

SAMFUNDSANSVAR

For Norisol har det siden firmaets grundlæggelse for over 40 år siden været helt centralt, at firmaets fundament hviler på en ansvarlig adfærd. Det gør sig gældende uanset om det handler om ligestilling, svagere samfundsgruppers muligheder, klima- og miljøbelastning eller etisk adfærd.

**CSR
RAPPORT
2020**

Indhold

Indledning	3
CSR som en del af vores forretningsmodel	4
CSR-politikken	4
Sociale- og medarbejderforhold: Mennesker	5
Fremtidens arbejdskraft	6
Sikkerhed, sundhed og trivsel	9
Ligestilling	12
Klima- og Miljø	13
Menneskerettigheder og antikorrruption: Etske regler	15



Indledning

Denne redegørelse for samfundsansvar i Norisol er en del af ledelsesberetningen i årsrapporten for 2020 og dækker regnskabsperioden 1. januar – 31. december 2020.

Det forgangne år er stærkt præget af Covid-19 og det forventes det kommende år også at blive. Dette kommer til udtryk i denne rapport.

Markedet blev hurtigt påvirket af Covid-19 i marts og april måned – både i Danmark og i hele verden. Særligt Marine-branchen blev påvirket og flere marine-projekter blev udskudt og i en periode blev også projekter i andre brancher lukket ned. Vores medarbejdere har således i mere eller mindre grad været påvirkede af dels hjemsendelser og hjemmearbejde. Dette har krævet en høj grad af fleksibilitet hos medarbejderne.

Vi har løbende udarbejdet og tilpasset retningslinjer og indført tiltag for medarbejdere og eksterne leverandører, så smittespredning kunne undgås.

For Norisol har det siden firmaets grundlæggelse i 1977 været helt centralt, at firmaets fundament hviler på en ansvarlig adfærd. Det gør sig gældende uanset om det handler om ligestilling, svagere samfundsgruppers muligheder, klima- og miljøbelastning eller etisk adfærd.

Norisols kerneydelse, Teknisk isolering, har grundlæggende som formål at mindske energispild og reduktion af energiforbrug er en grundsten i vores forretningsmodel. Norisols CSR-indsats er forretningsdrevet og supplerer kerneforretningen, idet samfundsansvaret er integreret i vores strategi.

Gennem et aktivt samarbejde og via Norisols arbejdsmiljøorganisation er sundheds-, sikkerheds- og miljøarbejdet en integreret del af den daglige drift i Norisol. Miljø, sikkerhed og sundhed er løbende på dagsordenen på alle niveauer i Norisol. Dette er praktiseret via møder i arbejdsmiljøorganisationen, i den øverste ledelse og gennem samarbejdet med eksterne aktører og kunder.

CSR som en del af vores forretningsmodel

Norisol er en service- og entreprenørvirksomhed, der er førende inden for teknisk isolering og stillads. Vi bidrager til høj værdiskabelse hos vores kunder gennem levering af konkurrencekræftige totalløsninger, som bl.a. **reducerer energiforbruget og nedbringer den globale opvarmning.**

Vores discipliner består blandt andet af teknisk isolering, stillads, facadeentrepriser og interiørløsninger.

Vi har konstant fokus på at udvikle optimale løsninger for vores kunder. Vi tager udgangspunkt i en tæt dialog med vores kunder, vores kompetente medarbejdere og vores forretningsforbindelser så tidligt i processen som muligt.

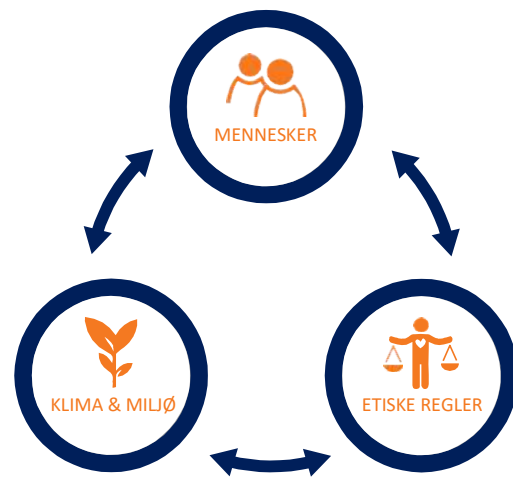
I Norisol har vi et vedtaget værdisæt for hele virksomheden, som udgør de grundlæggende forudsætninger for alle vores aktiviteter og handlinger:

- Vi har kunden i centrum
- Vi prioriterer helse, miljø og sikkerhed
- Vi er kompetente, engagerede og fleksible
- Vi leverer kvalitet

Vores vigtigste ressource er vores specialuddannede medarbejdere. Hver dag gør de deres yderste for at imødekomme vores kunders forventninger, hvad angår produktivitet, pålidelighed og vores produkter og ydelsers miljøpåvirkning. Derfor har vi også langvarige kunderelationer og partnerskaber.

Vi har en lang tradition for at have høje standarder inden for sundhed og sikkerhed for vores medarbejdere, kunder og leverandører. Og vi medvirker til beskyttelse af miljøet i de omgivelser, hvor vi bor og arbejder.

På den måde er CSR en indarbejdet del af vores forretningsmodel, hvor mennesker, klima- og miljø og etiske regler er det grundlæggende i det, vi arbejder med:



Model 2. Mennesker, klima- og miljø og etiske regler.

CSR-politikken

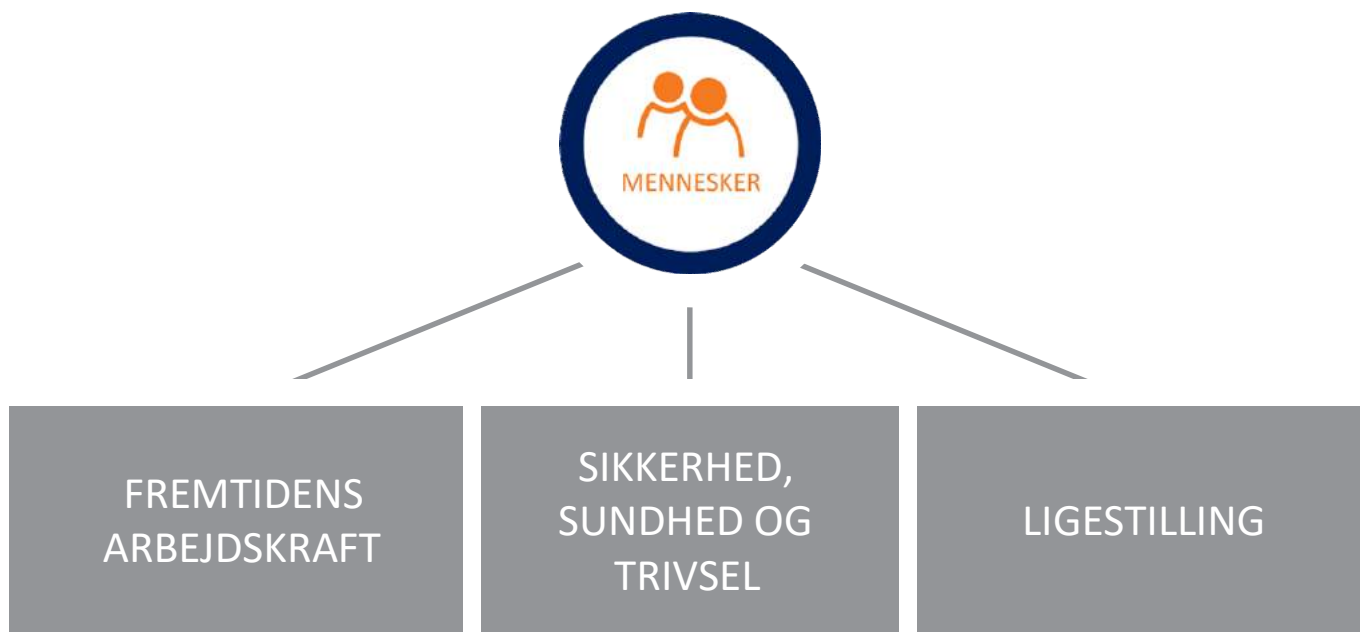
I Norisol tager vi ansvar og bidrager til det samfund, vi er en del af, uanset hvor vi opererer. Det gør vi gennem vores CSR-politik, som er opdelt i 3 hovedområder:

- Sociale- og medarbejderforhold: Mennesker
- Klima- og Miljøforhold
- Menneskerettigheder og antikorrupsion: Etiske regler

Hvert af disse områder har selvstændige aktivitetsplaner, der fungerer som udgangspunkt for identificering af risici samt planlægning af konkrete indsatser og handlinger på området.

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

- Personalepolitikker
- Sikkerhedspolitik
- Miljøpolitik
- Code of Conduct



Model 3. Vores CSR-arbejde med Mennesker er delt op i "Fremtidens arbejdskraft", "Sikkerhed, sundhed og trivsel" og "Ligestilling".

Sociale- og medarbejderforhold: Mennesker

Vores medarbejdere er kernen i vores forretning og den service og ydelser, vi tilbyder vores kunder. Vi kan kun opnå succes, hvis vores medarbejdere udvikler sig i takt med vores kunders behov, og hvis vi altid har de rigtige medarbejdere med de rette kompetencer.

Derfor er vores største udfordring også den stigende mangel på faglærte medarbejdere – særligt indenfor teknisk isolering. Problemstillingen består blandt andet i, at der er flere der forlader branchen end der kommer ind. Og det bliver kun værre i de kommende år, hvor mange af vores dygtige faglærte, der har været i virksomheden i årtier, går på pension. Og oveni det oplever vi også, at det er blevet sværere at tiltrække udenlandsk arbejdskraft, hvilket er nødvendiggjort af manglen på danske faglærte. Corona-situationen har sat yderligere fokus på, at det kan være problematisk at være afhængig af tilrejsende arbejdskraft. Det har i denne tid krævet ekstra ressourcer at leve op til nye krav og restriktioner.

Derfor er det i forhold til vores arbejde med CSR vigtigt, at vi er en attraktiv arbejdsplads, hvor medarbejderne har mulighed for at blive uddannet og udviklet, som kan rumme borgere med særlige behov, som sørger for at medarbejderne er sikre og trives og at der er plads til mangfoldighed. Vi skal være gode til både at kunne tiltrække og fastholde fremtidens arbejdskraft.

Vores CSR-arbejde med **mennesker** er derfor delt op i "Fremtidens arbejdskraft", "Sikkerhed, sundhed og trivsel" og "Ligestilling", se model 3.



Model 4. Fremtidens arbejdskraft

Fremtidens arbejdskraft

ONBOARDING-PROGRAM

Onboarding er en proces, som begynder før, den nye medarbejder tiltræder og fortsætter gennem det første år af ansættelsen. Processen involverer mange kolleger og den nyansatte har også selv et medansvar for, at introduktionen bliver en succes. Det er et vigtigt signal fra chefen at kommunikere, at der forventes fuld support til den ansatte i alle dele af introduktionen.

Medarbejderen skal opleve at have valgt det rigtige job i den rigtige virksomhed. Og man skal sikre sig et udbytte af den erfaring og entusiasme, som en ny medarbejder kommer med. En nyansat er mest åben for at komme med input før han/hun bliver en del af virksomheden og de etablerede processer.

Det er vigtigt, at den nye medarbejder får kendskab til virksomhedens værdier, kultur, strategi, stillingens stakeholders, forventninger etc. Det er også vigtigt, at de eksisterende medarbejdere bliver informeret om tiltrædelsen, og at den nyansatte får en kopi af denne information til orientering.

INFORMATION OG LÆRING

Vi har i 2020 fuldt implementeret vores App Norisol Go, som er en mobil platform for intern kommunikation, information og læring. Den er tilpasset det behov man har, når man er på farten. Og er derfor særlig effektiv i forhold til at sikre at alle montører får relevant information. App'en indeholder information og funktioner inden for følgende emner:

- HSE (Procedurer, Næved-uheld, PRV & APV, Instruktioner mv.)
- Læring (Kurser og surveys)
- Mit Norisol (Medarbejderhåndbog, Om Norisol, GDPR, SU mv.)
- Kontakter (Vigtige kontaktoplysninger)
- Social (Social væg/"opslagstavle" – her kan alle medarbejdere lave opslag)
- Nyheder (Seneste nyt fra Norisol/Regionen)

KOMPETENCEUDVIKLING

Vi uddanner løbende vores medarbejdere for at sikre, at de følger med i den faglige og teknologiske udvikling, og for at udvikle dem til at være endnu bedre ledere og ansvarlige medarbejdere i hverdagen.

Vi har en formuleret politik på området, hvori det er beskrevet at det er værdifuldt, at:

- Sikre en fortsat udvikling af alle ledere og medarbejdere ses som en investering i at opnå gode fremtidige resultater. Derfor må det også ses som en gensidig fælles interesse, Norisol og medarbejderne imellem.
- Den enkelte tager et medansvar for en fortsat egen udvikling/uddannelse fagligt og menneskeligt med udgangspunkt i både Norisol's og egne behov, og at dette sker ved hjælp af den enkeltes leder.
- Lederne påtager sig ansvaret for, at medarbejderne kan løse opgaverne, og hvis den enkelte medarbejder ikke selv kan se nødvendigheden af at skulle dygtiggøre sig, da må lederen bede vedkommende direkte om det.
- Udnytte det store potentiale, hele Norisol har for at kunne få tilrettelagt nogle meget specifikke uddannelsesforløb til eget brug ved at lave dem samlet for hele Danmark.
- Ledelse og medarbejdere i fællesskab påtager sig ansvaret for at skabe en god lærlingeuddannelse, således vi kan anvende lærlingene bagefter.

Vi prioriterer at udveksle erfaringer og skabe læring mellem projekter ved en systematisk opfølgning på tværs af projekter.

I 2020 startede vi Norisol Akademi og havde et fuldt program for Projektledelse i praksis for alle vores projektledere, montageledere, formænd og udvalgte montører (ca. ca. 120-150 medarbejdere). Vi nåede at gennemføre 5 hold, inden vi pga. Corona desværre var nødt til at aflyse alle de planlagte kurser. Vi vurderede, at det ikke var hensigtsmæssigt at gennemføre dem digitalt. Kurserne bliver genoptaget så snart det er muligt.



Model 5. Projektlederkursus

LÆRLINGE

I løbet af de næste 10 år går cirka 139.000 faglærte på pension og der er desværre ikke nok unge der søger ind på erhvervsuddannelserne.

Det gælder i særlig grad for vores branche - tekniske isolatører. I vores branche er der en udfordring, idet at der i 2020 kun bliver udlært 12 Tekniske Isolatører på landsplan. Byggeriet og Industrien har i forvejen svært ved at skaffe kvalificeret faglært arbejdskraft. Dette er derfor en stor udfordring for Norisol.

I 2020 var der i gennemsnit 355 timelønnede i Norisol Danmark, heraf var 45 lærlinge – altså 12,6%, hvilket er en stor forbedring i forhold til 2019. Fordelingen af lærlinge er følgende:

- 22 isolatører
- 3 tømrer/snedker
- 2 kontor
- 18 stillads

Vi ser det som et stort ansvar og en nødvendighed, at vi tager aktivt del i uddannelsen af den nye generation af faglærte inden for vores branche. Vi prioriterer derfor, at vi løbende kan at ansætte lærlinge og tilknytte praktikanter til alle vores afdelinger rundt om i landet.

Vi deltager også aktivt med stande på uddannelsesmesser, DM i Skills, og er løbende i dialog med Erhvervsskolerne rundt omkring i landet. Vi havde en isolatør-lærling med på DM i Skills i Bella Centeret i januar 2020, hvor Norisol også var sponsor.

Vi opretter ca. 2 lærlingepladser årligt i hver afdeling og vi glæder os over, at de fleste af vore tidligere praktikanter er ansat som medarbejdere efter afslutning af deres uddannelse.

Vi har en målsætning om at have en andel af lærlinge på over 10%. Det ser vi som vigtigt i forhold til at kunne bevare den nødvendige arbejdsstyrke. For at kunne tiltrække de bedste lærlinge og for at tilbyde dem en udbytterig og udfordrende praktikperiode har vi udpeget en erfaren medarbejder som mentor, som fastholder fokus på området og har det overordnede ansvar for lærlingenes rekruttering, læring og trivsel.



Model 6. Lærling på DM i Skills

SOCIALE- OG MEDARBEJDERFORHOLD: FREMTIDENS ARBEJDSKRAFT	
AKTIVITETSPLAN	<p>Politik</p> <p><i>Vi skal være en attraktiv arbejdsplads, hvor medarbejderne bliver udviklet og uddannet. Samtidig tager vi et samfundsansvar i forhold til at uddanne fremtidens arbejdskraft og er åbne over for borgere der har brug for at komme tættere på arbejdsmarkedet.</i></p>
	<p>Handling i 2020</p> <ul style="list-style-type: none"> • Onboarding: Alle medarbejdere gennemfører onboarding program • Kommunikation: Fuld implementering af App til bedre og lettere kommunikation med særligt montører • Kompetenceudvikling: Projektlederuddannelse og Formandsuddannelse programsat i 2020 • Lærlinge: DM i Skills. Intern uddannelse. Deltagelse i uddannelsesmesser. Mentorordning. • Rummelig arbejdsplads: Samarbejde med Slagelse, Fredericia og Frederikshavn kommune om jobprøvning og praktikanter.
	<p>Resultater i 2020</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alle nye medarbejdere gennemfører onboarding-program med introplan • Stigning i antal brugere på Norisol Go og en øget interaktion • 5 gennemførte moduler på projektlederuddannelse • 12,6% lærlinge, som er næsten 3% bedre end 2019 og en opfyldelse af vores målsætning på 10% • 2 kontorelever • Deltagelse i DM i Skills

Model 7. Aktivitetsplan. CSR-arbejde med mennesker: **Fremtidens arbejdskraft** - Politik, handling og resultater

Sikkerhed, sundhed og trivsel

Norisol A/S prioriterer sikkerhed og sundhed højt. Det betyder, at vi stiller krav om et sikkert og sundt arbejdsmiljø på hver enkelt arbejdsplads.

Ansvar for sikkerhed og sundhed ligger hos ledelsen i Norisol, men det er de enkelte medarbejdere, arbejdsledere og sikkerhedsgrupper, der effektivt kan gøre noget for at forhindre sundhedsfare og ulykker.

Vi ønsker at være en af de førende virksomheder på sikkerhedsområdet i vores branche. Vi arbejder med adkomstteknik (stillads), hvilket er et område, hvor man skal sætte sikkerheden først. Samtidig opererer vi på områder såsom kraftværker, raffinaderier, medicinalbranchen og værfter, hvor der er der stilles høje krav til sikkerheden.

Norisol's sikkerhedsorganisation er opbygget i henhold til Arbejds miljølovens bestemmelser.

Det er Norisol's målsætning at:

- Fremstå som en sikker arbejdsplads
- De opstillede mål realiseres under lavest mulige omkostninger
- Udføre opgaverne under sikkerhedsmæssigt forsvarligt tilrettelagte forhold
- Bevare engagerede, sikkerhedsbevidste medarbejdere

Med henblik på at indfri ovenstående sikkerhedsmålsætning, anvendes følgende målbare sikkerhedsmål:

- Uheldsfrekvens
- Uheldstyper
- Nærveduheld

Vi stræber til stadighed efter at forbedre sikkerheden og arbejdsmiljøet. Vi vil gøre vores yderste for at forhindre skader og arbejdsrelateret sygdom ved at instruere og træne vores medarbejdere til at udføre deres arbejde sikkert og uden risiko for helbredet. De enkelte afdelinger udfører en stor del af arbejdet med forebyggelse af skader lokalt, hvor aktiviteter, der kan medføre risiko for skader, kan forekomme.

LEDELSESFOKUS PÅ ARBEJDSULYKKER

Ledelsen i Norisol medvirker løbende til evalueringer af de gennemførte initiativer for at se, om de virker efter hensigten, og for at fortsætte en positiv udvikling. For at kunne gennemføre evalueringen må man have fastlagt en række målepunkter. Det kan både være kvantitative og kvalitative mål, der fx beskriver, hvordan organisering og planlægning fungerer med hensyn til sikkerhed, på hvilket niveau de tekniske risici er, samt om adfærd og holdninger hos lederne og medarbejderne udvikler sig.

Norisol mener det er vigtigt, at fastsætte så klare mål som muligt både på ledelses- og på medarbejderniveau. Ledelsen tager ansvar og følger op på eventuelle mangler og på de områder, hvor der er behov for yderligere fokus. Endelig sørger regionsdirektørerne løbende for at give ledelsesgruppen, arbejdsmiljøgruppen og medarbejderne en tilbagemelding om, hvordan det går med at overholde de aftalte mål.

I 2020 har vi fokuseret på, nødvendigheden i at bruge vores personlige risikovurdering (PRV). Den skal sikre, at man har det rigtige værktøj, sikkerhedsudstyr samt at forholdene omkring arbejdsstedet er i en sådan stand, at man kan udføre projektet uden risiko for at der sker skade på personer eller ting.

Der er også sat fokus på den læring der er i de hændelser, som er Nærved/kunne have ført til uheld. Ved at flere registrerer disse Nærved-uheld er der mulighed for at gribe ind ved en eventuel ændret procedure/andet udstyr eller hvad der med god og sund fornuft kan gøres for at der ikke fremadrettet kommer en ulykke.

Vores mål med kampagnen var et øget antal registrerede nærved-ulykker og nul ulykker på alle områder.

TRIVSEL OG ARBEJDSGLÆDE

Vores interne værdier bidrager til at vi sikrer trivsel og arbejdsglæde samt en både rummelig og inkluderende arbejdskultur. Med kontinuerligt fokus på kerneværdierne skaber vi sammen rammen for hvordan vi løser vore opgaver i hverdagen. Det stiller krav til, at vore værdier både er rummelige og ikke begrænsende, men også konkrete og forståelige. Medarbejderne har både ret og pligt til at sige fra – til at bede om hjælp, til at indrømme fejl.

Der er i vores Personalepolitik beskrevet fælles værdi-, mål- og handlingsgrundlag for at styrke det interne fælles samarbejdsgrundlag både i lokalafdelingerne og fælles inden for hele Norisol, og dermed understøtte medarbejdernes og ledelsens muligheder og forpligtelser til at løse Norisol's projekter og opgaver for vore kunder på en god og værdifuld måde.

Personalepolitikken tager udgangspunkt nogle fælles værdier, der er vigtige kendetegn for vores virksomheds måde at fungere på, og for det at være ansat i Norisol.

Det er værdifuldt, at:

- Hver enkelt af os befinder os i et job, vi fungerer godt med, at vi kender rammerne for det, vi skal, og dermed kan være loyale over for de pligter, rettigheder og ansvar, det giver.
- Vi er en virksomhed, der udadtil optræder professionelt over for kunderne, og indadtil er en god arbejdsplads, som vi er stolte af, og hvor vi er rigtig gode til at hjælpe hinanden. At vi er gode til at sætte arbejds holdene rigtigt sammen både personligt og fagligt.
- Den enkelte medarbejder har det direkte ansvar for egne arbejdsopgaver, og hertil et medansvar for at helheden fungerer - et bærende princip om frihed under ansvar. Herunder at den enkelte oplever tillid til det, han/hun gør, og at den enkelte ved, hvordan andre/ledelsen ser på den indsats, den enkelte yder.

- Bibeholde den store variation i arbejdsopgaverne, som i dag er kendetegnende, og at den enkelte udvikler sig både personligt og fagligt på kort og lang sigt på en for personen og for Norisol gavnlig måde.
- Hver medarbejder og leder trives og oplever tryghed og perspektiv i deres jobtilværelse, at der er respekt om deres arbejde, og at alle oplever en åbenhed, forståelse, tillid og imødekommenhed i hverdagen. At der er plads til forskelligheder, og at den enkelte bliver hørt.
- Alle bidrager til et godt og positivt samarbejde. Når der opstår uenigheder, spændinger og konflikter er det værdifuldt, at de, der er involveret, snakker om dette direkte med hinanden. Lederne har en særlig vigtig formidlende rolle, så der findes holdbare løsninger på de uenigheder og spændinger, der altid opstår i en travl hverdag.
- Alle er vidende om det, der sker og skal ske i Norisol, og at den enkelte altid har mulighed for direkte kontakt til afdelingslederen, hvis der er behov herfor.
- Vi er en virksomhed med sociale arrangementer, der supplerer vores fællesskab på en god måde.

CORONA

Vores sikkerheds- og sundhedsarbejde har i høj grad været præget af Corona-situationen i 2020. I marts måtte vi hjemsende over 50 medarbejdere og indføre et kriseberedskab i form af hyppige task-force møder, log-bog og Coronaberedskabsplan. Der er gennemført forholdsregler i forhold til hygiejne, afstand, hjemmearbejde, test og karantæne, som har betydet en ændret hverdag for mange af vores medarbejdere.

Vi har formået hurtigt at kommunikere ud om nye retningslinjer og foretage de nødvendige tilpasninger i organisationen.

SENIORPOLITIK

Vi har en seniorpolitik, som udtrykker et ønske om at fastholde seniorer

Norisol er en arbejdsplads med vægt på værdier, der fremmer trivsel. Værdierne skal afspejles i de enkelte livsfaser i arbejdslivet, herunder også seniorfasen.

Norisol ønsker at fastholde medarbejdere, som er kompetente, motiverede og fleksible gennem hele deres ansættelse. Dette gælder også for medarbejdere i seniorfasen. Det skal være attraktivt og muligt for både ledere og medarbejdere at fortsætte et aktivt arbejdsliv så længe lysten er til stede, og de gensidige forventninger kan opfyldes.

Vi ønsker at:

- **Have en åben dialog med alle medarbejdere, herunder blandt andet om seniorers individuelle behov og ønsker om udvikling, gradvis tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet og tilsvarende forhold.**

Vi gør dette for at:

- **Fastholde seniorer på arbejdspladsen og skabe gode muligheder for en gradvis tilbagetrækning.**

Det er vores holdning, at en medarbejders alder ikke er bestemmende for arbejdsindsatsen. Seniorer skal som det klare udgangspunkt fortsat udvikles og ikke afvikles.

SYGEFRAVÆR

Sygefraværet er et fokusområde for ledelsen, AMU og AMG i Norisol, og der bliver genereret månedlige udtræk, der viser udviklingen i sygefraværet.

Vi sætter særligt fokus på sygefravær, fordi sygefraværet medfører store omkostninger for Norisol og fordi det kan have store personlige konsekvenser for den enkelte sygemeldte. Det gælder altså både menneskeligt, arbejdsmæssigt og økonomisk. Jo længere sygefraværet er, desto større er risikoen for, at den sygemeldte ender med at forlade arbejdsmarkedet

Sammen med medarbejderen forsøger vi så vidt muligt at finde frem til, hvad der skal til for, at han eller hun kan komme tilbage til sin hverdag.

Vores målsætning er et sygefravær på under 3%.

SOCIALE- OG MEDARBEJDERFORHOLD: SUNDHED, SIKKERHED OG TRIVSEL	
AKTIVITETSPLAN	<p>Politik</p> <p><i>Vi prioriterer sikkerhed og sundhed højt. Det betyder, at vi stiller krav om et sikkert og sundt arbejdsmiljø på hver enkelt arbejdsplads. Vores værdier skal bidrage til at vi sikrer trivsel og arbejdsglæde samt en både rummelig og inkluderende arbejdskultur. Vi ønsker yderligere at sikre vores medarbejdere et godt og sundt arbejdsliv samt seniorliv.</i></p>
<p>Handling i 2020</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Seniorpolitik: Aktiv seniorpolitik med mulighed for en god overgang til evt. pensionering. Der er gennemført seniorsamtaler og lagt en personlig plan for alle seniorer. • Sikkerhed: Alle medarbejder kender sikkerhedsregler. Fejring af 100 dage uden ulykker. • Sundhed og trivsel: Pensionsordning og Sundhedsforsikring. Ekstra fokus på foranstaltninger til at forhindre smittespredning (Corona).
<p>Resultater i 2020</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ulykkesfrekvens i 2020 var: 18,9. I 2019 var den 25,4 hvilket er en tilfredsstillende forbedring. • Sygefravær: 3,8 %, hvilket er en lille forbedring i forhold til 2019. • 2 montører er fastholdt i job ved timestøtte, samt et ikke ubetydeligt antal montører som fastholdes via §-56.

Model 8. Aktivitetsplan. CSR-arbejde med mennesker: **Sundhed, sikkerhed og trivsel** - Politik, handling og resultater

Ligestilling

Vores branche er kendt som et traditionelt "mandefag", og derfor skal der gøres en særlig indsats for at få kvinder ind i organisationen på alle niveauer. Hvad der defineres som 'nok', vil til enhver tid blive påvirket af stillingernes karakter samt andelen af kvinder med rette kompetencer, uddannelse, ambitioner osv., der søger de respektive jobs.

Vi tror på, at mangfoldighed blandt medarbejderne, herunder ligelig fordeling af kønnene, bidrager positivt til både arbejdsmiljø, virksomhedens performance og konkurrenceevne.

Vi fokuserer på, at de personer, der performer tilfredsstillende, skal belønnes for deres arbejde. Derfor anses det som diskriminerende, hvis den bedste kandidat skal fravælges på grund af køn, alder, nationalitet eller lignende, og selskabet er opmærksom på, at der ikke skal forekomme nogen form for diskrimination.

Norisol's underrepræsenterede køn skal til enhver tid opleve, at de har samme muligheder for karriere og lederstillinger som de øvrige medarbejdere. Medarbejderne skal opleve, at selskabet har en åben og fordomsfri kultur, hvor den enkelte kan udnytte sine kompetencer bedst muligt uanset køn.

Det er Norisol's mål, at vi har en rimelig ligelig fordeling af mænd og kvinder i det øverste ledelsesniveau. Der er 8 medlemmer af ledergruppen, hvoraf én er kvinde.

Norisols Bestyrelse består af 4 personer, hvoraf 1 medlem er en kvinde. Det er Norisols ambition, som minimum at bibeholde den nuværende kønsfordeling, da en ligelig fordeling hermed til dels er opnået.



Model 9. Kvindelig lagerforvalter

SOCIALE- OG MEDARBEJDERFORHOLD: LIGESTILLING	
AKTIVITETSPLAN	<p>Politik</p> <p><i>Mangfoldighed blandt medarbejderne, herunder ligelig fordeling af kønnene, bidrager positivt til både arbejdsmiljø, virksomhedens performance og konkurrenceevne.</i></p>
	<p>Handling i 2020</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ledige jobs opslås bla. på FB så de målrettes kvinder • Der samarbejde med Dansk Byggeri om at få flere kvinder ind i byggeriet • Der er truffet beslutning om at vedtage en chikanepolitik
	<p>Resultater i 2020</p> <ul style="list-style-type: none"> • 12 kvindelige montører – inkl. 2 lærlinge • 1 kvindeligt medlem i ledergruppen • 1 kvindelig bestyrelsesformand

Model 10. CSR-arbejde med mennesker: **Ligestilling** - Politik, handling og resultater



Klima- og Miljø

Bæredygtighed og cirkulær økonomi er vigtige parametre inden for byggeriet og industrien, der er nogle af de mest ressourceforbrugende områder overhovedet.

Sammenkobling mellem vores forretningsmodel og bæredygtighed er det bærende fundament i Norisols kerneforretning og værdikæde.

Norisols løsninger bidrager til bæredygtigt byggeri og produktion – det gælder f.eks. når vi arbejder inden for energioptimering i industrien eller opbygning af klimaskærmen i byggeriet.

Vi ønsker at støtte samfundets interesse for klima- og miljøforbedringer ved en ansvarlig varetagelse af det interne og eksterne miljø. Derfor skal klima og miljø prioriteres højt i Norisol, hvor vores mål er, at vi af kunder, medarbejdere og myndigheder opfattes som en klima- og miljøbevidst virksomhed.

Vi har en vedtaget miljøpolitik, hvor vi vedkender og accepterer, at hensyntagen til miljøet er en integreret og fundamental del af virksomhedens forretningsstrategi. Vi vil, som ansvarsbevidst virksomhed, forbedre vor indsats inden klima- og miljø ved at:

- Mindske ressourceforbruget og mængden af affaldsstoffer. Udvikle og anvende miljømæssigt forsvarlige processer. Bortskaffe affaldsstoffer på forsvarlig vis.
- Højne målene for miljøbeskyttelse ved at følge med i forskning og udvikling på miljøområdet.
- Uddanne og motivere vore medarbejdere til at handle i overensstemmelse med firmaets miljøpolitik.
- Tilstræbe en god dialog med kunder og myndigheder vedrørende miljøpåvirkninger.
- Tilskynde og kontrollere at vore leverandører leverer miljømæssigt forsvarlige produkter.
- Kommunikere, både internt og eksternt, om vort miljømæssige ansvar og årligt rapportere om miljøarbejdet.

Vort miljøledelsessystem lever op til nationale og internationale krav og kundekrav. Vi vil, med skyldigt hensyn til de økonomiske og tekniske muligheder, være blandt de bedste af de firmaer, vi normalt sammenligner os med.

Vores klima- og miljømål er følgende:

- Mindske ressourceforbruget
- Bedre affaldssortering
- Mindre miljøbelastende arbejdsprocesser

Vi arbejder på at minimere energiforbruget i forbindelse med at drive virksomhed, og for at reducere den negative påvirkning på miljøet. Det gør vi bl.a. ved løbende med energioptimering af bilpark og kontorhold. Vi investerer løbende i vores fremtidig maskinpark, så den både er fremtidssikret, mere effektiv og energibesparende. Det opnås bl.a. ved at gå fra hydrauliske sakse til fuldelektriske.

I forhold til at beskytte miljøet arbejdes der for at overholde alle lovmæssige krav på byggepladsen og i vores produktion ift. affaldssortering. Vi sikrer, at vore medarbejdere altid er uddannede til at gennemføre arbejdsopgaverne miljømæssigt forsvarligt efter gældende regler.

Vi indgår også ofte samarbejde med miljøbevidste bygherrer om miljøvenligt byggeri samt energioptimeringsprojekter i industrien.

KLIMA OG MILJØ	
AKTIVITETSPLAN	Politik <p><i>Vi ønsker at støtte samfundets interesse for klima- og miljøforbedringer ved en ansvarlig varetagelse af det interne og eksterne miljø. Derfor skal klima og miljø prioriteres højt i Norisol, hvor vores mål er, at vi af kunder, medarbejdere og myndigheder opfattes som en klima- og miljøbevidst virksomhed.</i></p>
	Handling i 2020 <ul style="list-style-type: none"> • Interne kontrolsystemer. Overholdelse af miljølovgivning. Løbende ressource- og energioptimering. • Indkøb af nye maskiner.
	Resultater i 2020 <ul style="list-style-type: none"> • Ingen miljøpåbud eller overskridelse af miljølovgivningen. • Mindre miljøpåvirkning ved anvendelse af nye maskiner.

 Model 11. CSR-arbejde med **Klima og miljø** - Politik, handling og resultater



Menneskerettigheder og antikorrupktion: Etiske regler

Som en ansvarsbevidst aktør med en stærk position i vores branche på det skandinaviske marked og på en række internationale markeder ønsker Norisol at bidrage til en bæredygtig udvikling inden for vores branche og i samfundet generelt.

I Norisol baserer vi vores arbejde på en forretningsstrategi, der bygger på respekt for vores medarbejdere og for miljøet, og som sætter rammen for, hvordan vi driver virksomhed. Vi ønsker at tage afstand fra brud på menneskerettigheder, korrupktion, bestikkelse og andre uhensigtsmæssige forretningsmetoder. Vi sætter således høje krav til vores egen ageren, og vi ønsker tillige at påvirke vores samarbejdspartnere til at respektere principper om god forretningsetik.

I tillæg til de formelle lovkrav følger Norisol de ti principper i FN's Global Compact og anerkender Norisols forpligtelse til at optræde etisk i forhold til integritet, fairness og socialt ansvar i udførelsen af sin virksomhed. Norisol ønsker at sikre, at de internationale menneskerettigheder respekteres af samarbejdspartnere og leverandører.

Vi har en vedtaget Code of Conduct, da vi ønsker, at vores aktiviteter udføres med respekt for og i overensstemmelse med grundlæggende

menneskerettigheder, og at vi i enhver henseende tager afstand fra korrupktion og bestikkelse.

Vores etiske regelsæt er udgangspunkt for virksomhedens aktiviteter og omhandler blandt andet:

- Børn og unges arbejde
- Tvangsarbejde
- Forskelsbehandling
- Organisationsfrihed
- Menneskerettigheder
- Arbejdsmiljø
- Ansættelses- og arbejdsforhold
- Ulykker og sundhed
- Miljøbeskyttelse
- Forretningsetik i forhold til korrupktion i alle dets former, herunder pengeafpresning og bestikkelse

Formålet med disse regler for god etisk adfærd er at sikre, at vi og vores leverandører driver virksomhed i overensstemmelse med internationalt anerkendte mindstekrav til menneskerettigheder, arbejdskraft og miljøet.

MENNESKERETTIGHEDER OG ANTIKORRUPTION	
AKTIVITETSPLAN	<p>Politik</p> <p><i>Vi har en vedtaget Code of Conduct, som sikrer at vores aktiviteter udføres med respekt for og i overensstemmelse med grundlæggende menneskerettigheder, og at vi i enhver henseende tager afstand fra korrupktion og bestikkelse.</i></p>
	<p>Handling i 2020</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vores Code of Conduct sendes ud sammen med større kontrakter og der sendes løbende information ud om den internt.
	<p>Resultater i 2020</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vi har ikke oplevet tilfælde af (eller risiko for) brud på menneskerettigheder eller korrupktion/bestikkelse i forbindelse med udøvelsen af vores virksomhed.

Model 12. CSR-arbejde med etiske regler: **Menneskerettigheder og antikorrupktion** - Politik, handling og resultater