



Indledning	3
Forord	4
Forretningsmodel	5
Udvalgte nøgletal	6
Samfundsansvar	7
Koncernens interesser	8
Viden, kompetence og uddannelse	10
Arbejds miljø og arbejdsforhold	13
Miljø- og klimaforhold	17
Ligestilling og mangfoldighed	21
Menneskerettigheder og antikorrup tion	23
Koncernopbygning	24



INDLEDNING

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

Denne redegørelse for samfundsansvar for Arkil koncernen er en del af ledelsesberetningen i årsrapporten for 2018 og dækker regnskabsperioden 1. januar – 31. december 2018.

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

Verdenssamfundets behov for at bl.a. virksomheder engagerer sig ud over egne interesser og bidrager til en holdbar og lysere fremtid for alle, er tydeliggjort i FN's 17 verdensmål. Selv om Arkils aktiviteter ikke giver mulighed for at kunne bidrage meningsfuldt til samtlige mål, er det selskabet magtpåliggende at anvende de verdensmål, som har berøring med os, som en ledestjerne for indsatsen for socialt ansvar i Arkil.

Arkil har som en direkte del af det sociale ansvar berøring med følgende verdensmål:

- 4: Kvalitetsuddannelse
- 5: Ligestilling mellem kønnene
- 6: Anstændige jobs og økonomisk vækst
- 12: Ansvarligt forbrug og produktion

Og som en del af selskabets forretning - det vi tjener penge på at udføre - indgår:

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

I forbindelse med udarbejdelsen af CSR-rapporten for 2018 har vi ændret princip for beregning af medarbejderrelaterede nøgletal. Nøgletallene har hidtil været beregnet som status pr. 31. december det pågældende år. Det er ændret, så vi i denne rapport og fremadrettet baserer vores medarbejderrelaterede nøgletal på årets gennemsnit. Sammenligningstal for 2016 og 2017 er i 2018-rapporten ligeledes opdateret til den nye beregningsmetode.



FORORD

Entreprenørbranchen er mere end noget andet kendetegnet ved konkret arbejde i det fysiske rum med anvendelse af maskiner, menneskelig arbejdskraft og råvarer. Her skabes det moderne samfunds grundvilkår i form af bygninger vi kan leve, bo, og arbejde i, forsyning med energi, drikkevand og bortskaffelse og rensning af spildevand. Her skabes mulighederne for menneskers og varers mobilitet ved anlæg og vedligeholdelse af veje, jernbaner, broer og tunneler og dermed forudsætningen for samfundets produktivitet og trivsel. Og her bygges forsvarsværkerne mod naturens kræfter og klimaforandringerne så samfundet beskyttes mod ødelæggelser og opnår fysisk tryghed og sikkerhed.

I århundreder har entreprenørbranchen været synonymt med hårdt fysisk arbejde, uddannet arbejdskraft, støv, snavs og larm. Og - set med økonomiske øjne - et alt for lavt, økonomisk afkast i virksomhederne. 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 mange u hensigtsmæssige incitamenter til at fastholde entreprenørbranchen i en ikke-bæredygtig udvikling. Det er synd og skam, for både branchen og dens medarbejdere, og det samfund som har brug for at arbejdet bliver lavet, fortjener bedre.

Det kræver modige samfund, som tør stille andre ønsker højere end ønsket om et slagtilbud, og ledere i branchen som, på trods af 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 hård lovgivning, bløde incitamenter, pisk og gulerod i det rette forhold.

Heldigvis går det i den rigtige retning herhjemme. Vi er i Arkil stolte over et rekordhøjt antal lærlinge og elever under uddannelse i virksomheden. Det er ikke bare til gavn for os selv - ønsket om lærlinge og uddannelse har medført lovgivning, som i stigende grad belønner virksomheder, der uddanner ungdommen og straffer virksomheder, som undlader. Det spreder sig som ringe i vandet, og vi oplever fra andre virksomheder efterhånden stigende konkurrence om at tiltrække de unge. Det er ubetinget positivt, for det skaber øget interesse for hele branchen hos de unge uddannelses- og jobsøgende (og deres forældre).

Også på arbejdsmiljøområdet er der sket forbedringer, idet det er lykkedes at reducere antallet af ulykker i forhold til sidste år. Men en ulykke er en for mange, og der skal en konstant indsats til for at holde fokus på at undgå ulykker i et fysisk rum, hvor et øjeblik ubetænksomhed eller manglende opmærksomhed kan føre til skader. Dette hænger tæt sammen med de omgivelser arbejdet udføres i, og hensyn til f.eks. trafikafvikling og andre begrænsninger kan betyde,

at der ikke levnes nok plads til et sikkert arbejdsrum. Det er et eksempel på en meget væsentlig forudsætning for sikker adfærd på arbejdspladsen, som kan forbedres.

Sidste år fremhævede vi behovet for en mere ligelig fordeling af kønnene i branchen, hvor der i dag er under 10% kvinder, med hovedparten i administrative funktioner. Arkil ønsker at forfølge Dansk Byggeris ambitiøse målsætning om at nå 20% kvinder inden 2030. Det er en vanskelig opgave, som vil vare mange år - og at det ikke er lykkedes at opnå en fremgang i Arkil i 2018 viser, at ord og gode intentioner ikke gør det alene. Vi har i Arkil derfor taget yderligere initiativ til at forbedre indsatsen på dette område, som omtalt senere i rapporten.

Et andet, lidt overset, område som vi i stigende grad anser for et socialt ansvar, er vores veteraner - soldater som har været udsendt til krigsområder i landets tjeneste, og er kommet hjem igen med nogle oplevelser som i en eller anden grad har mærket dem. Nogle har mødt et samfund, som ikke forstår dem og måske ligefrem helst undgår dem, ved fravalg og manglende hensyn til deres behov. Arkil ønsker at signalere til denne gruppe mennesker, at vi er en virksomhed som anerkender og respekterer veteranernes indsats, forstår at de kan have et behov for støtte til at komme godt i gang med en civil tilværelse, og skaber rum for dette. Derfor vil Arkil i 2019 lancere en mentorordning målrettet veteraner, med brug af virksomhedens egne medarbejdere med en militær baggrund og en udsendelse i bagagen.

Dette er nogle nedslag i noget af indholdet i denne CSR-rapport. Jeg og virksomhedens øvrige ledelse finder arbejdet med socialt ansvar i virksomheden meningsfuldt på et højt niveau, 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 hjerte end blot at få bygget billigst muligt, hurtigst muligt.

God læsning.

Jesper Arkil
Administrerende direktør

FORRETNINGSMODEL FOR ARKIL KONCERNEN

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

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

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

Mission, vision og værdier

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

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

Mission

Arkil bygger fremtidens infrastruktur. Vi bygger broer, lægger kabler og skaber forbindelse. Vi renser den forurenede jord, bygger kloakker og leverer et renere miljø. Vi anlægger fra grunden, bygger 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 risikobevindstthed i vores aktiviteter.

Vision

Arkil ønsker at:

- Være en virksomhed med fagligt dygtige og innovative medarbejdere og en god tone i et samarbejde med høj troværdighed og integritet.
- Være decentralt organiseret med uddelegering af ansvar, stor fleksibilitet og tværgående samarbejde.
- Efteruddanne koncernens medarbejdere, så vi bevarer og øger fagligheden på alle niveauer.
- Udvise omhu, omtanke og risikobevindstthed 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 bevidstthed, teknologisk udvikling og begrænsning af vores miljøbelastning.

Værdier

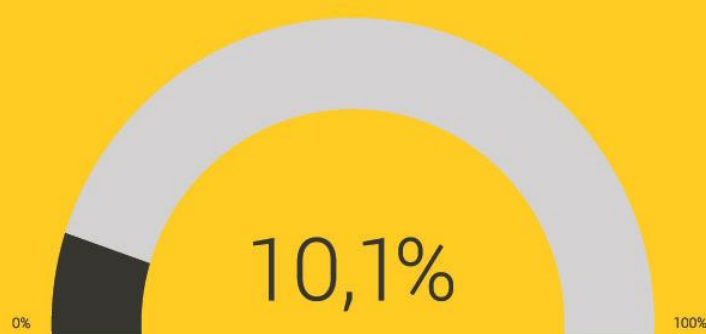
- Vi tager alle ansvar for opgaverne, menneskene og miljøet.
- Vi arbejder effektivt og fleksibelt.
- Vi er innovative og arbejder med dialog frem for konfrontation.
- Vi er åbne og troværdige og holder, hvad vi lover.
- Vi leverer kvalitet til tiden.

UDVALGTE NØGLETAL

Elevprocent



Kvindelige
medarbejdere
2018



Timelønnede
ud af totale
medarbejdere



SAMFUNDSANSVAR I ARKIL

Vi har et ansvar

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

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

- Arkils kodeks for forretningsprincipper
- Arkils ligestillings- og mangfoldighedspolitik

- Arkils vederlagspolitik
- Arkils sponsorpolitik

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

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

CSR-POLITIKKENS FIRE FOKUSOMRÅDER:



At sikre ordentlige forhold og en sikker arbejdsplads for vores medarbejdere

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



At uddanne vores medarbejdere

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



At investere i de rigtige løsninger

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



At være garant

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

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

KONCERNENS INTERESSENER

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

Vi har udpeget de væsentligste interessenter som værende:

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

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

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

Kunder

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

Medarbejdere

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

Samarbejdspartnere


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

Aktionærer

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

Slutbrugere

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



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

I 2018 nåede vi atter målet, idet 62 elever og lærlinge i gennemsnit har været tilknyttet Arkil i løbet af året. Det svarer til 10,60 % og er en lille fremgang i forhold til 2017, hvor i gennemsnit 56 elever og lærlinge var tilknyttet Arkil, svarende til 10,35% af de timelønnede medarbejdere.

VIDEN, KOMPETENCE OG UDDANNELSE

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

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

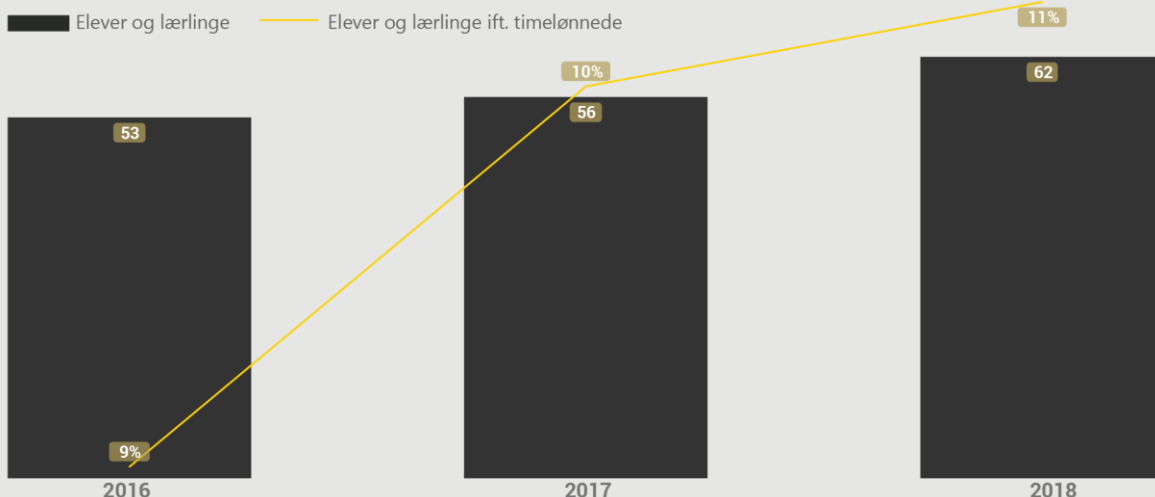
afdelingens dialog med lokale ledelser om behov og indsats for at sikre et højt videns-, kompetence- og uddannelsesniveau, og er ligeledes et fast punkt på dagsordenen på møder mellem ledelser i datterselskaber og koncernledelsen.

Ved udgangen af 2018 var i alt 1.939 medarbejdere ansat i Arkil koncernen. Heraf var de 478 funktionæransatte, og 1.461 var timelønsansatte.

UDDANNELSESPOLITIK

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

ELEVER



Aktiviteter og resultater i 2018

Arkil har igennem en årrække været kendt for at gøre en særlig indsats for at sikre uddannelse af elever og lærlinge. Et fast mål for denne indsats har været, at 10 % af de timelønnede medarbejdere i Danmark skal udgøres af elever i de afdelinger, der kan uddanne elever.

I 2018 nåede vi atter målet, idet 62 elever og lærlinge i gennemsnit har været tilknyttet Arkil i løbet af året. Det svarer til 10,60 % og er en lille fremgang i forhold til 2017, hvor i gennemsnit 56 elever og lærlinge var tilknyttet Arkil, svarende til 10,35 % af de timelønnede medarbejdere.

At lærlingeindsatsen har stort fokus i Arkil ses ikke kun ud af de overordnede statistikker, men afspejler sig også i de lokale projekters antal af tilknyttede lærlinge. Eksempelvis var der i foråret 2018 hele otte lærlinge tilknyttet et partneringprojekt i Aarhus, som vi udfører for Aarhus Vand. De otte lærlinge udgjorde 28 % af det samlede antal Arkil-medarbejdere på projektet.

Grunden til, at andelen af lærlinge var højt på netop dette projekt, var blandt andet, at partneringprojektet udføres som en rammeaftale over seks år. Dermed er der tale om et længere, sammenhængende projektforsøg, hvor det giver ekstra god mening at have unge under uddannelse.

I 2018 har Arkils danske afdelinger i gennemsnit haft 62 elever og lærlinge.

De er fordelt på følgende uddannelsesområder:

Struktørelver	45
Maskinførerelever	5
Bygningsstruktørelver	4
Kontorelever	1
Brolæggerelever	2
EGU-elever	2
IGU-elev	1
EUX-struktørelv	1
Entreprenørmaskinmekaniker	1

Praktikforløb for både ingeniørstuderende og kontanthjælpsmodtagere

Udover de mange elever og lærlinge, der i løbet af 2018 har været tilknyttet Arkil, har vi også elever fra EGU (erhvervsgrunduddannelser) samt ingeniørpraktikanter og studerende i flere af vores danske afdelinger. Vi ønsker at løfte vores samfundsansvar ved at uddanne unge til fremtidens

arbejdsmarked samtidig med, at vi ønsker at skabe et godt fundament for rekruttering af de dygtigste unge, når de har afsluttet deres uddannelse.

Dertil kommer, at vi også gerne hjælper unge mennesker, der har brug for en ekstra chance på arbejdsmarkedet, med at komme videre i deres arbejdsliv. I 2018 har blandt andet Arkil Anlæg i Sønderborg og Aalborg deltaget i lokale projekter, hvor kontanthjælpsmodtagere fik mulighed for at komme i praktik i en virksomhed og dermed vise, at de var i stand til at varetage et fast arbejde. Både projekt "Unge på toppen" i Aabenraa og initiativet "Jobbus 9220" i Aalborg førte til, at en række unge kom i praktik i Arkil og efterfølgende blev tilbudt faste stillinger i afdelingerne.

På grund af Arkils særlige fokus på tilknytning af elever og praktikanter, har Arkils anlægsafdeling i Sønderborg i 2018 fået tildelt et CSR-mærke af Tønder Kommune. CSR-mærket tildeles lokale virksomheder, der tager et socialt ansvar ved blandt andet at ansætte lærlinge eller tilknytte borgere i virksomhedspraktik.

Fokus på efteruddannelse for flere medarbejdergrupper

I 2018 har Arkil udbudt tre fag fra akademiuddannelsen i ledelse til firmaets mellemledere. Projektledere, entreprenører og projektchefer har deltaget i akademifagene projektledelse, ledelse i praksis samt organisation og arbejdspsykologi.

Derudover er kurset "grundlæggende lederuddannelse", som er et uddannelsesforløb til formænd, fortsat i 2018. Kurset blev første gang udbudt i Arkil i 2017, og tredje kursushold er ved udgangen af 2018 i gang med lederuddannelsen. Når dette tredje hold afslutter kurset i foråret 2019, har i alt 60 ud af 100 ansatte formænd i Arkil gennemført den skræddersyede lederuddannelse.

Arkils timelønnede medarbejdere bliver også tilbudt opkvalificering gennem efteruddannelse. Ofte foregår denne uddannelse i vintermånederne, hvor aktivitetsniveauet på projekterne typisk er lavere som følge af vejret. I 2018 har det især været rørlegeruddannelsen og sikkerhedskurser, som er blevet tilbudt de timelønnede medarbejdere.

Employer Branding til sikring af rekruttering, udvikling og fastholdelse

Et vigtigt mål for 2018 på videns-, kompetence- og uddannelsesområdet har været at gennemføre en Employer Branding indsats med det formål at tiltrække nye medarbejdere. I 2018 blev der derfor nedsat tre strategigrupper på tværs af Arkils danske selskaber og afdelinger, hvis formål er at arbejde målrettet med tiltrækning, udvikling og fastholdelse

af arbejdskraft. De tre strategigrupper fortsætter Employer Branding arbejdet i 2019.

Arkils HR-afdeling har i 2018 også haft fokus på tiltrækning af udenlandsk arbejdskraft. Der arbejdes fortsat på at finde en model for, hvordan primært timelønnede medarbejdere med en udenlandsk baggrund bedst muligt integreres i Arkil - både i forhold til sikring af løn, arbejdsvilkår og arbejdssikkerhed samt håndtering af sproglige udfordringer.

Vi har i Arkil gode erfaringer at trække på i forhold til udenlandsk arbejdskraft, da vi i flere af vores afdelinger både i 2017 og i 2018 har haft ansat medarbejdere, som er kommet hertil som flygtninge. Heraf er en stor del efterfølgende blevet tilbudt fast arbejde. Fokuseringen på tiltrækning og håndtering af udenlandsk arbejdskraft vil fortsætte i 2019.

Som et led i Employer Branding indsatsen er der i 2018 ligeledes igangsat en proces omkring udvikling og udbredelse af e-læring i Arkil. Første store projekt på dette område er udviklingen af e-læring til brug for "onboarding" af nye medarbejdere i Arkil. Udviklingen af yderligere e-læringsforløb fortsætter i 2019.

Målsætninger for 2019

Fokus i 2019 vil være at fortsætte udviklingen og gennemførelsen af de projekter, der er igangsat i 2018. Især Employer Branding indsatsen vil have høj prioritet og vil også inkludere deltagelse i messer på eksempelvis universiteter, uddannelsesinstitutioner og jobcentre. Formålet med messedeltagelsen er primært at brande Arkil overfor unge mennesker og dermed skabe et godt grundlag for den fremtidige rekruttering af denne målgruppe.

Fastholdelsen af vores eksisterende medarbejdere vil også være et vigtigt fokusområde i 2019. Dels vil vi arbejde med projekter, der skal styrke fastholdelsen gennem fokus på god ledelse og trivsel, og dels vil vi øge og videreudvikle vores indsats omkring elever, praktikanter og studerende. Et led i denne videreudvikling er gennemførelsen af en evaluering blandt vores elever, som vil finde sted i det tidlige forår 2019. Evalueringen skal hjælpe os med at optimere elevindsatsen, herunder mentorordningen, fremover.

Endelig vil vi i 2019 have et øget fokus på tiltrækning af flere kvinder til anlægsbranchen. I forlængelse af etableringen af Dansk Byggeris Kvinderåd, som administrerende direktør i Arkil, Jesper Arkil, er medlem af, har Arkil stiftet "Arkils Hæderspris". Arkils Hæderspris består af to priser, som har til formål at hædre personer, som gør en særlig indsats for at tiltrække kvinder til bygge- og anlægsbranchen. Hædersprisen bliver uddelt første gang i 2019, og derfor er det naturligt, at tiltrækning af kvinder til såvel branchen generelt som Arkil specifikt vil være et gennemgående fokusområde i 2019.

Aktiviteter og resultater i 2018 i Arkils udenlandske selskaber

Arkils datterselskab i Tyskland, Arkil Holding GmbH, der udfører både asfalt- og anlægsarbejde, har i 2018 haft stor fremgang i antallet af elever og lærlinge. Fra i gennemsnit at have haft 14 elever i 2017, har det tyske datterselskab i gennemsnit haft 32 elever tilknyttet i 2018. Dermed er der fremgang i antallet af elever i både Danmark og Tyskland.

I Irland og Sverige, hvor Arkil også har datterselskaber, findes der ikke uddannelser, der kan sammenlignes med elev- og lærlingeuddannelser, og derfor er disse selskaber ikke med i opgørelsen af koncernens samlede antal elever og lærlinge.

Antal elever:

Selskab	2016	2017	2018
Arkil DK	53	56	62
Arkil Holding GmbH	19	14	32
Total	72	70	94

I alle Arkils udenlandske datterselskaber har efteruddannelse af medarbejdere haft stort fokus i 2018. I både Tyskland, Irland og Sverige er der afholdt kurser i arbejdsmiljø og sikkerhed for alle medarbejdere, mens der særligt i Tyskland og Irland har været fokus på afklaring af den enkelte medarbejders behov for efteruddannelse.

Målsætninger for 2019 i Arkils udenlandske selskaber

Arkil Holding GmbH i Tyskland vil i 2019 udvide kursusudbuddet til de medarbejdere, der arbejder med sikkerhed og førstehjælp. Det sker først og fremmest for at sikre overholdelse af lovkrav samt for at forebygge og reducere antallet af arbejdsulykker.

Arkil Inpipe i Tyskland og Sverige har ligeledes planlagt efteruddannelse indenfor sikkerhed og arbejdsmiljø i 2019, mens Arkils datterselskab i Irland vil samle op på og videreudvikle det afklaringsforløb, der er foregået i 2018, og som sætter fokus på den enkelte medarbejders uddannelsesbehov.

ARBEJDSMILJØ OG ARBEJDSFORHOLD

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

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

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

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

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

Arkil har en stor og bredt funderet Arbejdsmiljøorganisation, der - udover Hovedarbejdsmiljøudvalget - består af 23 lokale arbejdsmiljøudvalg samt arbejdsmiljøgrupper på de byggepladser, hvor det kræves. Sammen med Arbejdsmiljøafdelingen har Arbejdsmiljøorganisationen en vigtig rolle i at sikre, at antallet af arbejdsulykker i Arkil bliver reduceret, og at det overordnede mål for arbejdsmiljøarbejdet dermed nås.

ARBEJDSMILJØPOLITIK

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

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

Aktiviteter og resultater i 2018

Et af de primære mål for arbejdsmiljøindsatsen er at nedbringe ulykkesfrekvensen. Målet for 2018 var en ulykkesfrekvens på 10, hvilket vi desværre ikke opnåede. Ulykkesfrekvensen endte på 13,5. Det er dog en forbedring i forhold til 2017, hvor ulykkesfrekvensen var på 16,6.

I 2018 har vi haft 31 anmeldeligt skader mod 37 i 2017, hvilket er en nedgang i antallet af skader på ca. 16%. Derudover er vores fraværsfrekvens faldet fra 2,6 i 2017 til 2,4 i 2018, svarende til en nedgang på ca. 13 % i antal fraværstimer.

Nomineret til Arbejdsmiljøprisen 2018

I Arkil har vi arbejdet målrettet med mål og handleplaner på arbejdsmiljøområdet siden 2014. Det strukturerede og fokuserede arbejde har resulteret i, at antallet af arbejdsulykker er reduceret med 60 %, og at ulykkerne samlet set også er blevet mindre alvorlige.

Den flerårige indsats og de resultater, indsatsen har medført, blev i 2018 bemærket af Arbejdsmiljørådet, der hvert år uddeler en pris til de arbejdspladser, der har gjort en særlig indsats i forhold til arbejdsmiljøet. Arbejdsmiljøprisen uddeles i fire kategorier, og i 2018 blev Arkil nomineret til prisen i kategorien "Arbejdsulykker".

I deres nominering hæftede Arbejdsmiljørådet sig især ved Arkils evne til at nå ud til alle i organisationen, blandt andet ved hjælp af tiltag som nyhedsapp'en Arkil News og udnævnelsen af 85 arbejdsmiljøambassadører, der har som opgave at være sikkerhedsmentorer for nye, timelønnede medarbejdere i Arkil.

Vi vandt desværre ikke Arbejdsmiljøprisen, men nomineringen i sig selv var en stor anerkendelse af og et skulderklap til hele Arkil og i særdeleshed vores arbejdsmiljøorganisation.

Fokus på uddannelse og vidensdeling indenfor arbejdsmiljø

I 2018 har vi arbejdet på at nedbringe ulykkesfrekvensen ved hjælp af seks handleplaner, der har fastlagt aktiviteter og delmål indenfor en række, udvalgte emner.

En af handleplanerne har fokuseret på uddannelse af hele organisationen inden for arbejdsmiljø og sikkerhed. Det har medført, at over halvdelen af Arkils formandsansatte i 2018 været på internt kursus i arbejdsmiljø. Derudover blev der i marts afholdt den årlige Arbejdsmiljødag, som er en temadag for alle, der arbejder med arbejdsmiljø i Arkil. Knap 100 medarbejdere deltog, og de fik i løbet af dagen udvekslet viden og erfaringer, samtidig med at de fik ny viden om blandt andet ergonomi, vejskilteregler og løftegrej.

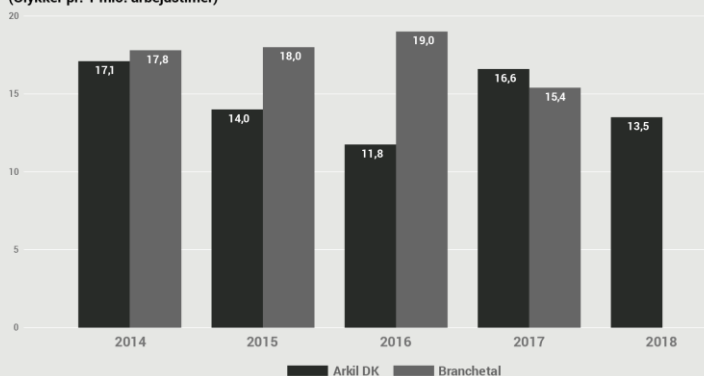
Afholdelse af Arbejdsmiljøuger for hele Arkil

I lighed med de seneste to år, blev der i 2018 afholdt to "Arbejdsmiljøuger" i Arkil. Arbejdsmiljøugerne er interne kampanjer, der i henholdsvis foråret og efteråret sætter fokus på aktuelle arbejdsmiljøemner, med det formål at engagere alle medarbejdere på tværs af Arkil i arbejdet for et bedre arbejdsmiljø.

Temaet for forårets Arbejdsmiljøuge var eftersyn af blandt andet værktøj, løftegrej og maskiner, mens der i efteråret var fokus på personlige værnemidler. I efteråret blev alle

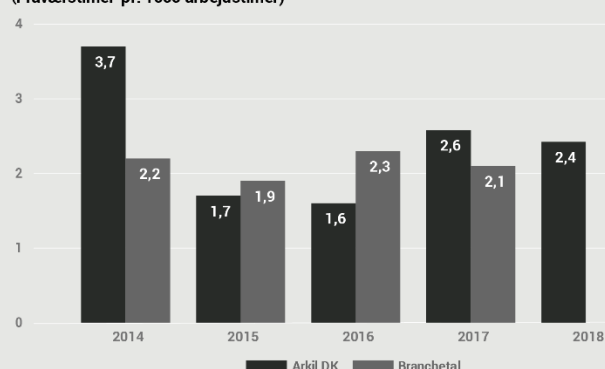
ULYKKEFREKVENNS 2014-2018

(Ulykker pr. 1 mio. arbejdstimer)



FRAVÆR 2014-2018

(Fraværstimer pr. 1000 arbejdstimer)



medarbejdere, ved hjælp af et spørgeskema og en video, opfordret til at tjekke, om deres kolleger havde og brugte de rette personlige værnemidler. Det medførte mange tilbagemeldinger og gode snakke på byggepladserne rundt omkring i Arkil og fik dermed skabt opmærksomhed og engagement omkring arbejdsmiljøarbejdet helt ude i yderste led af Arkils produktion.

Første år med arbejds- miljøambassadører

1. januar 2018 trådte Arkils nye Arbejdsmiljøambassadørordning i kraft. 85 af Arkils medarbejdere blev udnævnt til arbejdsmiljøambassadører, der skulle være mentorer for nyansatte, timelønnede medarbejdere på arbejdsmiljøområdet og dermed være med til at forebygge ulykker blandt de timelønnede medarbejdere, der har lavest anciennitet.

Målet var at reducere antallet af ulykker blandt nye medarbejdere med 50 % i løbet af 2018 og 2019 i forhold til antallet i 2017. Selvom vi er godt på vej, er målet endnu ikke nået, og vi vil derfor også i 2019 have fuldt fokus på at nå målsætningen. Til gengæld er de 85 arbejdsmiljøambassadører kommet godt i gang i 2018, og deres funktion er ved at være kendt i organisationen. Dermed er der nu skabt et godt fundament for det videre arbejde i 2019.

Valg til arbejdsmiljøudvalgene

I 2018 blev der gennemført valg til de i alt 23 lokale arbejdsmiljøudvalg i Arkil. Hvert lokalt arbejdsmiljøudvalg består af 1 udvalgsformand, 2-3 valgte arbejdsmiljørepræsentanter og 2-3 udpegede ledelsesrepræsentanter. De lokale arbejdsmiljøudvalg fastsætter deres egne mål for arbejdsmiljøarbejdet i deres område, ud fra Arkils overordnede mål og handleplaner, som fastsættes af Hovedarbejdsmiljøudvalget.

Hovedarbejdsmiljøudvalget blev i slutningen af 2018 sammensat af udpegede medlemmer fra de nye, lokale arbejdsmiljøudvalg, således at alle arbejdsområder, faggrupper og lokale afdelinger i Arkil er repræsenteret. Medlemmerne i både de lokale udvalg og i Hovedarbejdsmiljøudvalget er valgt for de næste fire år.

Målsætninger for 2019

Målet om en ulykkesfrekvens på 10, som vi desværre ikke nåede i 2018, vil fortsat gælde i 2019.

Vi vil, i stil med forrige år, arbejde med at nedsætte ulykkesfrekvensen gennem handleplaner, men i 2019 vil vi fokusere på at lave differentierede handleplaner, der tager afsæt i hver enkelt afdelings situation. Et gennemgående fokuspunkt i handleplanerne vil dog være kommunikation og formidling, så det sikres, at beslutninger omkring arbejdsmiljø, som tages i Hovedarbejdsmiljøudvalget eller i de lokale arbejdsmiljøudvalg, kommer ud til medarbejderne i produktionen.

Vi vil i 2019 også fortsat have fokus på arbejdsmiljøambassadørordningen og introduktionen af nye, timelønnede medarbejdere til sikkerhedskulturen i Arkil. Det skal blandt andet sikres, at der er det rette antal ambassadører til de nye medarbejdere, og at ambassadørerne er klædt godt på til at varetage rollen.

Arkils arbejdsmiljøafdeling vil derudover arbejde på at visualisere de instruktioner, der indgår i Arkils ledelsessystem, så de bliver nemmere tilgængelige for blandt andre medarbejderne i produktionen. Samtidig vil arbejdsmiljøafdelingen i 2019 have fokus på at sikre, at de korrigerende handlinger, der aftales i forbindelse med arbejdsulykker, bliver implementeret helt ud i produktionen.



Aktiviteter og resultater i 2018 i Arkils udenlandske selskaber

Ulykkesfrekvensen i Arkils udenlandske selskaber er steget fra 35 i 2017 til 41 i 2018. Fraværsfrekvensen er dog faldet fra 51 til 43. Dermed har de udenlandske selskaber haft flere skader pr. arbejdstimer i 2018, men skaderne har resulteret i mindre fravær end tidligere.

Arkils tyske datterselskab, Arkil Holding GmbH, har i 2018 ansat en arbejdsmiljøspecialist for at styrke arbejdsmiljøindsatsen og dermed reducere antallet af ulykker. Arkil Holding GmbH har desuden i 2018 afholdt en række samtaler med langtidssyge medarbejdere og medarbejdere med handicap med det formål at skabe de bedst mulige fremtidige vilkår på arbejdspladsen for de pågældende medarbejdere.

I Sverige har Inpipe Sweden i 2018 forbedret lys og ventilation på virksomhedens fabrikker som et led i den løbende forbedring af arbejdsmiljøet. Tilsvarende har man i Tyskland, i Arkil Inpipe GmbH, investeret i nyt udstyr og materialer, der kan forbedre arbejdsmiljøet for medarbejderne.

Arkils irske datterselskab, Arkil Ltd, opfylder arbejdsmiljøstandarden QHSAS 18001 og arbejder dermed systematisk og kontinuerligt med arbejdsmiljøindsatsen. Det har i 2018 medført, at der er sat nye mål for arbejdsmiljøarbejdet, og at der løbende er fokus på både målopfyldelse og forbedringspunkter i forhold til sikring af arbejdsmiljøet.

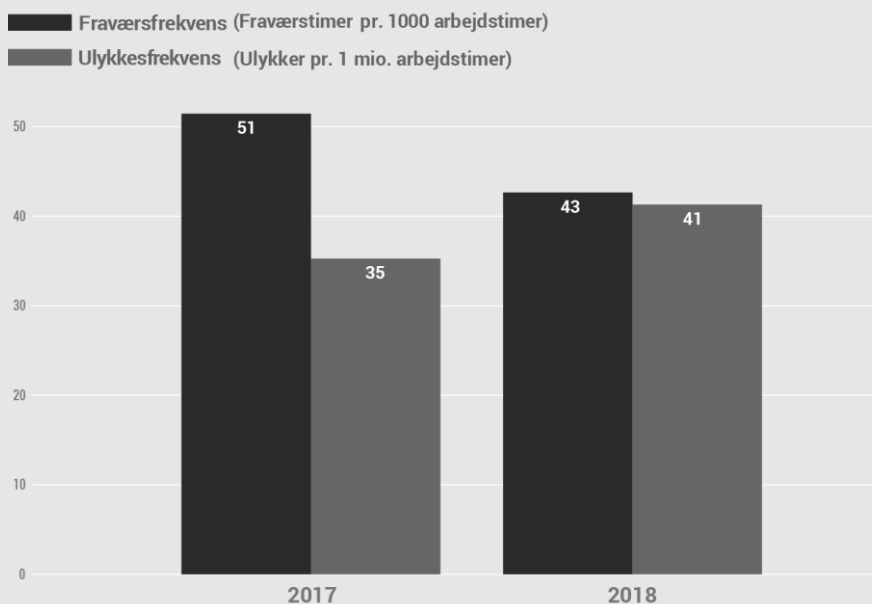
Målsætninger for 2019 i Arkils udenlandske selskaber

I Irland vil man i 2019 fortsat overvåge, evaluere og forbedre arbejdsmiljøindsatsen med basis i arbejdsmiljøstandarden QHSAS 18001.

Det tyske datterselskab, Arkil Holding GmbH, har i 2019 planlagt at udvide kontorfaciliteterne i Schleswig, og i den forbindelse vil der være fokus på at indrette arbejdspladserne, så de ergonomisk set er bedst muligt indrettet for medarbejderne.

Den tyske Inpipe selskab, Arkil Inpipe GmbH, har de seneste år afholdt en to-dags workshop for medarbejderne med det formål at sætte fokus på især efteruddannelse og arbejdsmiljø. I 2019 er der atter planlagt en workshop, hvor såvel den aktuelle ulykkesstatistik som aktuelle emner indenfor arbejdsmiljø vil blive genstand for drøftelser og erfaringsudvekslinger. Målet med workshoppen er at øge opmærksomheden omkring arbejdsmiljø og sikkerhed på arbejdspladserne og samtidig videregive ny information og nyttig viden på området fra ledelsen til medarbejderne.

FRAVÆRS- OG ULYKKESFREKVENNS FOR KONCERNENS UDENLANDSKE SELSKABER



MILJØ- OG KLIMAFORHOLD

Som entreprenørkoncern 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.

Aktiviteter og resultater i 2018

Med baggrund i Arkils bilpolitik, der sætter rammerne for anskaffelse og udskiftning af firmabiler i koncernens danske selskaber, har vi i 2018 fortsat den udskiftning af ældre biler, som blev påbegyndt i 2016. Udskiftningen til nye, mere miljøvenlige biler har i 2018 medført en estimeret besparelse på 76.057 liter brændstof, baseret på en antagelse om 30.000 kørte kilometer pr. bil pr. år. Se figur "Brændstoføkonomi" på side 20.

Energibesparelser i Arkil Asfalt

I Arkils asfaltdivision er der ligeledes opnået energibesparelser i 2018. I asfaltproduktionen i Danmark er der i 2018 brugt 90,4 kWh pr. produceret ton asfalt. Det er en betydelig besparelse i forhold til 2017, hvor der blev brugt 97,7 kWh pr. produceret ton. Se figur "Energiforbrug i asfaltproduktion i Danmark" på side 20. Besparelsen skyldes primært de

gode og tørre vejrforhold, der dominerede i 2018, og som naturligt har reduceret fugten i de materialer, der er brugt i asfaltproduktionen. Materialerne skal tørres, inden de er klar til brug, og når fugten er reduceret inden tørringsprocessen, bliver energiforbruget til tørringen tilsvarende mindre.

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

Som følge af certificeringen følges energiforbruget i asfaltproduktionen nøje, og der sættes løbende initiativer i gang, der kan mindske energiforbruget på Arkils asfaltværker. I 2018 er der således etableret en overdækning af råmaterialerne på fabrikken i Næstved. Formålet med overdækningen har været at reducere fugten i de materialer, der er oplagret på pladsen, og dermed mindske energiforbruget til tørring.

Konkrete forsøgsaktiviteter 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 svelleterne fremfor ballastskærver. Teknologisk Institut er projektleder, mens DTU, Banedanmark og Atkins Danmark A/S, foruden Arkil, deltager i projektet.

Projektets primære fokus i 2018 har været opbygningen af en "mockup"/en model, hvor Arkil Asfalt har stået for opbygningen af mockup'ens specialudviklede asfaltunderlag. Mockup'en blev derefter transporteret til DTU, hvor sveller og sporopbygning blev foretaget. Ligeledes blev en række

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 nyanskaffelser 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.

målinger udført på underlaget for at bestemme opbygningens strukturelle egenskaber. Et specielt belastningssystem blev installeret, således at belastningerne fra kørende tog kan simuleres. Dette skal efter planen ske i 2019.

Opvarmet regnvand fjerner ukrudt i PV Greve

I selskabet PV Greve A/S, som er et OPS-samarbejde mellem Arkil og Greve Kommune om drift og vedligehold af alle kommunens arealer, er der i 2018 indført et alternativ til sprøjtemiddel ved ukrudtsbekæmpelse. Ved hjælp af to anlæg, der er indkøbt til formålet, opvarmes vand til 92 grader og sprøjtes ud over ukrudtet i en passende mængde. For at undgå at benytte drikkevand, opsamler og benytter PV Greve i stor grad regnvand.

Metoden er både effektiv og miljøvenlig og vurderes af PV Greve til at være det absolut bedste alternativ til brug af sprøjtemidler eller gas til ukrudtsbekæmpelse.

Dokumenteret effekt af gastermisk oprensning

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

I 2018 brugte Miljøteknik én af disse nye teknikker på en grund i Ganløse, hvor 2300 liter fyringsolie var sivet ud fra en jordtank på ejendommen. Ved hjælp af GTR – Gas-Thermisk-Remediation – blev knap 2500 ton jord rensat for olieforureningen, uden at jorden blev gravet op. I stedet blev jorden varmet op til 225 grader ved hjælp af gasbrændere placeret i nedborede stålrør, hvorved olien blev 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% af olien på grunden i Ganløse er fjernet.

Fortsat fokus på reduktion af tomgangskørsel

Arkils anlægsafdeling i Silkeborg har i 2018 fortsat bestræbelserne på at opnå mest mulig effektiv drift og mindst mulig tomgangskørsel på afdelingens maskiner. Afdelingen gennemførte i 2017 et pilotprojekt, der havde til formål at skabe en holdningsændring i forhold til den måde, medarbejderne brugte afdelingens maskiner på. Med pilotprojektet blev tomgangskørslen minimeret,



hvilket betød en reduktion af både brændstofforbrug og CO₂-udledning.

Med basis i de gode resultater fra 2017 var målet for 2018 at opnå i gennemsnit 80 % effektiv drift, med et delmål på at opnå minimum 60 % effektiv drift. Målet om de 80 % effektive drift i gennemsnit blev ikke nået i 2018, men delmålet på mindst 60 % blev nået. Samtidig er der i afdelingen opnået en beviselig holdningsændring i forhold til at holde fokus på effektiv drift og mest mulig kørsel i maskinens "energy mode".

De gode erfaringer fra Silkeborg-afdelingen har desuden medført, at et lignende pilotprojekt er opstartet i Arkils anlægsafdelinger på Sjælland i løbet af 2018. Gennem kurser og interne workshops er der fokus på at skabe den holdningsændring blandt medarbejderne, som er essentiel for at opnå bedst mulig effektiv drift af maskinerne. I det projekt på Sjælland stadig er i opstartsfasen, foreligger der endnu ikke data, der kan dokumentere en eventuel effekt. De positive resultaterne af indsatsen forventes dog at kunne ses i 2019.

Målsætninger for 2019

"Roads2Rails" projektet, som Arkil deltager i, fortsætter i 2019 med gennemførelsen af en række belastningsforsøg, som simulerer passagen af tog. Samtidig vil fokus være på indhentning af data fra undersøgelser og test, der skal danne grundlag for livscyklusanalyser af den nyudviklede løsning.

I Arkil Vejservice, som beskæftiger sig med drift og vedligehold af veje og grønne områder, er det planlagt at indføre et såkaldt "HeatWeed" anlæg i 2019. Med baggrund i de gode erfaringer fra PV Greve med brugen af opvarmet regnvand til ukrudtsbekæmpelse, vil Arkil Vejservice med HeatWeed anlægget bruge en tilsvarende metode på divisionens driftskontrakter på statsvejene.

Den oprensningsteknik (GTR), som Arkil Miljøteknik har specialiseret sig i, ser vi fortsat store muligheder i, når forureningen fra blandt andet olie og kviksølv skal fjernes på steder, hvor det er dyrt at grave jorden væk, eller hvor opgravning ikke er muligt. Således vil der i 2019 eventuelt blive mulighed for at afprøve teknikken på Grønland, hvor omkostningerne til en "traditionel" forureningsoprensning er markant højere end i Danmark.

I 2019 vil den effektive drift af maskiner og minimering af tomgangskørsel fortsat være i fokus i Arkils anlægsafdeling i Silkeborg, ligesom pilotprojektet på Sjælland vil fortsætte. I Silkeborg vil der i 2019 desuden være særlig opmærksomhed på kørslen mellem de forskellige anlægsaktiviteter, der indgår i et projekt. Således er det målet at optimere den effektive drift af maskinerne yderligere.

Aktiviteter og resultater i 2018 i Arkils udenlandske selskaber

Arkils asfaltafdelinger i udlandet har i 2019 opnået en betydelig energibesparelse i asfaltproduktionen. Mens der i 2017 blev brugt 96,4 kWh pr. ton produceret ton asfalt er tallet for 2018 på 93,7 kWh pr. ton. Se figur "Energiforbrug i asfaltproduktion i udlandet" på side 20.

Arkils svenske selskab, Inpipe Sweden, har i 2018 opnået en besparelse på 50 % på energiforbruget til ventilation. Resultatet er opnået efter udskiftningen af et gammelt ventilationsystem til et nyere, mere energivenligt system.

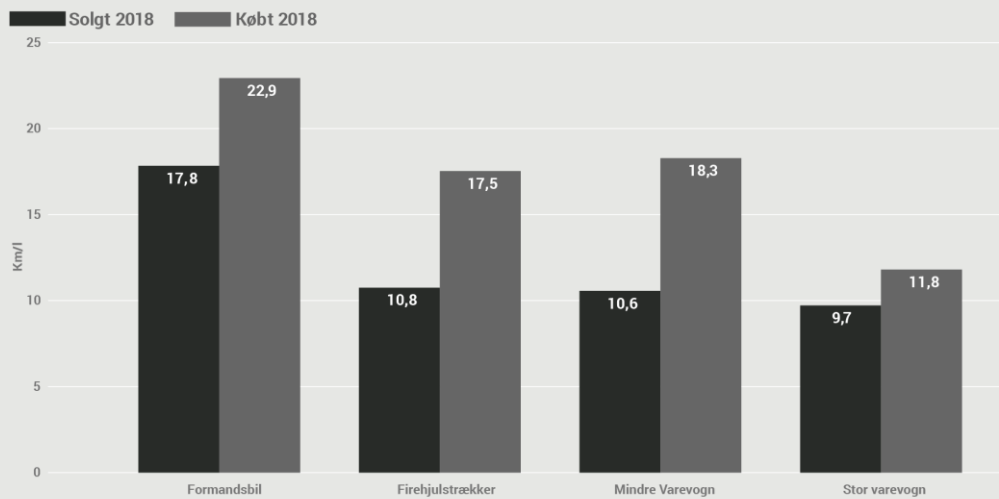
Målsætninger for 2019 i Arkils udenlandske selskaber

I Arkil Holding GmbH i Tyskland er der i 2019 planer om at udskifte endnu en bitumen-lagertank på asfaltværket i Stralsund med en tank, der er bedre isoleret. Samtidig er det planlagt at modernisere en støvreducerende installation på asfaltværket i Kiel, således at der opnås energibesparelser på driften.

I Sverige vil Inpipe Sweden ligeledes have fokus på energibesparelser på driften af fabrikken. Planen er at installere et nyt, energioptimeret varmesystem i 2019.

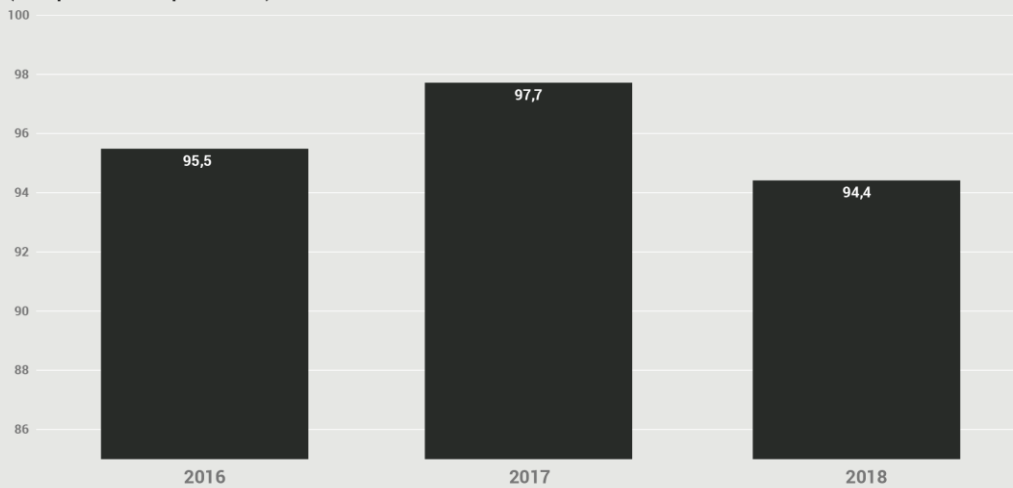
BRÆNDSTOFØKONOMI

Købte kontra solgte biler 2018



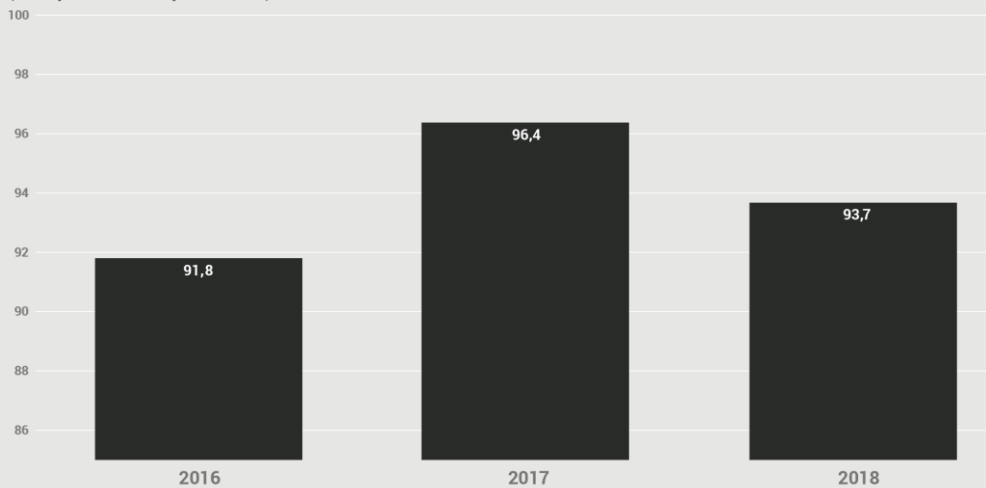
ENERGIFORBRUG I ASFALTPRODUKTION I DANMARK

(kWh pr. ton asfalt produceret)



ENERGIFORBRUG I ASFALTPRODUKTION I UDLANDET

(kWh pr. ton asfalt produceret)



LIGESTILLING OG MANGFOLDIGHED

Arkil Holding har udarbejdet en Ligestillings- og mangfoldighedspolitik, som er tilgængelig på <http://www.arkil.dk/investor/ligestillingsogmangfoldighedspolitik2018>. Ligestillings- og mangfoldighedspolitikken fastslår bl.a. følgende:

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

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

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

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

Aktiviteter og resultater i 2018

Andelen af kvindelige ansatte i den samlede Arkil koncern har i 2018 været 9,8%, hvilket er den samme procentvise andel som i 2017. Ud af de i gennemsnit 94 elever og lærlinge, der i 2018 var ansat i koncernen, var 5 af disse kvinder. Det svarer til en andel på 5,3%. Det er en stigning i forhold til 2017, hvor 2,9% af det gennemsnitlige antal elever og lærlinge var kvinder. I 2018 er der ansat én kvindelig leder mere end i 2017, og andelen af kvindelige ledere er derfor 9,2% i 2018 mod 9,1% i 2017.

Antallet af kvindelige medlemmer i direktionen og bestyrelsen er uændret i forhold til 2017. Der er ikke opsat måltal for den kønsmæssige sammensætning i direktionen, som udgøres af tre mænd, eller for de øvrige ledelsesniveauer i Arkil koncernen.

I bestyrelsen er 2 ud af 5 bestyrelsesmedlemmer kvinder. Agnete Raaschou-Nielsen og Birgitte Nielsen fungerer således som henholdsvis bestyrelsesformand og næstformand i Arkil Holdings bestyrelse.

Ansættelse af flygtninge

Som det fremgår af afsnittet "Viden, kompetence og uddannelse" har flere af Arkils danske afdelinger i 2018 ansat flygtninge fra blandt andet Syrien. Hovedparten af de ansatte flygtninge er startet i et praktikforløb og er derefter blev fastansat. Eksempelvis har vores afdelinger i Syd- og

Sønderjylland haft i alt 22 flygtninge i praktik i 2017 og 2018, hvoraf 15 efterfølgende er blevet fastansat.

Arkil med i Byggeriets Kvinderåd

Kun ni procent af medarbejderne i bygge- og anlægsbranchen er kvinder, og det tal har ikke ændret sig de sidste 20 år. Derfor nedsatte Dansk Byggeri i marts 2018 "Byggeriets Kvinderåd", hvis opgave var at komme med anbefalinger til, hvordan branchen kan tiltrække flere kvinder, fastholde kvinderne i længere tid og samtidig fortælle den gode historie om branchen til kvinderne, deres familier og venner. Helt konkret er målsætningen, at andelen af kvinder i bygge- og anlægsbranchen skal fordobles på 10 år.

De i alt 17 medlemmer af Byggeriets Kvinderåd har i 2018 arbejdet på udarbejdelsen af anbefalingerne. Medlemmerne talte blandt andet tidligere undervisningsminister Christine Antorini samt ledende erhvervsfolk fra bygge- og anlægsvirksomhederne, herunder Arkils administrerende direktør, Jesper Arkil.

I januar 2019 præsenterede kvinderådet sine otte anbefalinger. Anbefalingerne kan ses på https://www.danskybyggeri.dk/media/36617/byggeriets-kvinderaad-rapport_net.pdf.

Stiftelsen af Arkils Hæderspris

I forlængelse af Dansk Byggeris fokus på at tiltrække flere kvinder til branchen, valgte Arkil i 2018 at stifte en ny hæderspris, der har til formål at sætte fokus på personer eller organisationer, der har gjort en særlig indsats for at tiltrække kvinder til bygge- og anlægsbranchen. Hædersprisen blev lanceret i januar 2019, mens forarbejdet til lanceringen fandt sted i 2018.

Arkil vil med prisen bakke op om Dansk Byggeris anbefalinger ved hvert år at hædre personer, som har gjort en særlig indsats for at sætte fokus på kvinder i bygge- og anlægsbranchen. Arkils Hæderspris består af to priser og uddeles første gang i 2019. Med begge priser følger, udover hæderen, 25.000 kroner.

Den ene pris uddeles til en elev på en af Byggeriets Uddannelser. Elevprisen uddeles i forbindelse med DM i Skills, som afholdes hvert år i april måned. DM i Skills er bygge- og anlægsbranchens store Danmarks mesterskab for unge på erhvervsuddannelserne. Her kæmper hvert år omkring 300 unge om at blive landets bedste inden for netop deres fag.

Den anden pris uddeles i efteråret til personer eller organisationer, som fortjener en særlig anerkendelse for deres indsats for at tiltrække og sætte positivt fokus på flere kvinder til bygge- og anlægsbranchen,

En priskomité bestående af både unge og erfarne kvindelige forbilleder vil stå for udvælgelsen af modtagere samt uddeling af priserne. Priskomiteén sekretariatsbetjenes af Dansk Byggeri.

Målsætninger for 2019

Vi ser det som en del af vores samfundsansvar at tilknytte flygtninge til vores arbejdspladser, og vi vil fortsat i 2019 gøre en aktiv indsats for at tilbyde ansættelse til denne medarbejdergruppe.

I 2019 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.

2019 bliver også året, hvor vi for første gang uddeler Arkils Hæderspris til personer, som har gjort en særlig indsats for at sætte fokus på kvinder i bygge- og anlægsbranchen.

Samtidig vil vi i 2019, 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 koncernen:

	2017	2018
Antal ansatte total	1860	1939
Kvindelige ansatte	183	193
Kvindelige ansatte i %	9,8%	10,0%
Elever total	70	94
Kvindelige elever	2	5
Kvindelige elever i %	2,9%	5,3%
Antal ledere total	88	98
Kvindelige ledere	8	9
Kvindelige ledere i %	9,1%	9,2%



MENNESKE- RETTIGHEDER OG ANTI-KORRUPTION

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

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

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

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

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

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

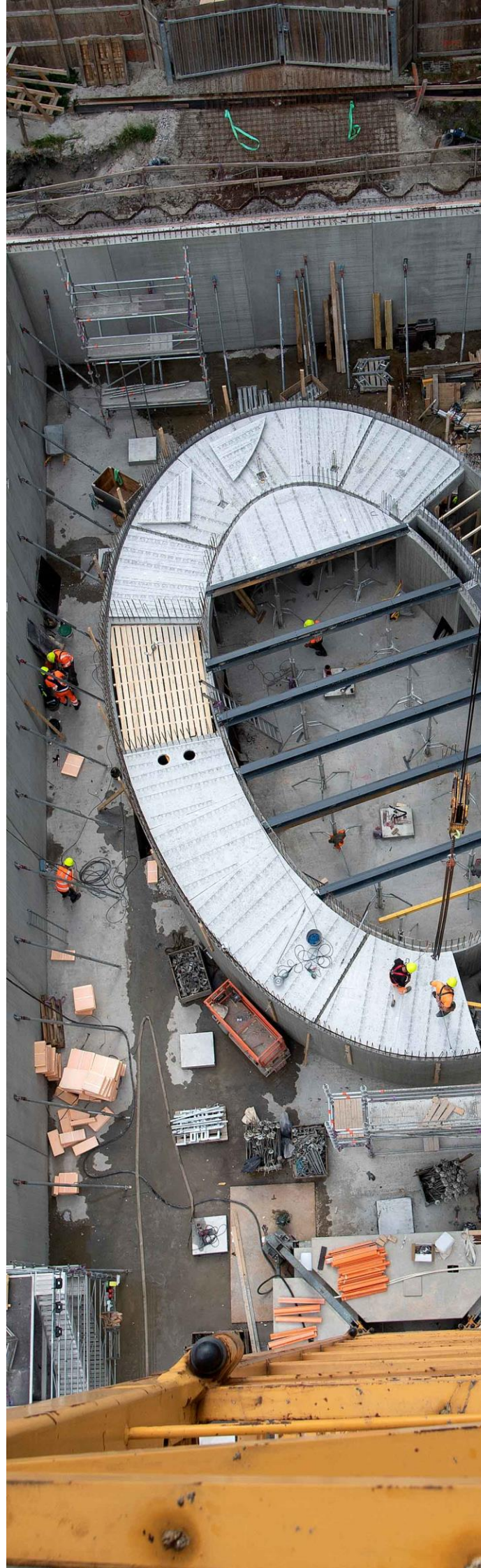
Aktiviteter og resultater i 2018

I 2018 er der desuden, som planlagt, implementeret en nøjere opfølgning på effekt og formålsopfyldelse af indgåede sponsorater. En sponsorpolitik for koncernens udenlandske aktiviteter er ligeledes implementeret i 2018.

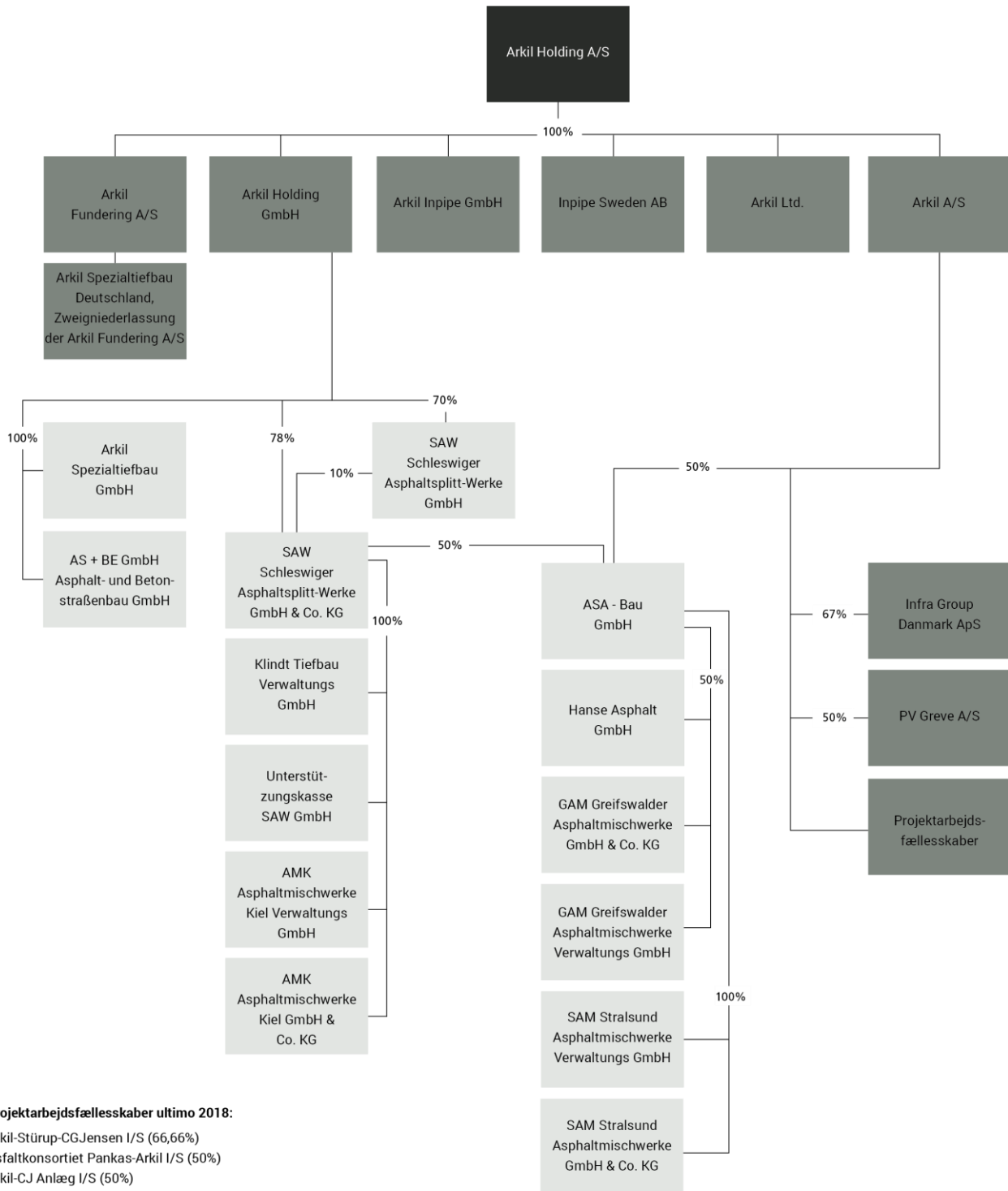
Der er ikke konstateret brud på koncernens forretningsprincipper i 2018.

Målsætninger for 2019

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



KONCERNOPBYGNING



Projektarbejdsfællesskaber ultimo 2018:

- Arkil-Stürup-CGJensen I/S (66,66%)
- Asfaltkonsortiet Pankas-Arkil I/S (50%)
- Arkil-CJ Anlæg I/S (50%)
- Arkil-Volker JV I/S (99%)
- Konsortiet Arkil-Meyer&John I/S (100%)
- Konsortiet Arkil-Bilfinger I/S (86,9%)
- Arkil-JV I/S (100%)
- Strukton-Arkil JV I/S (50%)



ARKIL

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