

# CSR Rapport 2021

2022-02-21

## Indledning

Denne redegørelse for samfundsansvar i Norisol er en del af ledelsesberetningen i årsrapporten for 2021 og dækker regnskabsperioden 1. januar – 31. december 2021

Ligesom i 2020 har 2021 været præget af Covid-19 og det kommer særligt til udtryk i denne rapport i relation til sygefravær, som har været væsentligt højere i 2021. Vi har løbende udarbejdet og tilpasset retningslinjer og indført tiltag for medarbejdere og eksterne leverandører, så smittespredning kunne undgås.

Som Danmarks førende indenfor teknisk isolering er det afgørende for Norisol at være en ansvarsbevidst samarbejdspartner med fokus på etiske, sociale og miljømæssige forhold. Vi baserer vores arbejde på respekt for medarbejdere, samfundet, kunder og for miljøet. Vi tager afstand fra brud på menneskerettigheder, korrupsion, bestikkelse og andre uacceptable forretningsmetoder. Norisol forventer, at kunder, leverandører, rådgivere og underentreprenører også respekterer principperne om god forretningsetik. Derfor har vi udarbejdet en Code of Conduct, der fastlægger de forhold vi driver forretning på. Denne Code of Conduct forpligter samtlige medarbejdere i Norisol samt vores eventuelle underleverandører. Links til vores Code of Conduct fremgår nederst i denne rapport.

De følgende afsnit er redegørelsen for samfundsansvar jf. ÅRL §99a og 99b og vi har vurderet, at de nævnte emner er væsentlige i forhold til hvordan vi påvirker samfundet og hvordan samfundet påvirker os (dobbeltvæsentlighed). Det vurderes ikke relevant at henviser til finansielle resultater i redegørelsen.

## Forretningsmodel

Norisol er en solid og velfungerende service- og entreprenørvirksomhed, som har eksisteret i 45 år. Vi er specialister inden for teknisk isolering, stillads og skibsaptering. Norisols løsninger bidrager til bæredygtig produktion og byggeri – det gælder f.eks. når vi arbejder inden for energioptimering i industrien.

Teknisk isolering er et af de mest effektive midler til at mindske udledningen og dermed klimaforandringer, samtidig med at der er en meget kort tilbagebetalingstid, så de grønne tiltag hurtigt kan mærkes på bundlinjen.

## 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**
- **Klima- og Miljøforhold**
- **Menneskerettigheder og antikorrruption**

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**

## Sociale- og medarbejder forhold

### *Fremtidens arbejdskraft*

En af vores største udfordringer er den stigende mangel på faglærte medarbejdere – særligt indenfor teknisk isolering og stillads.

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 tager et socialt ansvar ved at uddanne lærlinge, 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.

### **Norisol Akademi**

Ovenstående udfordringer kalder på nye kompetencer, hvor det overordnede formål skal være, at vi bliver bedre til at udvikle vores medarbejdere som branche og at vi dermed gør det mere attraktivt at uddanne sig til faget. Herudover har vi også en interesse i at forbedre branchens produktivitet og kvalitet.

Hvis man som virksomhed eller branche har en formuleret karrierevej, som viser at det er muligt at gå fra montør til projektleder – ja til topledelsen, vil de uddannelser vi har i branchen (isolatør, stilladsmontør, tømrere mv.) kunne konkurrere med de gymnasiale uddannelser.

Det er en klar målsætning for Norisol, at vi gennem Norisol Akademi, får et fælles ledelsesgrundlag, hvor vores dygtige håndværkere gennem kompetenceudvikling bliver dygtige ledere.

Vi gennemfører Norisol Akademi – Projektledelse i praksis for alle vores projektledere, montageledere, formænd og udvalgte montører. Og i 2021 gennemførte vi - på trods af Corona-nedlukning af kursussteder – 9 moduler, hvor ca. 60 medarbejdere deltog.

Det er en væsentlig investering i intern efteruddannelse, som kan blive en afgørende faktor for at tiltrække og fastholde kvalificeret arbejdskraft for hele branchen. Derfor har vi også modtaget et mindre tilskud til Norisol Akademi fra Isoleringsbranchens kompetenceudviklingsfond.

### **Lærlinge**

I 2021 havde vi op til 33 lærlinge (Isolatører, stilladsmontører, tømrer/snedker og kontor).

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 ansætte lærlinge og tilknytte praktikanter til alle vores afdelinger rundt om i landet.

Vi deltager normalt aktivt med stande på uddannelsesmesser, DM i Skills, og er løbende i dialog med Erhvervsskolerne rundt omkring i landet. Dog har denne del været udfordret pga. mange aflysninger grundet Corona-restriktioner.

Vi opretter ca. 2 lærlingepladser årligt i hver afdeling og vi glæder os over, at de fleste opnår fastansættelse 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.

<b>SOCIALE- OG MEDARBEJDERFORHOLD: FREMTIDENS ARBEJDSKRAFT</b>	
<b>Politik</b>	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.
<b>Handlinger 2021</b>	<p><b>Kompetenceudvikling:</b> Projektlederuddannelse og Formandsuddannelse programsat i 2021. Samt ansøgning til Isoleringsbranchens kompetenceudviklingsfond.</p> <p><b>Lærlinge:</b> Løbende opfølgning på mentorordning. Ansættelse af tidligere faglærer på isolatøruddannelsen.</p> <p><b>Rummelig arbejdsplads:</b> Samarbejde med Slagelse, Fredericia og Frederikshavn kommune om jobprøvning, jobtilskudsordninger og praktikanter.</p>
<b>Resultater i 2021</b>	<p><b>Kompetenceudvikling:</b> 8 gennemførte moduler (ca. 60p) på projektlederuddannelse.</p> <p><b>Lærlinge:</b> 33 lærlinge, som er en opfyldelse af vores målsætning på 10%.</p> <p><b>Rummelig arbejdsplads:</b></p>

### ***Sikkerhed, sundhed og trivsel***

Norisol A/S prioriterer sikkerhed, sundhed og trivsel højt. Vi har en ambition om, at alle skal komme sikkert hjem fra arbejde hos Norisol. Vi forsøger at sikre vores medarbejders sikkerhed gennem ansvar, kommunikation, handling og læring.

Det betyder, at vi stiller krav om et sikkert og sundt arbejdsmiljø på hver enkelt arbejdsplads. Ansvaret 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 ansatte i 2021 en ny HSEQ-ansvarlig, som skal stå i spidsen for en gennemførelse af en ISO 45001-certificering i 2022/23. En del af opgaven er bl.a. løbende at analysere mønstre i ulykkesstatistikker for at holde fokus på forbedring af vores ulykkesfrekvens.

Det er Norisols målsætning at:

- Fremstå som en sikker arbejdsplads
- Udføre opgaverne under sikkerhedsmæssigt forsvarligt tilrettelagte forhold
- Bevare engagerede, sikkerhedsbevidste medarbejdere

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

- Ulykkesfrekvens
- Ulykkestyper
- Nærveduheld

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. Ledelsen tager ansvar og følger op på eventuelle mangler og på de områder, hvor der er behov for yderligere handling. Endelig sørger regionsdirektørerne løbende for at give ledelsesgruppen, arbejdsmiljøgruppen og medarbejderne en tilbagemelding om, hvordan det går med at overholde de aftalte mål.

## **Arbejdsulykker**

Vi har haft en lettere stigning i antallet af arbejdsulykker i 2021, hvor ulykkesfrekvensen var 22 mod 18,9 i 2020.

Der er foretaget en analyse af hvordan vores arbejdsulykker fordeler sig i forskellige kategorier.

Der er også prioriteret den læring, der er i de hændelser, som kunne have ført til uheld og de ulykker der er sket. Der er i hvert tilfælde foretaget korrigerende handlinger.

## **Trivsel**

I 2021 har vi haft systematisk fokus på trivsel og arbejdsglæde med landsdækkende pulsmålinger, hvor medarbejderne har vurderet deres trivsel og deres ledelse.

På en skala fra et til fem har vores medarbejderes arbejdsglæde gennemsnitligt ligget på 3,8 i vores pulsmålinger 2021. I 2022 vil vi følge op på udvalgte temaer i pulsmålingerne med henblik på at hæve niveauet til min. 4 i gennemsnit.

### Tryghed under Corona

Vores sikkerheds- og sundhedsarbejde har i høj grad været præget af Corona-situationen i 2021. 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 prioriteret hurtigt at kommunikere ud om nye retningslinjer og foretage de nødvendige tilpasninger i organisationen. Der har også været en form for "hot-line", hvor medarbejderne har kunne kontakte HR, hvis de havde spørgsmål.

### Sygefravær

Sygefraværet har pga. Corona været unormalt højt i 2021 (4%), hvilket har medført flere omkostninger for Norisol.

Vores målsætning for et sygefravær på under 3% er derfor ikke opnået.

<b>SOCIALE- OG MEDARBEJDERFORHOLD: SIKKERHED, SUNDHED OG TRIVSEL</b>	
<b>Politik</b>	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. Vi ønsker at sikre vores medarbejdere et godt og sundt arbejdsliv.
<b>Handlinger 2021</b>	<p><b>Sikkerhed:</b> Ansættelse af ny HSEQ-ansvarlig. Analyse af ulykkeskategorier og øget opfølgning med information og korrigerende handlinger.</p> <p><b>Sundhed og trivsel:</b> Ny sundhedsforsikring med mulighed for forebyggelse. Ekstra fokus på foranstaltninger til at forhindre smittespredning (Corona). 4 pulsmålinger for at tage temperaturen på trivsel.</p>
<b>Resultater i 2021</b>	<p><b>Sikkerhed:</b> Ulykkesfrekvens i 2021 var 22, hvilket var højere end i 2020 hvor den var: 18,9.</p> <p><b>Sundhed og trivsel:</b> Sygefraværet var 4%, hvilket er en stigning ift 2020, hvor den var 3,8%.</p> <p>Pulsmåling viser en trivsel på 3,8 ud af 5.</p>

## Ligestilling

Vi ønsker, at der i Norisol skal være en lige adgang til karrieremuligheder og ledelsesstillinger og ligeløn for det samme arbejde. Vi motiverer altid kandidater uanset køn til at søge job hos os. I vores branche er der en klar overvægt af mænd, som for en stor del har en håndværksfaglig baggrund, og vi arbejder derfor aktivt på at begge køn søger stillinger hos os. I 2022 igangsætter vi en employerbranding-kampagne, der også har kvinder i hovedrollen, for aktivt at sætte endnu mere fokus på at få flere kvinder til at søge arbejde i vores virksomhed.

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 vi er opmærksomme på, at der ikke skal forekomme nogen form for diskrimination.

Det er Norisols mål, at vi har en rimelig ligelig fordeling af mænd og kvinder i det øverste ledelsesniveau. Der er 7 medlemmer af ledergruppen, hvoraf én er kvinde.

Norisols Bestyrelse består af 4 personer, hvoraf 1 medlem er en kvinde.

<b>SOCIALE- OG MEDARBEJDERFORHOLD: LIGESTILLING</b>	
<b>Politik</b>	Mangfoldighed blandt medarbejderne, herunder ligelig fordeling af kønnene, bidrager positivt til både arbejdsmiljø, virksomhedens performance og konkurrenceevne.
<b>Handlinger 2021</b>	Ledige jobs opslås bla. på FB så de målrettes kvinder.
<b>Resultater i 2021</b>	12 kvindelige montører 1 kvindeligt medlem i ledergruppen. 1 kvindelig bestyrelsesformand.

## Klima og miljø

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. Vores mål er, at vi af kunder, medarbejdere og myndigheder opfattes som en klima- og miljøbevidst virksomhed.

Vi vil, som ansvarsbevidst virksomhed, forbedre vores indsats indenfor klima- og miljø ved at:

- Mindske ressourceforbruget og mængden af affaldsstoffer. Udvikle og anvende miljømæssigt forsvarlige processer. Bortskaffe affaldsstoffer på forsvarlig vis.
- 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.

Vores 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
- Forbedre affaldssortering
- Formindske miljøbelastende arbejdsprocesser

Vores Code of Conduct forholder sig også til vores egne samt vores samarbejdspartneres miljøforhold, samt overholdelse af lovkrav og styring af miljøspørgsmål.

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 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 at investere i vores fremtidig maskin- og bilpark, så den både er fremtidssikret, mere effektiv og energibesparende. Det er vores ambition for 2022 at fastlægge konkrete mål for vores klimapåvirkning samt initiere yderligere aktiviteter for reduktion af CO<sub>2</sub>.



<b>KLIMA- OG MILJØFORHOLD</b>	
<b>Politik</b>	Vi vil, som ansvarsbevidst virksomhed, forbedre vores indsats indenfor klima- og miljø ved at mindske ressourceforbruget, forbedre affaldssortering og formindske miljøbelastende arbejdsprocesser.
<b>Handlinger 2021</b>	Interne kontrolsystemer. Overholdelse af miljølovgivning. Løbende ressource- og energioptimering.  Indkøb af nye maskiner.  Indkøb af el-biler og etablering af el-ladestandere.
<b>Resultater i 2021</b>	Ingen miljøpåbud eller overskridelse af miljølovgivningen.  Mindre miljø- og klimapåvirkning ved anvendelse af nye maskiner og el-biler.

## Menneskerettigheder og antikorruption

Vi ønsker at tage afstand fra brud på menneskerettigheder, korruption, 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.

Vi vurderer, at de væsentligste risici inden for menneskerettigheder omhandler vores medarbejderes og underleverandørers ret til en sikker arbejdsplads og til ordentlige arbejdsforhold, herunder en arbejdsdag uden f.eks. mobning eller diskrimination, idet brud på disse vil påvirke den enkelte medarbejder og vores forretning negativt.

Vores Code of Conduct udgør vores politik og rammeværk for, hvordan vi agerer for at undgå brud på menneskerettigheder. Vores Code of Conduct beskriver overordnet, hvordan Norisol tilstræber altid at efterleve principperne i internationalt vedtagne konventioner for humane rettigheder og tager afstand fra tvangs- og børnearbejde af enhver art. Vi kræver, at leverandører og underentreprenører efterlever samme konventioner, og dette krav understreges ved indgåelse af samhandelsaftaler med leverandører. Vi accepterer ikke medarbejdere eller samarbejdspartnere, der deltager i nogen form for ulovlig aktivitet, herunder tilbyder, giver eller modtager bestikkelse eller upassende betalinger og gaver, hverken direkte eller indirekte gennem tredjemand. Dette er præciseret i vores Code of Conduct og vores politik for forretningsetik.

I 2021 har gennemført et undervisningsforløb i compliance og konkurrenceret for vores projektledere.

Vi arbejder løbende på at sikre, at vores kontrolsystemer er opdaterede, og at vores medarbejdere har et kontinuerligt fokus på vores Code of Conduct.

I 2021 har vi vedtaget en Whistleblowerpolitik og etableret en whistleblowerordning.

<b>MENNESKERETTIGHEDER OG ANTIKORRUPTION</b>	
<b>Politik</b>	Vi har vedtaget Code of Conduct, som sikrer at vores aktiviteter udøves med respekt for og i overensstemmelse med grundlæggende menneskerettigheder, og at vi i enhver henseende tager afstand fra korruption og bestikkelse.
<b>Handlinger 2021</b>	Vores Code of Conduct sendes ud sammen med større kontrakter.  Vi har gennemført undervisning i compliance og konkurrenceret.  Vi har vedtaget en Whistleblowerpolitik og etableret en whistleblowerordning.
<b>Resultater i 2021</b>	Vi har ikke oplevet tilfælde af (eller risiko for) brud på menneskerettigheder eller korruption/bestikkelse i forbindelse med udøvelsen af vores virksomhed.