





| | |
|--|----|
| Indledning | 3 |
| Forord | 4 |
| Forretningsmodel | 5 |
| Samfundsansvar i Arkil | 7 |
| Viden, kompetence og uddannelse | 9 |
| Arbejds miljø og -forhold | 12 |
| Miljø- og klimaforhold | 15 |
| Ligestilling og mangfoldighed | 18 |
| Menneskerettigheder og antikorrup tion | 19 |
| Koncernopbygning | 20 |

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 2016 og dækker regnskabsperioden 1. januar – 31. december 2016.

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



FORORD

Dette er Arkil koncernens første selvstændige CSR-rapport. Det har været en interessant øvelse at indsamle og strukturere de informationer, som ligger til grund for rapporteringen, og det har givet anledning til en del refleksioner om, hvordan arbejdet med CSR yderligere kan forbedres. For Arkil har det siden firmaets grundlæggelse været helt centralt, at firmaets fundament hviler på samfundsansvarlig adfærd, og problematikken er mere vedkommende end nogensinde. Uanset om det handler om ligestilling, svagere samfundsgruppers muligheder, miljøbelastning eller etisk økonomisk adfærd.

Vi er i Arkil meget optaget af, at vi leverer på vores løfter. Skueværdier er ingen tjent med – vores indsats skal være underbygget af fakta og dokumentation, som vi og vores omverden kan måle os på. Vi synes, vi har meget at være stolte af, og vi har på første hånd erfaret, at det kan betale sig at fokusere på og målsætte for et område. Tag bare arbejdsmiljøområdet, hvor en forkert udvikling for nogle år siden blev vendt til en stor succes, med markante reduktioner i antallet af anmeldte arbejdsulykker år efter år. Eller indsatsen for at sikre flere lærlinge, som har sprængt alle rammer for, hvad vi selv troede var muligt.

Vores arbejde med rapporten har også vist os, at trods en udvikling, vi er glade for, så er der masser af plads til forbedring, også i den måde, vi måler og indsamler data på. Det er et arbejde, som vi vil intensivere og glæder os til at se resultaterne af. For en af de vigtigste erfaringer, vi har gjort os i vores indsats er, at de omkostninger, der måtte være forbundet med at forbedre virksomhedens CSR, meget hurtigt omsættes til stolte medarbejdere, glade kunder og på længere sigt en bedre bundlinje.

Jesper Arkil
Administrerende direktør



FORRETNINGSMODEL FOR ARKIL KONCERNEN

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

Arkil udfører alsidige entreprenørprojekter over hele landet for blandt andet Vejdirektoratet, BaneDanmark og landets mange forsyningsselskaber. Vi håndterer anlægsarbejder, havnebyggeri, fundering, tunneler og store kabelprojekter, og vi sætter et solidt aftryk på landets infrastruktur. 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 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 partnering-aftaler, større hovedentrepriser og totalentrepriser. Dermed udnytter vi synergimulighederne mellem de forskellige kompetencer i hele koncernen.

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

Mission, vision og værdier

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

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

Mission

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

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

Vision

Arkil ønsker at:

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

Værdier

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



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

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 tre 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.



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

Ved udgangen af 2016 beskæftigede Arkil i Danmark 45 struktør- og brolæggerlærlinge og 13 elever inden for kontor-, maskinfører- og vejasfaltømrådet.

14 elever var til svendep prøve i 2016, og alle bestod. Ud af de 14 elever bestod 10 med medaljer eller ros. Det vidner om, at den strukturerede indsats, der også inkluderer en systematiseret mentorordning, bærer frugt – til gavn for de unge elever og for Arkil. En stor del af de færdiguddannede lærlinge fortsætter nemlig ofte deres arbejdsliv i Arkil.

VIDEN, KOMPETENCE OG UDDANNELSE

Uddannelsespolitik

Det er selskabets ønske at beskæftige medarbejdere, der er kvalificerede til at løse de opgaver, som skal udføres, uanset hvor i organisationen medarbejderen befinder sig.

Såfremt en given opgave kræver det, og såfremt det er i selskabets interesse, vil selskabet medvirke til at give medarbejderen den fornødne videreuddannelse.

Behovet for kursus/efteruddannelse afklares for funktionærenes vedkommende ved de årlige personalesamtaler med nærmeste leder.

For de timelønnedes vedkommende afgøres behovet efter afdelingschefens skøn under hensyntagen til relevante ønsker.

I begge tilfælde vil en overordnet afgørelse være forbundet med de budgetter, der er udarbejdet til formålet.

Uddannelse kan foregå såvel internt i firmaet som eksternt på diverse uddannelsesinstitutioner.

Viden, kompetencer og uddannelse i Arkil

I 2016 beskæftigede Arkil 1862 medarbejdere, hvoraf de 194 er administrative medarbejdere. 282 har en ingeniørmæssig/teknisk baggrund.

Arkil består af en bred vifte af engagerede medarbejdere, og mange har en høj faglig specialviden inden for koncernens forretningsområder. Medarbejdernes vidensniveau og deres evne til fortsat at kunne omsætte den viden, så den ska-

ber værdi for vores kunders projekter, repræsenterer en væsentlig konkurrencemæssig fordel, som Arkil investerer store uddannelsesmæssige ressourcer i at sikre og udbygge.

Gennem en aktiv personale- og uddannelsespolitik udvider vi konstant medarbejderbasens kompetencer og vidensniveau gennem eksterne og interne kurser. Den tiltagende specialisering og internationalisering i Arkils aktiviteter betyder, at det er helt afgørende for os fortsat at kunne tiltrække, fastholde og videreudanne de dygtigste medarbejdere i entreprenørbranchen.

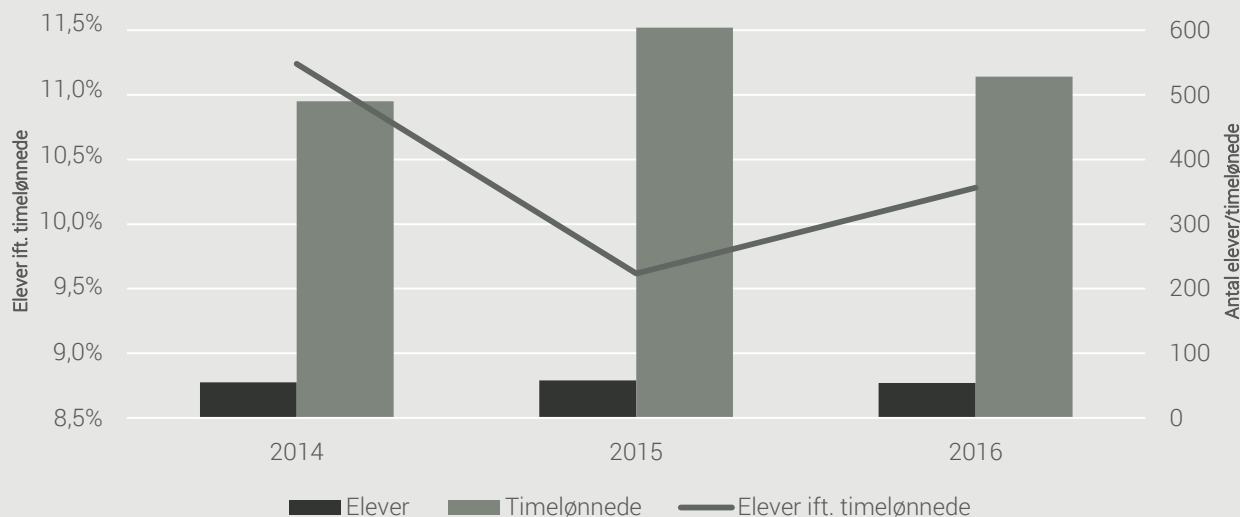
Aktiviteter og resultater i 2016

Arkil har gennem en årrække haft særligt fokus på uddannelsen af elever og lærlinge. I 2010 fastsatte vi et mål om, at 10% af de timelønnede medarbejdere skal udgøres af elever i de afdelinger, som beskæftiger elever. Denne målsætning lever vi op til, takket være en struktureret indsats på området. Koncernens administrerende direktør Jesper Arkil har, med baggrund i den opnåede erfaring fra den strukturerede indsats på området, været medlem af regeringens ekspertudvalg, som i marts 2017 er kommet med anbefalinger til bedre veje til en ungdomsuddannelse.

Også i 2016 har vi levet op til de fastsatte mål. Ved udgangen af 2016 beskæftigede Arkil i Danmark 45 struktør- og brolæggerlærlinge og 13 elever inden for kontor-, maskinfører-, EGU- og vejasfaltområdet.

14 elever var til svendep prøve i 2016, og alle bestod. Ud af de 14 elever bestod 10 med medaljer eller ros. Det vidner om,

LÆRLINGE IFT. TIMELØNNEDE



at den strukturerede indsats, der også inkluderer en systemiseret mentorordning, bærer frugt – til gavn for de unge elever og for Arkil. En stor del af de færdiguddannede lærlinge fortsætter nemlig ofte deres arbejdsliv i Arkil.

I 2016 har Arkil også, i lighed med tidligere år, haft flere ingeniørpraktikanter tilknyttet, typisk på et af vores større projekter rundt omkring i landet. Erfaringen er, at ingeniørpraktikanterne er energiske og opsøgende og giver et værdifuldt medspil til medarbejderstaben på det pågældende projekt.

Læringskampagnen

For kontinuerligt at kunne tiltrække et tilstrækkeligt antal lærlinge, blev der i 2015 igangsat en læringskampagne. Antallet af ansøgninger til elevjob skulle øges gennem en kampagne, der blev formidlet dels via hjemmesiden www.arkil-elev.dk og dels via en særlig Facebook-profil, hvor nuværende elever laver opslag fra deres hverdag som elev i Arkil.

Resultatet af kampagnen kunne ses i 2016. Tidligere modtog Arkil strøvis ansøgninger til elevjob. I 2016 modtog Arkil 174 ansøgninger til de elevjob, der havde opstart i begyndelsen af 2017. Strategien med at lade de nuværende elever være ambassadører for Arkils elevjob var dermed en succes.

Succesen mandede desuden ud i, at Undervisningsministeren i august 2016 besøgte Arkil, hvor hun hørte om læringsindsatsen og mødte to af lærlingene; Nick Johansen og Patrick Christiansen. Også 3F var i 2016 på besøg hos Arkil for at høre mere om indsatsen på læringsområdet.

Opprioritering af HR-området

Et af målene for 2016 var at opprioritere HR-området. Dette blev opnået via en organisationsændring, der har medført øget fokus på området.

Aktiviteter og resultater i Arkils udenlandske selskaber

Arkils udenlandske selskaber i Tyskland, Irland og Sverige har ligesom de danske afdelinger et vedvarende fokus på uddannelse af medarbejdere.

I Tyskland er der i 2016 gjort en særlig indsats for at målrette de enkelte kurser og uddannelsesforløb, så de passer til den enkelte medarbejders behov. Hver medarbejder skal efter kurset udfylde en evaluering, der efterfølgende analyseres af ledelsen. Dermed indgår medarbejderens feedback som et vigtigt led i den overordnede evaluering af uddannelsesindsatsen.

Målsætninger for 2017

I begyndelsen af 2017 vil et nyt IT-værktøj, der understøtter HR-afdelingens arbejde, blive implementeret. IT-værktøjet vil fungere som en portal for udvikling, læring, evaluering og dokumentation. Med dette værktøj vil det være muligt at fokusere endnu mere på onboarding og e-læring. Onboarding er den modtagelse, Arkil giver nyansatte – her skabes rammerne for en god introduktion til virksomheden. Således kan nyansatte via IT-værktøjet tilegne sig de ressourcer, færdigheder, viden og adfærd, der er nødvendige for hurtigt og effektivt at komme godt på plads i deres nye arbejde.

HR-afdelingen har også igangsat en rekrutteringsanalyse, der skal klarlægge, hvor der rent geografisk mangler arbejdskraft i Arkil, og hvordan vi kan tiltrække denne arbejdskraft. Rekrutteringsanalysen er et fokuspunkt, der fortsætter ind i 2017.

Samtidig vil vi i 2017 igangsætte en indsats for at sikre trivsel. Det sker i forlængelse af den indsats, der har været i 2016, i forhold til at mindske fravær. Indsatsen har bl.a. indeholdt samtaler med de sygemeldte, i samarbejde med deres nærmeste afdelingschef. I 2017 vil HR, i tæt samarbejde med Arkils Arbejdsmiljøafdeling, have fokus på en proaktiv uddannelsesindsats af ledere i forhold til både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.

Uddannelse og efteruddannelse vil, i lighed med tidligere år, blive prioriteret højt i 2017. For at sikre det fortsatte høje niveau i uddannelsen af elever og lærlinge, vil vi i 2017 gennemføre en tilfredshedsundersøgelse hos eleverne. Vores indtryk er, at mentorordningen, der er en hjørnesten i Arkils uddannelse af eleverne, fungerer godt, men vi ønsker også at få elevernes vurdering af dette. Ikke mindst fordi vi ved, at mentorerne er altafgørende for, at læretiden bliver en succes.

Desuden vil målrettet ledertræning til mellemledere fortsætte i 2017. En gruppe af Arkils medarbejdere var på efteruddannelse i "Ledelse i praksis" og "Projektledelse" i januar 2016. Kurserne er med til at opbygge en fælles ledelseskultur i Arkil, og derfor fortsætter den målrettede ledertræning i 2017.

Målsætninger for 2017 i Arkils udenlandske selskaber

I de udenlandske selskaber vil uddannelsesindsatsen ligeledes have stor vægt i 2017. I Tyskland er målet for 2017 at klæde medarbejderne bedre på i forhold til at efterleve såvel interne som eksterne krav og retningslinjer. Det skal ske via intern uddannelse af flere medarbejdergrupper på alle niveauer i organisationen.

Eleverne Patrick Christensen og Nick Johansen mødtes i Kolding med daværende minister for børn, undervisning og ligestilling Ellen Thrane Norby (V). Her fortalte de om deres uddannelsesforløb i Arkil.



ARBEJDSMILJØ OG -FORHOLD

Arbejds miljøpolitik

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

- Vi overholder gældende arbejdsmiljøregler og -krav, som er relevante for virksomhedens aktiviteter.
- Vi 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 Arbejds miljøpolitikken og mål står klart for enhver.
- Vi vil tilstræbe, at Arkils underentreprenører og leverandører lever op til virksomhedens Arbejds miljøpolitik.
- 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.

Arbejds miljø og –forhold i Arkil, herunder risici

Da medarbejderne er Arkils væsentligste aktiv og afgørende for virksomhedens succes og resultater, knytter de væsentligste risici sig naturligvis til medarbejderforhold.

Det overordnede formål med Arkils arbejdsmiljøpolitik er at reducere antallet af arbejdsulykker og at sikre, at ingen udsættes for unødige risici, mens de er på arbejde.

Arbejds miljøpolitikken omsættes til handling gennem 2-årige målsætninger, der understøttes af konkrete handleplaner. Handleplanerne tilpasses årligt, så de bedst muligt understøtter de overordnede målsætninger.

Denne strukturerede tilgang samt en prioriteret arbejdsmiljøorganisation har de seneste fire år skabt store forbedringer på området.



Aktiviteter og resultater i 2016

Et af de primære mål for 2016 var at nedbringe ulykkesfrekvensen fra 14, som var resultatet i 2015, til 13. Ved udgangen af 2016 kunne vi med glæde konstatere, at årets mål var nået. Det er 5. år i træk, at det er lykkedes at nedbringe ulykkesfrekvensen.

Glæde var der også i marts 2016, da Arkil Asfalt fik tildelt "Årets Arbejdsmiljøpris" af Asfaltindustrien. Prisen uddeles hvert år til den virksomhed, der har færrest arbejdsulykker og som samtidig har øget fokus på "nærværd ulykker" og læring af dem.

Med disse gode resultater kan vi konstatere, at den vedholdende indsats for at reducere arbejdsulykker betaler sig.

Efteruddannelse af arbejdsmiljørepræsentanter

Arkils arbejdsmiljøafdeling har løbende fokus på arbejdsmiljørepræsentanterne. Der gøres meget for at højne deres roller, bl.a. gennem efteruddannelse, og skabe anerkendelse omkring deres funktion.

En af handleplanerne for 2016 har været at uddanne hele den interne organisation inden for arbejdsmiljø og -sikkerhed. Derfor blev der i foråret 2016 afholdt en temadag for arbejdsmiljørepræsentanter, arbejdsmiljøledere og formænd for lokale arbejdsmiljøudvalg.

Ud fra evalueringerne har Arbejdsmiljøafdelingen vurderet, at arbejdsmiljødagen har været en så stor succes, at den gentages i 2017. Emnet for dagen vælges ud fra Hovedarbejdsmiljøudvalgets ønsker.

Afholdelse af arbejdsmiljøuger

Som et nyt tiltag blev der i 2016 indført to årlige arbejdsmiljøuger. Arbejdsmiljøugerne skal indgå som faste kampagnetiltag i de kommende år, med det formål at engagere alle medarbejdere i Arkil i at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Emnerne for ugerne besluttes af Arkils Hovedarbejdsmiljøudvalg, og de valgte emner i 2016 var "sikkerhedsrundringer" samt "nærværd ulykker".

Læring af arbejdsulykker

For at sikre, at arbejdsulykker ikke gentages, er der i Arkil fokus på, at vi lærer af hændelsen og forebygger.

Alle arbejdsulykker skal derfor analyseres, og på baggrund af analysen udarbejdes en "analyse og læring til handling". Denne formidles til alle medarbejdere via Arkils nye nyhedsmodul, "ArkilNews", der kan tilgås via medarbejderens mobil.

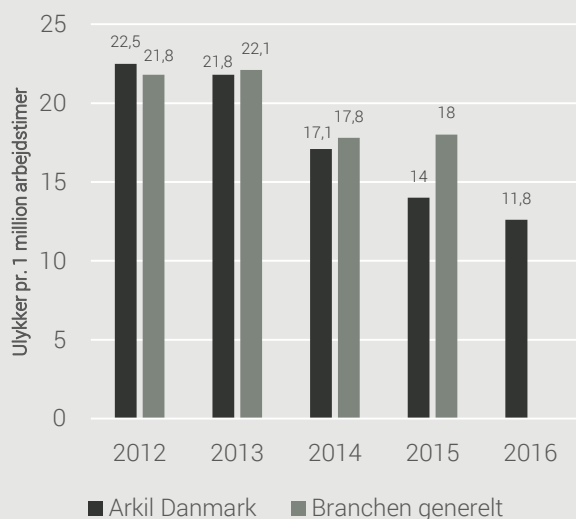
I 2016 er forslag til korrigerende handlinger, der kan forebygge en lignende arbejdsulykke, desuden blevet forankret i Arkils standarddokumenter på arbejdsmiljøområdet. Dermed kan læringen af arbejdsulykker automatisk fremgå af de dokumenter, medarbejderne benytter.

Fokus på det psykiske arbejdsmiljø

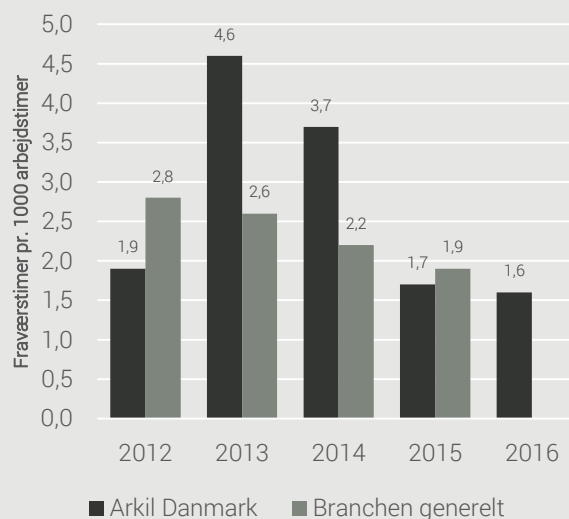
Et af målene for 2016 var at rette opmærksomheden mod det psykiske arbejdsmiljø, herunder forekomsten af stress blandt Arkils medarbejdere.

Arkil har derfor i 2016 ansøgt og siden fået tildelt midler fra Forebyggelsesfonden til proaktiv forebyggelse af stress.

ULYKKEFREKVENNS 2012 - 2016



FRAVÆR 2012 - 2016



Disse midler vil i 2017 indgå i det målrettede arbejde for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø. Både Arkils Arbejdsmiljøafdeling og HR-afdeling står bag dette arbejde.

Aktiviteter og resultater i 2016 i Arkils udenlandske selskaber

Arkils irske datterselskab, Arkil Ltd., opfylder arbejdsmiljøstandarden OHSAS 18001. Dermed arbejder de systematisk med forbedring af arbejdsmiljøforhold, blandt andet gennem løbende træning og uddannelse af medarbejderne indenfor arbejdsmiljøområdet. Således er en del af selskabets medarbejdere i 2016 blevet opkvalificeret inden for bl.a. korrekt håndtering af maskiner, værktøj m.m. samt førstehjælp.

Målsætninger for 2017

Arbejdsmiljøarbejdet har i 2015 og 2016 især fokuseret på at hæve kvaliteten af procedurer og dokumenter, der danner basis for det daglige arbejde på området. Derudover har der været fokus på rapportering af ulykker og nærvæd ulykker som et vigtigt redskab til læring og forebyggelse.

De interne systemer og procedurer er nu på plads, og derfor vil der i 2017 især blive arbejdet med holdninger og adfærd.

Der vil blandt andet være fokus på instruktion af nye medarbejdere, da statistikken viser, at 37% af alle arbejdsulykker sker for timelønnede medarbejdere med mindre end 1 års anciennitet i Arkil.

I den forbindelse er det planen, at arbejdsprocedurer bliver standardiseret for at sikre læring af tidligere, utilsigtede hændelser og derigennem sikre, at medarbejderne er instrueret i deres arbejde. Den stedlige risikovurdering skal tilrettes til det enkelte projekt og medarbejderne instrueres i denne.

Det er desuden et mål for 2017 at indføre Toolbox-møder på alle pladser. Toolbox-møder er korte, ugentlige møder, hvor medarbejderne og ledelsen mødes for at overveje sikkerhedsmæssige forhold ved kommende opgaver og aftale, hvorledes eventuelle risici skal afhjælpes.

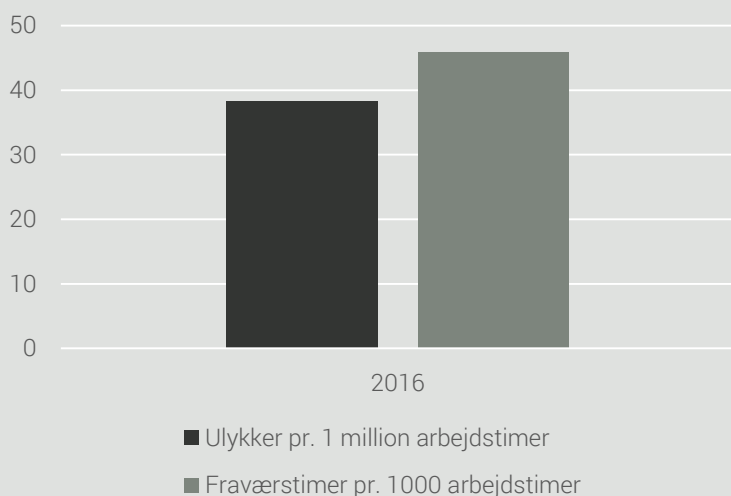
Der er allerede gode erfaringer med Toolbox-møder, da de støtter op om instruktionen af medarbejderne og den fremtidige planlægning af arbejdet med fokus på sikkerhed. De gode erfaringer vil danne baggrund for udbredelsen af Toolbox-møderne til hele Arkil.

Målsætninger for 2017 i Arkils udenlandske selskaber

I Arkils irske selskab har man i 2016 opført en ny kontorbygning ved et af selskabets stenbrud. Det har forbedret arbejdsmiljøet betydeligt for de funktionærer, der arbejder på stedet. En tilsvarende opgradering af kontorfaciliteterne ved et andet af selskabets lokationer er planlagt til at finde sted i 2017.

Arkil koncernen vil også i 2017 have fokus på videndeling og erfaringsudveksling på arbejdsmiljøområdet mellem de danske og udenlandske selskaber. Det vil bl.a. været et mål at undersøge, hvordan de gode erfaringer med at nedbringe ulykkesfrekvensen i Arkils danske selskaber kan overføres til Arkils selskab i Tyskland.

ULYKKES- OG FRAVÆRSFREKVENNS FOR ARKIL KONCERNENS UDENLANDSKE SELSKABER



MILJØ- OG KLIMAFORHOLD

Miljøpolitik

Vi vil arbejde på at begrænse ressourceforbruget ved øget genanvendelse af materialer og minimering af spild.

Vi vil i forbindelse med nyanskaffelser af materiel vurdere miljøforhold i sammenhæng med teknik, økonomi, sikkerhed og sundhed.

Vi vil samarbejde med leverandører, organisationer og myndigheder for sammen at skabe et bedre miljø.

Vi vil vedligeholde miljøstyringssystemet, således det til enhver tid modsvarer de krav, der stilles i branchen.

Miljøindsatsen i Arkil, herunder risici

De væsentligste risici relateret til miljø og klima er knyttet til koncernens energiforbrug og brug af materialer.

Arkils indsats for at minimere disse risici på området sker dels på koncernniveau og dels decentralt i Arkils divisioner og afdelinger. Især hos Arkil Asfalt og Arkil Miljøteknik spiller miljøforhold en særlig rolle i det daglige arbejde.

I november 2015 gennemførte AURA Rådgivning et energisyn hos Arkil og udarbejdede på basis af dette en energisynsrapport med forslag til energibesparende foranstaltninger. Flere af disse forslag er realiseret i 2016, både på koncernniveau og i Arkil Asfalt.

Udover konkrete tiltag for at mindske miljøbelastningen, består Arkils miljøindsats også i at holde sig opdateret på ny miljølovgivning, der kan have indflydelse på koncernens aktiviteter.

Desuden holder vi os orienteret om udviklingsmuligheder i branchen, der kan have en positiv betydning på miljøområdet. Dette sker især gennem medlemskabet af Foreningen for Byggeriets Samfundsansvar, der bl.a. arbejder for at fremme bæredygtige løsninger i ejendoms-, bygge- og anlægsbranchen.

Aktiviteter og resultater i 2016

Som planlagt blev der i 2016 indført en bilpolitik for Arkil koncernens danske selskaber. Bilpolitikken sætter rammerne for anskaffelse eller udskiftning af firmabiler og udgør dermed fundamentet for et fremadrettet fokus i forhold til at sikre en bedre økonomi, overskuelighed af driften og minimering af brændstofforbruget. Indførelsen af bilpolitikken er ansporet af ét af de forslag til energibesparende foranstaltninger, der fremgik af energisynsrapporten for 2015.

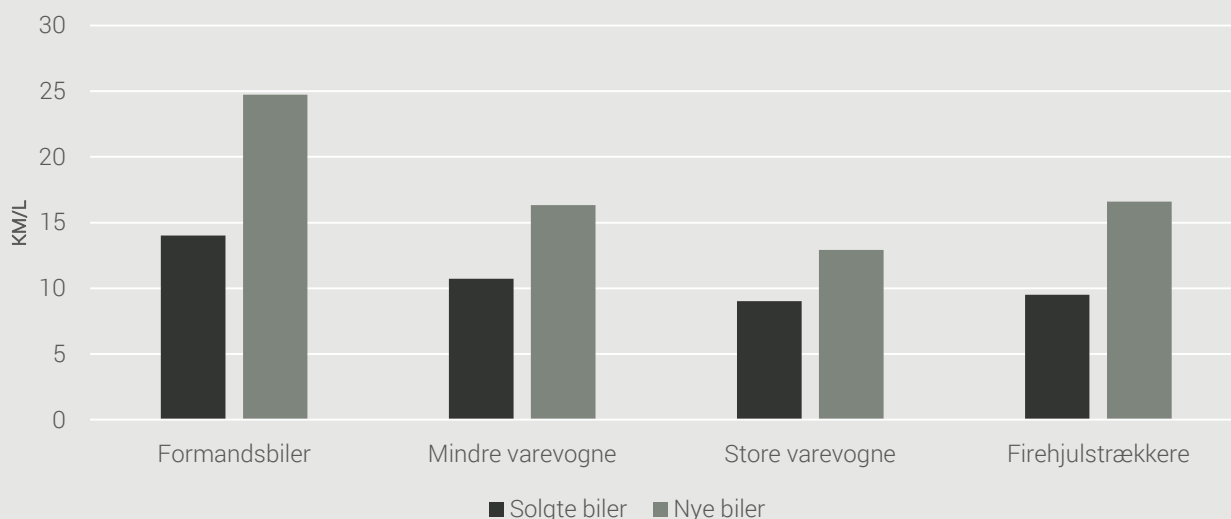
Bilpolitikken blev i 2016 udmøntet i en udskiftning af en række ældre biler med nye, mere miljøvenlige biler. Vores beregninger viser en tydelig miljømæssig effekt ved denne udskiftning, idet der er sparet knap 100.000 liter brændstof ved at skifte de ældre biler ud med nye.

Arkil Asfalt

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.

Arkil Asfalt har været ISO-certificeret siden 1992 og har dermed stor erfaring i løbende at forbedre de interne processer

BRÆNDSTOFØKONOMI - NYE BILER KONTRA SOLGTE BILER



med henblik på bl.a. at reducere energiforbruget i produktionen.

I 2016 har Arkil Asfalt installeret en overdækning af råmaterialerne på fabrikken i Skive, på basis af anbefalingerne i energisynsrapporten for 2015. Overdækningen reducerer fugten i materialerne og dermed energiforbruget til tørring, inden materialerne er klar til brug i asfaltproduktionen. Effekten af den nye overdækning kan tydeligt ses på energiforbruget ved produktion, hvori de overdækkede, og dermed mindre fugtige, materialer indgår. Skiftende materialetyper og liggetid gør det dog vanskeligt at måle den energimæssige besparelse præcist.

På Arkil Asfalts fabrik i Næstved er anlægget blevet trimmet, og produktionen forbedret gennem en intern optimering af arbejdsgange, der har fundet sted igennem 2016. Et bedre arbejdsflow i produktionen medfører en reduktion af energiforbruget, og der er derfor løbende i Arkil Asfalt fokus på at dele viden og erfaringer, der kan føre til en optimering af produktionen.

Arkil Asfalt deltager desuden i forsknings- og udviklingsprojekter på miljøområdet, i samarbejde med eksterne partnere. Formålet er ofte at udforske mulighederne for et øget genbrug af asfalt, typisk i vejopbygninger.

I 2016 er projektet "Roads2Rails" startet op, med Teknologisk Institut som projektleder og med DTU, Banedanmark, Atkins Danmark A/S og Arkil som deltagere. Projektet lægger op til at udskifte ballastskærver med asfalt og derigennem sikre en mere effektiv og bæredygtig jernbanedrift. Projektet løber frem til 2020.

Derudover deltager Arkil i et "Symbiose projekt", hvor vi i samarbejde med COWI afprøver vejbelægninger med henholdsvis 30% genbrugsasfalt i SMA (skærvemastiksslidlag) og 50% genbrugsasfalt i AB (asfaltbeton). Vejreglerne tillader pt. 15% genbrugsasfalt i SMA og 30% genbrugsasfalt i AB.

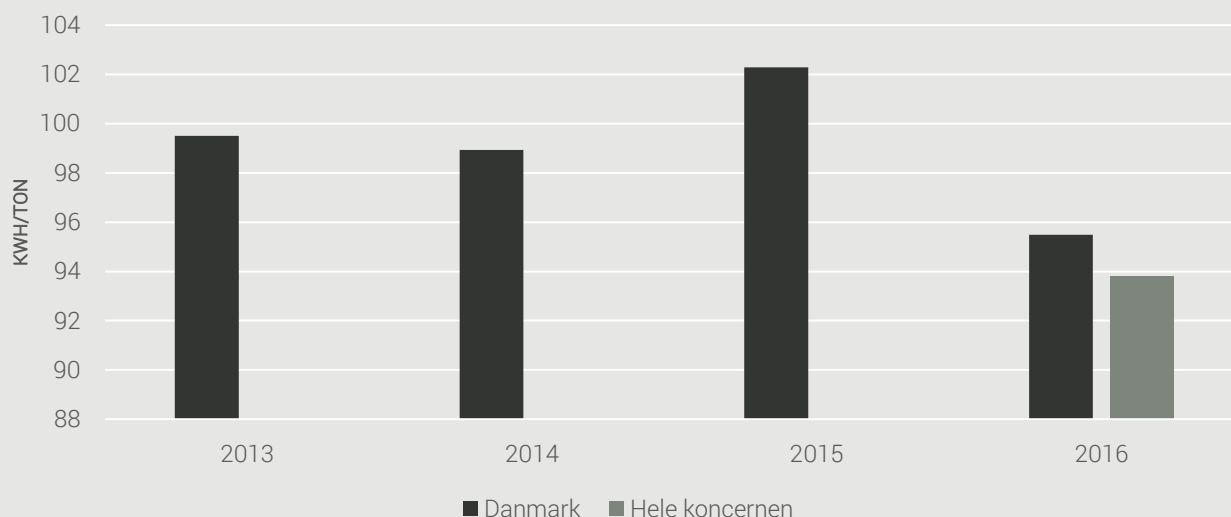
Arkil Miljøteknik

Arkil har gennem mere end 20 år opbygget en stor ekspertise inden for oprensning af forurenede grunde og har stor erfaring med flere forskellige oprensningsteknikker. Dermed bidrager Arkil direkte til et renere miljø i kraft af den viden og de kompetencer, der har været baggrunden for udførelsen af et utal af miljøopgaver de seneste mange år.

Arkils specialafdeling på området, Arkil Miljøteknik, har specialiseret sig i in situ-oprensninger, hvor jorden renses på stedet uden omfattende opgravninger. Arkil Miljøteknik har bl.a. været medvirkende til udvikling og implementering af nye oprensningsteknologier i Danmark, som f.eks. dampstripping, biologisk nedbrydning og senest gastermisk oprensning.

Med den gastermiske oprensning (GTR - Gas-Thermisk-Remediation) fjernes olieforurening ved at varme den forurenede jord op til 200 grader. Derved omdannes olien til forurenede dampe og gasser, og disse genbruges og afbrændes i den videre opvarmningsproces. Dermed udnyttes energien i den forurenede jord til at drive selve oprensningsprocessen. Denne metode er i 2016 anvendt ved en olieoprensning, som Arkil Miljøteknik udførte under en privat bolig i Vedbæk.

ENERGIFORBRUG I ASFALTPRODUKTIONEN



Aktiviteter og resultater i 2016 i Arkils udenlandske selskaber

Ligesom Arkil i 2015 fik gennemført et energisyn i Danmark, blev der i 2015 også gennemført et energisyn i Arkils tyske selskab. En stor del af anbefalingerne fra energisynsrapporten blev gennemført i 2016, herunder udskiftning af eksisterende lyskilder på flere kontorer til energibesparende LED-pærer.

I Irland har man i 2016 opgraderet sin bilflåde og maskinpark, hvilket har medført en bedre brændstoføkonomi og dermed en miljømæssig forbedring.

Målsætning for 2017

Arkil vil i 2017 generelt fortsætte de aktiviteter, der er igangsat i 2016 – både på koncernniveau og i henholdsvis Arkil Asfalt og Arkil Miljøteknik. Vores mål er at sikre et konstant fokus på at fremme forhold og initiativer, der kan reducere den samlede miljøbelastning og minimere brændstofforbruget. Når vi anskaffer nyt materiel, indgår energiforbrug derfor som et vigtigt parameter ved udvælgelsen.

Arkil Asfalt vil i 2017 fortsat fokusere på produktionsoptimering og dermed reduktion af energiforbruget. Samtidig

fortsætter udviklingsprojekterne Roads2Rails og Symbiose-projektet, hvor Arkil spændt følger de løbende resultater.

Arkil Miljøteknik vil også i 2017 være opmærksom på nye, effektive og bæredygtige oprensningsteknikker. Desuden vil erfaringerne fra allerede gennemførte oprensningsprojekter blive evalueret, så man kan identificere eventuelle optimeringsmuligheder og dermed strømline udførelsesprocesserne yderligere.

Målsætninger for 2017 i Arkils udenlandske selskaber

I Arkils selskaber i Irland, Tyskland og Sverige vil der i 2017, i lighed med tidligere år, være fokus på, hvordan miljøpåvirkningen kan begrænses mest muligt.

Arkils svenske selskab vil bl.a. i 2017 undersøge muligheden for at indføre nye, energirigtige varmesystemer og eventuelt genanvende den varme, der genereres i virksomhedens ventilationssystemer.



LIGESTILLING OG MANGFOLDIGHED

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

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 2016

I 2016 har Arkil besat 8 ledige chef- eller ledelsesstillinger. Stillingerne blev besat med 1 kvindelig kandidat og 7 mandlige kandidater efter en struktureret proces, der blandt andet inddrog Arkils ligestillings- og mangfoldighedspolitik.

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

Der er ikke opsat måltal for den kønsmæssige sammensætning i direktionen, som udgøres af tre mænd, eller for de øvrige ledelsesniveauer i Arkil koncernen.

2016 var også året, hvor Arkil løftede en del af samfundsansvaret i forhold til at tilknytte flygtninge i praktik. Dette tiltag har været en positiv oplevelse for alle parter.

Målsætninger for 2017

Arkil vil også i 2017 fortsætte bestræbelserne på at reducere ubalancen mellem kønnene i selskabets ledelseslag ved aktivt at opfordre kvalificerede kvindelige kandidater til at søge chef- og ledelsesstillinger.

Opgørelse for 2016:

| | |
|---|---------------------|
| Kvindelige ansatte i Arkil koncernen | 145 af 1.862 (7,8%) |
| Kvindelige chefer og mellemledere i Arkil koncernen | 10 af 71 (14%) |
| Kvindelige medlemmer af direktionen i Arkil Holding A/S | 0 af 3 (0%) |
| Kvindelige medlemmer af bestyrelsen i Arkil Holding A/S | 2 af 5 (40%) |

MENNESKE- RETTIGHEDER OG ANTI KORRUPTION

I koncernens kodeks for forretningsprincipper fremgår det, at Arkil støtter og respekterer de internationalt anerkendte menneskerettigheder. Det fremgår desuden, at vi stiller krav om, at alle leverandører også støtter og respekterer menneskerettighederne. Konsekvensen af manglende efterlevelse betyder, at samarbejdet med leverandøren stoppes. Kodeks for forretningsprincipper kan ses på <http://www.arkil.dk/Files/Files/Forretningsprincip.pdf>.

Arkils indsats i forhold til menneskerettigheder og antikorrupition, herunder risici

For koncernen relaterer den primære risiko 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 korrupition og bestikkelse er meget lav.

Aktiviteter og resultater i 2016

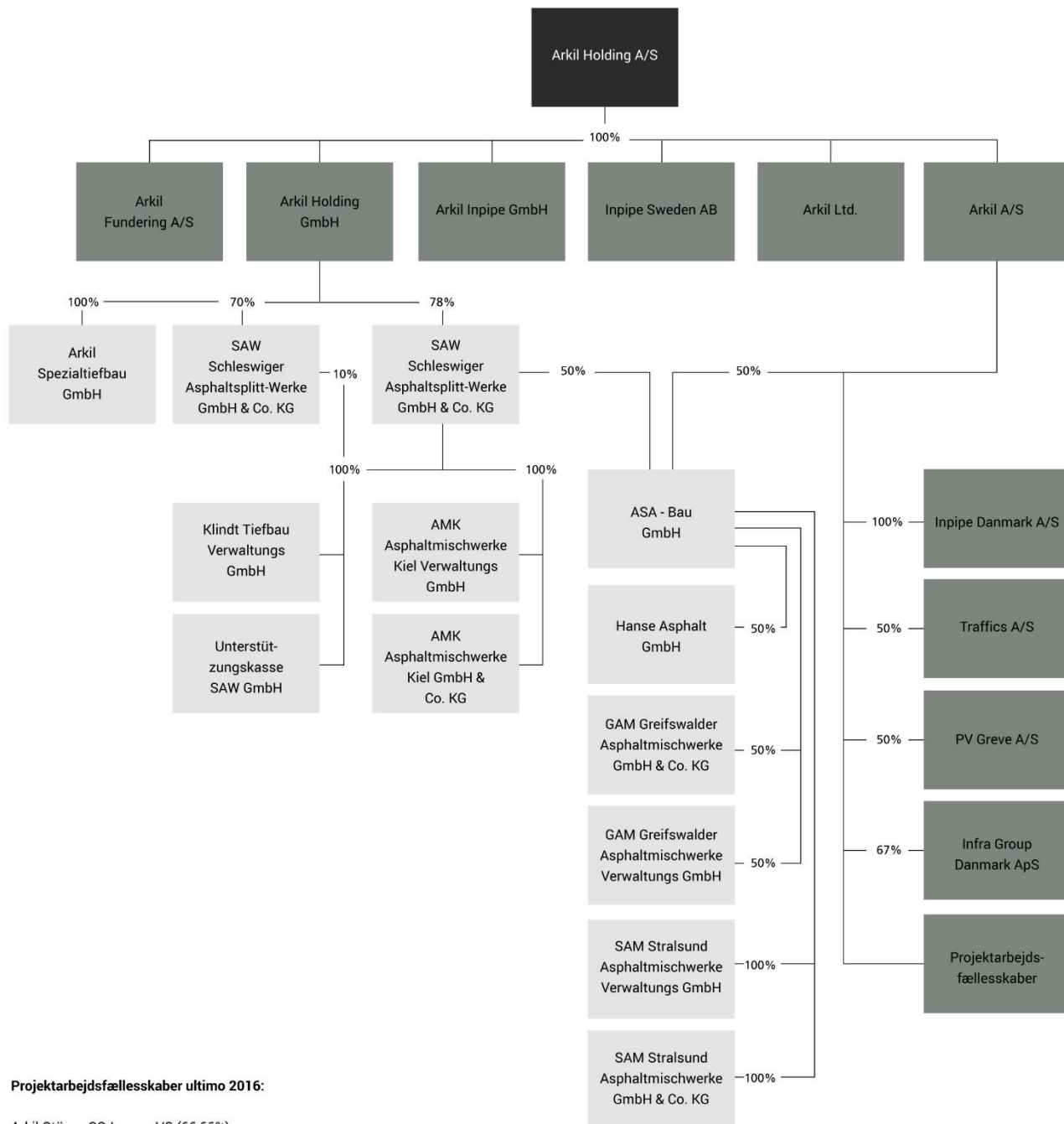
Den nye udbudslov, der trådte i kraft i 2015, gav anledning til afholdelse af en række interne kurser i Arkil. Alle ledende medarbejdere samt medarbejdere, som arbejder med afgivelse af tilbud samt entrepriser, deltog. Kurserne blev afholdt af Dansk Byggeri samt et eksternt advokatfirma. I lighed med tidligere år, omfattede disse kurser instruktion og vejledning i overholdelse af den gældende konkurrencelovgivning.

I forlængelse af disse kurser har Arkils ledelse i 2016 haft fokus på at følge op på, at organisationen følger koncernens politikker på området.

Arkil har desuden udarbejdet en intern instruks for leverandørsamarbejde, der bl.a. skal sikre antikorrupition og gennemsigtighed.



KONCERNOPBYGNING



Projektarbejdsfællesskaber ultimo 2016:

Arkil-Stürup-CGJensen I/S (66,66%)
 Asfaltkonsortiet Pankas-Arkil I/S (50%)
 Asfaltkonsortiet Munck-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

6500 Vojens

Tel. 73 22 50 50

arkil@arkil.dk

www.arkil.dk