

## Koncernpolitik for menneskerettigheder

Det ligger i Aarsleff-koncernens kultur af tage ansvar både for vores medarbejdere, vores forretning og det omkringliggende samfund.

Vi ønsker en mangfoldig og inkluderende kultur, hvor medarbejdere har lige muligheder og alle kan arbejde sikkert og trives. Vi vil skabe værdi gennem udvikling, omstilling og innovation, så vi når vores bæredygtige mål og bidrager til den grønne omstilling af bygge- og anlægsbranchen.

Vi forventer ligeledes, at vores samarbejdspartnere tager samfundsansvar og bidrager til at fremme ansvarlig og bæredygtig forretningsadfærd. Samarbejdspartnere skal forstås bredt og omfatter alle samarbejdspartnere som fx kunder, joint venture-partnere, leverandører, underentreprenører, rådgivere og udlejningsvirksomheder.

### Vores forpligtelser

Vi forpligter os til at respektere internationalt anerkendte menneskerettigheder. Opererer vi i lande, hvor national lovgivning og internationale standarder ikke stemmer overens, anvender vi reglerne med de højeste standarder hvor muligt.

Vi vil løbende arbejde med at vurdere potentielle og aktuelle negative indvirkninger på menneskerettigheder, og vi vil aktivt søge at forebygge, afhjælpe, standse eller genoprejs eventuelle negative indvirkninger, som vi måtte forårsage, bidrage til eller være direkte forbundet med.

### Fundamentet for vores politik

Ved menneskerettigheder forstås som minimum de rettigheder, der er fastlagt i FN's Grundlæggende rettigheder<sup>1</sup> og ILO's Deklaration om fundamentale rettigheder og principper ved arbejde<sup>2</sup>. Derudover anvender vi også FN's Vejledende principper for menneskerettigheder og erhverv<sup>3</sup> samt OECD's Retningslinjer for multinationale virksomheder<sup>4</sup>.

Forpligtelserne styrker vores bestræbelser på at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø uden diskrimination eller chikane, og et miljø, som omfavner forskellighed og ikke forskelsbehandler. Vi accepterer ikke nogen form for børnearbejde eller tvangsarbejde, og vi respekterer vores medarbejders ret til frit at organisere sig og deltage i kollektive forhandlinger.

### Vores forventninger til medarbejdere og samarbejdspartnere

Vi forventer af både vores medarbejdere og vores samarbejdspartnere, at de respekterer de internationalt anerkendte menneskerettigheder, samt tager ansvar og handler, hvis de identificerer potentielle eller aktuelle negative indvirkninger på menneskerettighederne som beskrevet i de ovennævnte FN-principper og OECD-retningslinjer.

Koncernpolitik for menneskerettigheder gælder for samarbejde med alle selskaber i Aarsleff-koncernen samt de driftsenheder, hvor Aarsleff har den operationelle kontrol. Samarbejdspartnere skal forstås bredt og omfatter alle samarbejdspartnere som fx joint venture-partnere, leverandører, underentreprenører, rådgivere og udlejningsvirksomheder. Politikken gælder ligeledes for alle medarbejdere, herunder også medarbejdere på korttids- og deltidskontrakter.

---

<sup>1</sup> The International Bill of Human Rights

<sup>2</sup> ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work

<sup>3</sup> United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights The International Bill of Human Rights

<sup>4</sup> OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct

Vi vil ligeledes sikre, at alle medarbejdere og samarbejdspartnere er informeret om vores politik for menneskerettigheder og motiveret for at agere i overensstemmelse hermed. Politikken vil også afspejles i vores operationelle politikker og processer, blandt andet i vores ledelsessystemer og i vores medarbejderudvikling, så vi sikrer integrationen i hele Aarsleff-koncernen.

Hvor det er relevant, forventer vi desuden, at samarbejdspartnere implementerer minimum de samme principper, som er beskrevet i denne politik. Forventninger til vores samarbejdspartnere er desuden beskrevet i vores etiske regelsæt for Aarsleff-koncernens samarbejdspartnere.

### **Åbenhed, transparens og klagemulighed**

I Aarsleff-koncernen ønsker vi en åben virksomhedskultur, hvor alle kan stå frit frem og anmelde mistanke om uregelmæssigheder eller ulovligheder vedrørende koncernens medarbejdere, ledelse eller samarbejdspartnere. Som en ansvarlig virksomhed finder vi det vigtigt, at mulige brud på politikker og lovgivning kommer frem i lyset og har derfor etableret en whistleblowerordning, som også kan anvendes ved brud på menneskerettigheder. Læs mere og find link til whistleblowerordningen på [www.aarsleff.com/samfundsansvar](http://www.aarsleff.com/samfundsansvar).

### **Kommunikation, rapportering og opfølgning**

Vi kommunikerer løbende politikken for menneskerettigheder til koncernens medarbejdere og samarbejdspartnere. Derudover findes politikken også på [www.aarsleff.com/samfundsansvar](http://www.aarsleff.com/samfundsansvar).

I vores årsrapport vil vi rapportere tydeligt og gennemsigtigt om vores erfaringer samt kommunikere om vores tiltag og resultater i relation til vores arbejde med menneskerettigheder.

Politikken for menneskerettigheder er godkendt af bestyrelsen i Per Aarsleff Holding A/S og skal mindst en gang årligt revurderes med henblik på at sikre, at politikken lever op til lovgivningen samt Aarsleff-koncernens politikker, værdier og mål.