaffe jorden. Således forventer vi, at der fremadrettet vil være et stort potentiale for

teknikken i Grønland, hvor omkostningerne til sådanne forureningsoprensninger er markant højere end i Danmark.

Smart Burners-teknikken kan i princippet anvendes på alle forureningstyper, hvor de miljøfremmede stoffer kan fordampes ved opvarmning. Således har metoden vist sig særdeles effektiv overfor fjernelse af blandt andet kvikksølv og pesticider. Det kan på sigt komme samfundet til gode i forhold til en eventuel oprydning efter de generationsforureninger, der findes rundt omkring i Danmark.

## CASE NY ASFALTGENBRUGSFRÆSER PÅ VEJ



På Rødamsvej i Ryslinge by tester Arkil BSM fræsemetoden, som udmærker sig ved at 100% genbrug af den gamle asfalt og med mindst 90% reduktion i CO2 udledning.

I 2019 testede Arkil Asfalt BSM (Bitumen Stabiliseret Materiale) fræsemetoden på flere strækninger i Danmark. Konklusionen og resultatet fra teststrækninger resulterer i, at Arkil har investeret i en ny genbrugsfræser og fra 2020 kan sætte et grønt aftryk med ny CO2 venlig belægning.

Arkil går en mere klimavenlig vej i 2020. Arkil har nemlig investeret i en ny maskine, der giver nyt liv til nedslidte og gamle veje med 100 % genbrug af den gamle asfalt og med mindst 90 % mindre CO2 udledning.

Den nye BSM genbrugsfræser leveres til den kommende asfalsæsons opstart, og forventningerne til den nye maskine og til alternativet til konventionel vedligeholdelses- og genopbygningsmetoder er store. Det særlige ved BSM-fræsere er, at den kan fræse gammel og revnet asfalt op, tilsætte ny skumbitumen sammen med lidt cement eller kalk, og så får man et nyt bærelag, der kaldes BSM. BSM udlægges efterfølgende af en traditionel asfaltudlægger og skal komprimeres med nogle store tromler, men alt sker i en arbejdsgang.

### 100 % genbrug og 90 % CO2 reduktion

Metoden udmærker sig ved, at det er 100 % genbrug af den eksisterende asfalt, og der er en kæmpe besparelse på råstoffer og

energi i forhold til traditionel løsning med asfaltproduktion, transport og udlægning.

”Vi kan allerede nu se, at man sparer mindst 90 % CO2 ved produktion af ét ton BSM i forhold til produktion af ét ton asfalt. Hertil kommer der også besparelse på transport af asfaltmaterialer samt udvinding og transport af råstoffer i form af granit fra Norge eller Sverige eller danske grusgravmaterialer,” fortæller divisionsdirektør i Arkil, Lars Kim Jørgensen og fortsætter:

”Råstoffer bliver en mangelvare i fremtiden. Vi er storforbrugere af råstoffer, og det kan ikke blive ved, når genbrug, energi og miljø står øverst på verdensdagsordenen. Asfaltbranchen henter i gennemsnit op mod to millioner tons granit om året fortrinsvis fra Norge, som skal transporteres med skib og lastbiler. Med maskinen undgår vi at sprænge bjerge væk og grave huller i Danmark og køre den gamle asfalt frem og tilbage til asfaltværket. Desuden har mange kommuner i forvejen opræset asfaltmateriale liggende, som med fordel kan blandes med skumbitumen og cement og genbruges på egne veje,” forklarer Lars Kim Jørgensen, om de mange fordele ved maskinen.

### Kæmpe potentiale

Maskinen kan udlægge cirka én kilometer BSM materiale om dagen, og den leveres med fræsevalser på henholdsvis 2,35 meter 3,20 meter og 3,80 meter, som kan fræse ned i 25 centimeters tykkelse.

”Det betyder, at vi kan tage hele kørebaner på en gang,” forklarer Lars Kim Jørgensen, der tilføjer, at maskinen kan suppleres med traditionel asfaltfræser, hvis vejen er bredere. Samtidig kan metoden spare bilisterne tid, fordi asfaltfræsere lægger den nye asfalt på med det samme. Det betyder, at bilisterne kan få lov til at køre med det samme, og man sparer kørslen frem og tilbage for at varme asfalten op.

”Med over 70.000 kilometer kommuneveje – hvoraf mange er nedslidte og utidssvarende – er der et generelt behov for at renovere, modernisere og evt. udvide vejnettet på en miljømæssig forsvarlig og effektiv måde. Med vores maskine kan man forvente et stærkt og langtidsholdbart bærelag og samtidig en besparelse i anlægsudgifterne på mellem 20-40 %,” understreger Lars Kim Jørgensen.





## LIGESTILLING OG MANGFOLDIGHED

Arkil har udarbejdet en Ligestillings- og mangfoldighedspolitik, som er tilgængelig på [www.arkil.dk/ligestillingsogmangfoldighedspolitik](http://www.arkil.dk/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 de annoncerede 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 2019

Andelen af kvindelige ansatte i Arkils danske afdelinger har i 2019 været 7,4 %, hvilket er en stigning i forhold til procentsatsen på 6,7 % i 2018.

Ud af de i gennemsnit 73 elever, der i 2019 var ansat i de danske afdelinger, var 3 af disse kvinder. Det svarer til en andel på 5,4 %. Det er et lille fald i forhold til 2018, hvor 5,9 % af det gennemsnitlige antal elever var kvinder.

Antallet af kvindelige ledere i Arkils danske afdelinger er uændret i forhold til 2018, men da det samlede antal ledere er faldet, stiger andelen af kvindelige ledere til 11,3 % mod 10,9 % i 2018.

Antallet af kvindelige medlemmer i direktionen og bestyrelsen er uændret i forhold til 2018. 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. I 2019 har der været udskiftning i personkredsen, hvor en mandlig kandidat blev fundet bedst egnet. Bestyrelsen i Arkil A/S består således fortsat 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. Agnete Raaschou-Nielsen og Birgitte Brinch Madsen fungerer således som henholdsvis bestyrelsesformand og bestyrelsesmedlem i Arkil Holdings bestyrelse.

### Ansættelse af flygtninge

Som beskrevet i afsnittet "Uddannelse og beskæftigelse" har Arkil i 2019 modtaget priser fra flere af landets kommuner for vores CSR-indsats. Priserne er modtaget på det grundlag, at Arkil har ydet en særlig indsats og påtaget sig et socialt ansvar for at hjælpe mennesker til en aktiv tilværelse med arbejde. De lokale af-

delinger gør et stort stykke arbejde med at få borgere uden tilknytning til arbejdsmarkedet arbejdsprøvet og indsluset med særlig fokus på ekstra støtte og opbakning fra deres mentorer.

Dette arbejde indebærer også ansættelse af flygtninge. Således har vores afdeling i Aalborg i 2019 ansat 3 syrere, som kun har tilbragt få år i Danmark, men som allerede har vist sig at være en ihærdig og stabil arbejdskraft.

### Arkils Hæderspris uddelt for første gang

Tilbage i 2018 nedsatte Dansk Byggeri "Byggeriets Kvinderåd", hvis opgave var at komme med anbefalinger til, hvordan branchen kunne tiltrække flere kvinder. Blandt de 17 medlemmer af rådet var Arkil Holdings administrerende direktør, Jesper Arkil.

I januar 2019 præsenterede kvinderådet sine otte anbefalinger, hvormed rådets arbejde var fuldt. Anbefalingerne kan ses på: [https://www.danskybyggeri.dk/media/36617/byggeriets-kvinderaad\\_rapport\\_net.pdf](https://www.danskybyggeri.dk/media/36617/byggeriets-kvinderaad_rapport_net.pdf).

I forlængelse af Dansk Byggeris fokus på at tiltrække flere kvinder til branchen, valgte Arkil i 2018 at stifte en ny hæderspris med det formål at sætte fokus på personer eller organisationer, der gør en særlig indsats for at tiltrække kvinder til bygge- og anlægsbranchen.

Hædersprisen består af to priser, og begge priser blev uddelt første gang i 2019. Den ene pris, elevprisen, uddeles til en elev, som enten har gjort en særlig indsats for at tiltrække kvinder til branchen, eller er et forbillede som håndværker, både rent fagligt og samarbejds-mæssigt. Den anden pris, indsatsprisen, uddeles til personer eller organisationer, som fortjener en særlig anerkendelse for deres indsats for at tiltrække flere kvinder til bygge- og anlægsbranchen.

Murerelev Freja Lee Pedersen blev den første modtager af elevprisen. I begrundelsen for uddelingen af prisen til Freja Lee Pedersen blev der lagt vægt på hendes høje faglige niveau som håndværker

samt hendes selvstændighed, arbejdsomhed og evne til at være nytænkende i sin opgaveløsning. Derudover var hendes passion for faget samt hendes overskud til at hjælpe og støtte, hvor der var behov for det, blevet bemærket. Dertil kom, at hun havde valgt et af de håndværksfag, hvor der er allerlængst mellem kvinderne.

Indsatsprisen gik i 2019 til Nana Holm Kristiansen, faglærer på struktøruddannelsen på Learnmark Horsens. Priskomiteén fremhævede særligt Nana Holm Kristiansen for den store inspiration, hun er for de unge mennesker, hvis fremtid hun er med til at forme – og ikke mindst for de markante resultater, hun har skabt på sin arbejdsplads. Siden Nana Holm Kristiansen i 2018 tiltrådte som faglærer på struktøruddannelsen på Learnmark Horsens, er antallet af elever, der vælger struktørvejen næsten fordoblet. Samtidig er antallet af kvindelige struktørellever steget fra maksimalt en til hele seks.

Arkils Hæderspris uddeles igen i 2020.

## Målsætninger for 2020

Vi ser det som en del af vores samfundsansvar at tilknytte flygtninge til vores arbejdspladser, og vi vil fortsat i 2020 gøre en aktiv indsats for at tilbyde ansættelse til denne medarbejdergruppe.

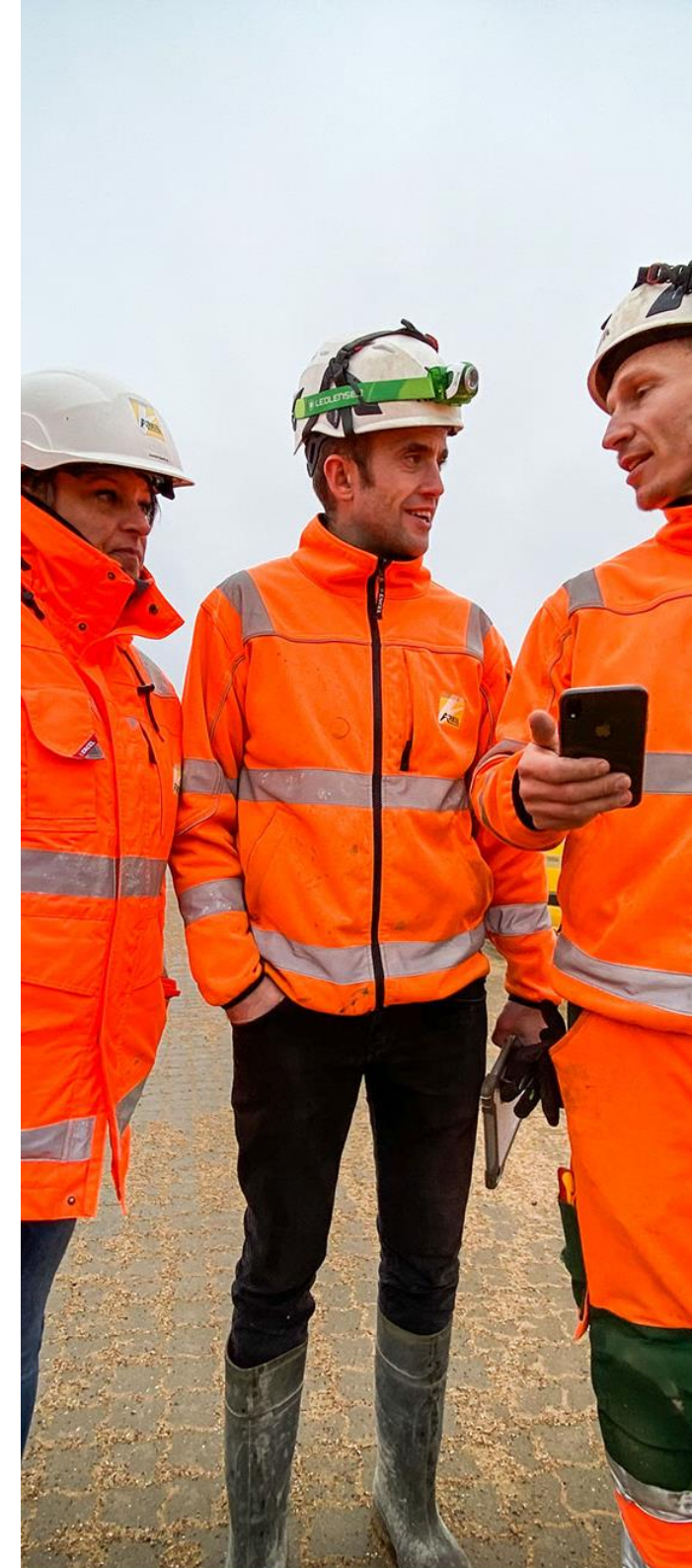
I 2020 vil vi desuden fortsætte bestræbelserne på at reducere ubalancen mellem kønnene i selskabets ledelseslag ved aktivt at opfordre kvalificerede kvindelige kandidater til at søge chef- og ledelsesstillinger.

Arkils Hæderspris vil igen i 2020 blive uddelt til personer, som har gjort en særlig indsats for at sætte fokus på kvinder i bygge- og anlægsbranchen.

Samtidig vil vi i 2020, i tæt samarbejde med den øvrige bygge- og anlægsbranche, bakke op om anbefalingerne fra Byggeriets Kvinderåd. Vi vil arbejde for at skabe opmærksomhed omkring ansættelse og fastholdelse af kvinder i branchen, eksempelvis ved at fremhæve i vores jobopslag, at særligt kvinder opfordres til at søge de ledige stillinger.

### Kvindelige ansatte i Arkil:

	2019	2018	2017
Antal ansatte total	1183	1244	1192
Kvindelige ansatte	88	83	80
Kvindelige ansatte i %	7,4%	6,7%	6,7%
Elever total	73	68	60
Kvindelige elever	3	3	2
Kvindelige elever i %	5,4%	5,9%	4,2%
Antal ledere total	53	55	48
Kvindelige ledere	6	6	6
Kvindelige ledere i %	11,3%	10,9%	12,5%



## CASE STÆRKE ENERGISKE KVINDER VINDER ARKILS HÆDERSPRIS



Fra venstre: Nina Groes, direktør for Divérs, Jens Skjot-Arkil, direktør Arkil, Freja Lee Pedersen, vinder af elevprisen 2019, Christina Hvid, adm. direktør for Molio – Byggeriets Videnscenter, Nanna Holm Kristiansen, vinder af indsatsprisen 2019 og Vibeke Lund-Arkil.

I 2019 blev Arkils Hæderspris indstiftet med det formål at skabe fokus på kvinder i bygge- og anlægsbranchen ved at hædre personer, som gør en særlig indsats for at tiltrække kvinder til branchen. Freja Lee Pedersen og Nanna Holm Kristiansen blev de første modtagere af Hædersprisen.

At være kvinde, murerlev og faglærer i en ofte mandsdomineret branche, er ikke noget problem for hverken Freja Lee Pedersen eller Nanna Holm Kristiansen. Begge de unge kvinder er gode eksempler på, at bygge- og anlægsbranchen bestemt også er for kvinder, og at udfordringen med den skæv kønsfordeling, hvor kun 9 % af medarbejderne er kvinder, i høj grad bør ændres.

### Elevprisen

Vinderen af Arkils Hæderspris – elevprisen; murerlev Freja Lee Pedersen blev indstillet af sin lærer på Aalborg TECHCOLLEGE. Hun har dog aldrig selv skænket det mange tanker, at der er langt mellem kvinderne i hendes fag:

"Jeg har valgt at blive murer, fordi jeg synes, det er virkelig spændende og sjovt at være med til at bygge noget, der skal stå i mange år. Jeg tænker kun sjældent over, at næsten alle

mine klassekammerater er drenge, men det kunne da være godt, hvis vi blev nogle flere piger. Så jeg er rigtig glad for at kunne være med til at vise, at kvindelige murere findes, at vi klarer os godt, og at det faktisk er rigtig sjovt at være murer, også når man er pige."

### Indsatsprisen

Med sin uddannelsesbaggrund og hendes indsats på Learnmark har Nanna Holm Kristiansen både bevist, at struktørfaget også er for kvinder og mangedoblet antallet af kvindelige elever på struktøruddannelsen hos Learnmark. Hun er en rollemodel, som introducerer og inspirerer flere kvinder til at vælge uddannelse og job i bygge- og anlægsbranchen. - Og det var lige præcis begrundelsen for, at Nanna Holm Kristiansen modtog Arkils Hæderspris – indsatsprisen i 2019.

"Det betyder virkelig meget at få så stor en anerkendelse af, at det, man går og gør i det daglige, også gør en forskel – og bliver værdsat af andre. Selv om jeg oplever, at der i dag er en anelse kortere mellem kvinderne på byggepladserne, end da jeg startede i faget, er der stadig lang vej igen. Der er mange fordomme derude, og det er virkelig godt at kunne være med til at nedbryde

nogle af dem, for vi har i den grad brug for kvinderne på byggepladserne," sagde Nanna Holm Kristiansen efter prisoverrækelsen.

### Flere kvinder i branchen

I Arkil fortsætter vi med at bakke op om Byggeriets Kvinde-råds otte anbefalinger om at udvide branchens rummelighed, skabe nye fortællinger og sætte fokus på de muligheder, der er for karriere og netværk, så kvinderne kan se sig selv i branchen i fremtiden.

"I Arkil har vi et stort ønske om at tiltrække flere kvinder til vores virksomhed. Det har vi, dels fordi en arbejdsplads med både mænd og kvinder giver et bedre arbejdsmiljø, og dels fordi kønnene hver især tilfører forskellige perspektiver og kompetencer, siger Jesper Arkil, adm. Direktør i Arkil Holding.





## 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.

Den primære risiko for selskabet i forhold til menneskerettigheder og antikorruption relaterer sig til eventuel anvendelse af leverandører, som ikke overholder national lovgivning og internationalt anerkendte 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 uhensigtsmæssig 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 målsspecifik støtte.

Såvel vores kodeks for forretningsprincipper som vores sponsorpolitik kan findes på [www.arkil.dk/samfundsansvar](http://www.arkil.dk/samfundsansvar).

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 2019

Arkil har for 2019 ikke haft nye indsatser planlagt på dette område. Vores tilgang til problemstillingen er uændret en multolerance, og opmærksomheden på området er dybt indgroet i virksomhedens værdisæt og tilgang til ansvarlig forretningsførelse.

Der er ikke konstateret brud på selskabets forretningsprincipper i 2019.

### Målsætninger for 2020

Arkil har for 2020 en målsætning om at gennemføre 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 multolerance, og opmærksomheden på området er dybt indgroet i virksomhedens værdisæt og tilgang til ansvarlig forretningsførelse.

*Uddrag fra Arkils kodeks for forretningsprincipper*

#### **Kunder**

**Arkil samarbejder med selskabets kunder på et professionelt forretningsmæssigt grundlag. Ledelsen anser det for vigtigt, at selskabet 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 selskabets kunder.**

#### **Leverandører**

**Arkil vil sikre et gensidigt gavnligt forhold til leverandører. Selskabet 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.**

#### **Forretningsintegritet**

**Arkil 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. Arkils medarbejdere må ikke tilbyde, give eller modtage gaver, hvis værdi overstiger lokalt acceptable bagatelgrænser.**



## PARTNERSKABER

Partnerskaber for handling er overskriften på FN's verdensmål 17, og det er nok prætentivt at hævde, at partnerskaber i entreprenørverdenen i en dansk kontekst kan bidrage til f.eks. udryddelse af fattigdom i udviklingslande. Men begrebet partnerskaber kan bestemt have en positiv indflydelse på målopfyldelse af verdensmålene i en hjemlig kontekst.

Desværre må vi konstatere, at mængden af formalia og papirusseri er stigende især i entreprenørernes samarbejde med "det offentlige system". At der skal være ordnede forhold og tilstrækkelig dokumentation kan ingen være uenige i – men en kultur baseret på frygt for at begå fejl eller blive taget ved næsen har over år sneget sig ind i samarbejdsrelationerne. Rygmarvsreaktionen har været at opbygge forsvarsværker i papir og paragraffer, gennempatruljeret af advokater og eksterne rådgivere. Gode projekter lykkes ikke på grund af dette, men på trods, og når det så går galt, handler konflikten stort set altid om hvem, der har "aben". Det personlige initiativ og passion for f.eks. i den kontekst at indføre mindre afprøvede, klimavenlige løsninger, har meget vanskelige vilkår.

Hvad er så et partnerskab? En simpel udlægning er vel, at et partnerskab er, når to parter går sammen i fællesskab for at opnå et mål af gensidig interesse. Det kan næppe opnå højere relevans i entreprenørbranchen end netop nu. Partnerskabet er alternativet til kamp fra hver sit forsvarsværk, og giver plads til at gå sammen om et fælles mål, så at sige at være i samme båd. Lykkes bygheren med sit projekt, lykkes entreprenøren også, og vice versa. I en ren teknokratisk optik kan det synes en utopi, da den åbenlyse økonomiske interessekonflikt mellem parterne må umuliggøre den gensidighed, som partnerskaberne stræber efter. Men praksis har vist, at et velgennemtænkt grundlag for såvel økonomiske som mere kvalitative mål og incitament, kan skabe særdeles

gode resultater, og fjerne en lang række barrierer for et godt og omkostningseffektivt samarbejde. Der findes nu talrige eksempler på længerevarende, strategiske samarbejder i boligselskaber, forsyningselskaber med mere, som i ønsket om at være mere agile innovative i en traditionsbunden sektor, har opnået store landvindinger. Partnerskaber ses desuden også ofte i den private sektor. Det er vores anbefaling, at også de statslige og kommunale bygherrer i videst muligt omfang implementerer partnerskaber som alternativ til traditionelle udbud og indbygger incitament til væsentligt mere samfundsansvar.

### Vandpartner

Arkil har siden opstarten i 2016 været en del af det offentlige-private-partnersamarbejde for perioden 2016 – 2021 om fornyelse af vandledningsanlæg og spildevandsledningsanlæg i Favrskov og Aarhus. Samarbejdet kaldes for "Vandpartner", og det består af følgende partnere: Aarhus Vand, Favrskov Forsyning, EnviDan, NIRAS, VAM, Aarsleff, Arkil, FKSSlamson, NORVA24, LE34 og Sulzer.

Arkil er totalentreprenør på én af rammeaftalerne i partnerskabet – en rammeaftale på fornyelse af vand- og spildevandsledninger for Aarhus Vand i den sydlige del af Aarhus. NIRAS er Arkils rådgiver på denne rammeaftale.

Vandpartner er baseret på fælles strategier. Der er fokus på, at de resultater, der skabes i fællesskab, løfter partnerskabet til et højt niveau inden for økonomieffektivitet, kundetilfredshed, innovation, samarbejdsglæde og kvalitet.

Visionen er at udvikle fremtidens bæredygtige løsninger gennem samarbejder på tværs af grænser. For at realisere visionen er der i partnerskabet et stort fokus på at arbejde løbende og systematisk med innovation, der skal understøtte udvikling af nye metoder, produkter og systemløsninger.

Dette arbejde har Arkil været med til at løfte siden 2016, og i 2019 har vi – i tæt samarbejde med de øvrige partnere – haft succes med flere, innovative tiltag, der blandt andet har medført bedre arbejdsmiljø og forkortede anlægsperioder, til gavn for borgerne i projektområderne.

Som entreprenør ser vi en klar fordel i at kunne give vores input til de øvrige projektaktører så tidligt som muligt i projektplanlægningen og derigennem i fællesskab finde den bedste løsning for projektet.

## CASE PARTNERINGAFTALE SKABER INNOVATIVE LØSNINGER



*I samarbejde med Odico og Vandpartner testede vi i 2019 en ny metode til in-situ støbning af betonbrønd, som hurtigt viste sig at være tidsbesvarende og langt mere effektiv end bygning af en forskalling.*

Siden 2016 har Arkil som totalentreprenør med Niras som rådgiver været en del af det offentlig-private partnersamarbejde Vandpartner. I partneringaftalen er der stort fokus på, at vi sammen med de øvrige partnere kan øge kvaliteten af arbejdet, optimere vores arbejdsprocesser og samtidig udvikle innovative løsninger. Det tværgående arbejde har båret frugt, og siden 2016 har de innovative tiltag, der er udviklet i Vandpartner, blandt andet resulteret i bæredygtige løsninger, højere effektivitet og bedre arbejdsmiljø.

I 2019 har Arkil især bidraget til udviklingen af følgende løsninger:

### **Robotskârne polystyren-støbeforme**

Arkil indgik i foråret 2019 en samarbejdsaftale med den Oden-seanske robotvirksomhed Odico. Vi besluttede sammen at teste, hvor deres løsninger kunne give værdi for Arkil og anlægsbranchen som helhed.

Én af de første løsninger, vi testede, var en robotskâret støbeform i polystyren. Støbeformen blev anvendt til at in-situ støbe en brønd. Selve processen var nem at udføre og resulterede både i et bedre arbejdsmiljø i støbningsprocessen,

bedre økonomi og en kortere produktionstid til gavn for især områdets beboere.

### **Rør-i-rør: Banebrydende innovation**

Arkil udviklede sammen med samarbejdspartnere i Vandpartner, en ny og banebrydende metode til at etablere en ny spildevandsledning og etablere nye stik stort set uden opgravning.

Det lykkedes i projektet at trække en ny spildevandsledning igennem en gammel ledning og herefter skyde stikkene ud til de enkelte parceller. Løsningen var i høj grad en gevinst for borgerne i området, da de oplevede langt færre gener fra støj og trafikomlægning i udførselsfasen. Herudover opnåede partnerskabet også en stor besparelse, da en stor del af opgravningsarbejdet blev sparet væk, og byggeperioden blev afkortet med 10 uger.

Dette kunne kun lade sig gøre, fordi Arkil, Aarsleff og Aarhus Vand i fællesskab satte projektet i centrum og samarbejdede om en alternativ løsning i både planlægnings-, projekterings- og udførelsesfasen. Dermed bidrog vi til at realisere partnerskabets vision om at udvikle fremtidens bæredygtige

løsninger er gennem samarbejde på tværs af faggrænser.

### **Dobbelt hovedvandleddning**

I 2018 fik en Arkil formand en idé til, hvordan man kunne optimere et specifikt vandprojekt i Vandpartner regi. Ideen blev fremlagt for de øvrige samarbejdspartnere, hvorefter den blev afprøvet, videreudviklet og derpå med succes brugt på en række Vandpartner-projekter i 2019.

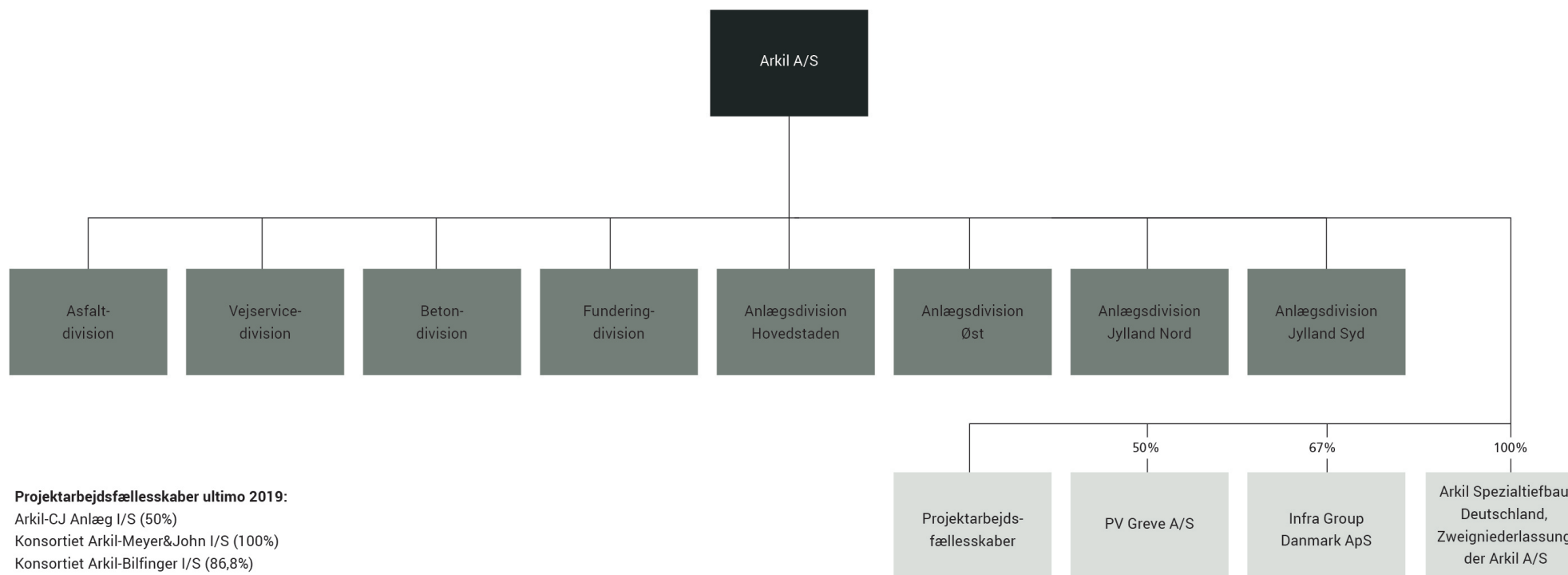
Ideen var at lægge to mindre vandleddninger i hver side af vejen, i stedet for som planlagt at lægge én stor vandleddning i den ene side af vejen.

Ved at lægge én ledning i hver side undgår man at skulle lave vandstik på tværs af vejen. Dette er især en fordel, når der efterfølgende skal etableres en spildevandsledning midt i vejen. Her kan opgravning og etablering udføres i et bedre arbejdsflow end hvis der skulle være taget højde for krydsende stik på hele strækningen.

Ved denne løsning kan vand- og spildevandsopgaver også udføres samtidigt, til gavn for borgeren.



## ORGANISATION



### Projektarbejdsfællesskaber ultimo 2019:

Arkil-CJ Anlæg I/S (50%)

Konsortiet Arkil-Meyer&John I/S (100%)

Konsortiet Arkil-Bilfinger I/S (86,8%)

Arkil-JV I/S (100%)

Strukton-Arkil JV I/S (50%)