

**CSR-RAPPORT
2025**



Redegørelse i henhold til årsregnskabsloven §99a for Norisol A/S og Norisol Holding A/S for regnskabsåret 2025.

Inhold

Om Norisol.....	4
Nøgletal.....	4
Indledning	5
Forretningsmodel.....	5
CSR-politik.....	5
Sociale- og medarbejderforhold.....	5
Fremtidens arbejdskraft	5
Lærlinge.....	5
Tilknytning af medarbejdere	6
Norisol Akademi.....	6
Tilknytning af seniorer.....	7
Sikkerhed, sundhed og trivsel.....	8
Arbejdsulykker og forebyggelse.....	8
Trivsel og arbejdsglæde.....	8
Sygefravær	8



Diversitet og inklusion 10

Ledelse og kønsfordeling 10

Diversitet i medarbejderstaben 10

Inklusion og adgang til arbejdsmarkedet 10

Klima og miljø 12

Væsentlige risici og styring 12

Indsatser i 2025..... 12

Status på målsætninger 2025..... 12

Politikker og compliance..... 12

Menneskerettigheder og antikorrupition..... 14

Code of Conduct 14

Væsentlige risici..... 14

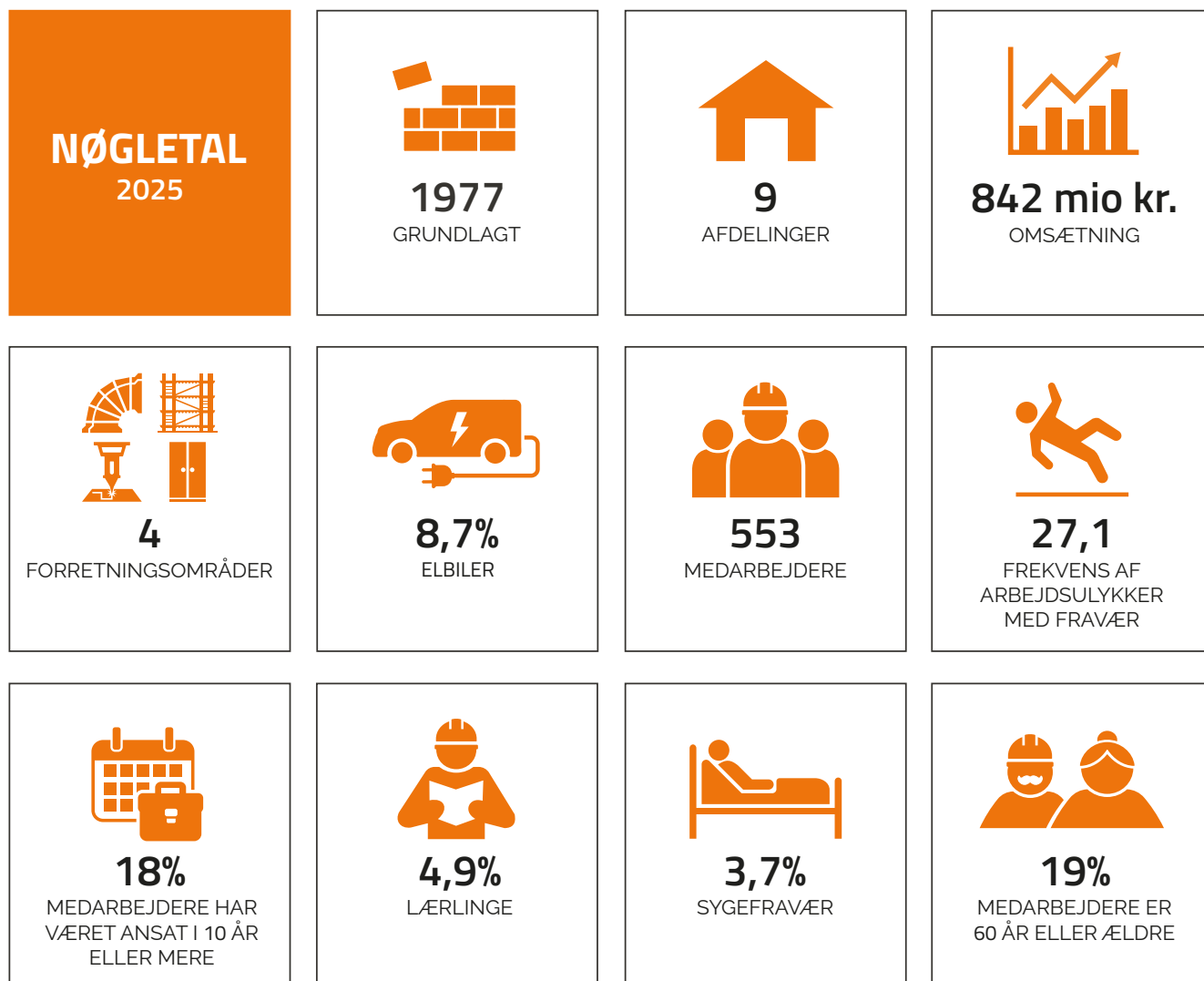
Krav til leverandører og underentreprenører 14

Forankring og kompetenceudvikling 15

Whistleblowerordning 15

Om Norisol

Norisol A/S er en førende virksomhed inden for teknisk isolering, energioptimering, skibsindretning og stilladsservice. Selskabet har omkring 50 års erfaring, beskæftiger omkring 550 medarbejdere og har afdelinger over hele landet. Norisol leverer dokumenterede og energieffektive løsninger til både industri, byggeri og forsyningssektoren samt marineindustrien.



Nøgletal er udregnet efter gennemsnitstal.

Indledning

Norisols arbejde med samfundsansvar er en integreret del af den måde, vi driver virksomheden på. Ansvarlighed, kvalitet og ordentlighed er grundlæggende principper i planlægning, udførelse og opfølgning på vores aktiviteter samt i samarbejdet med kunder, medarbejdere og øvrige interessenter og samfund omkring os.

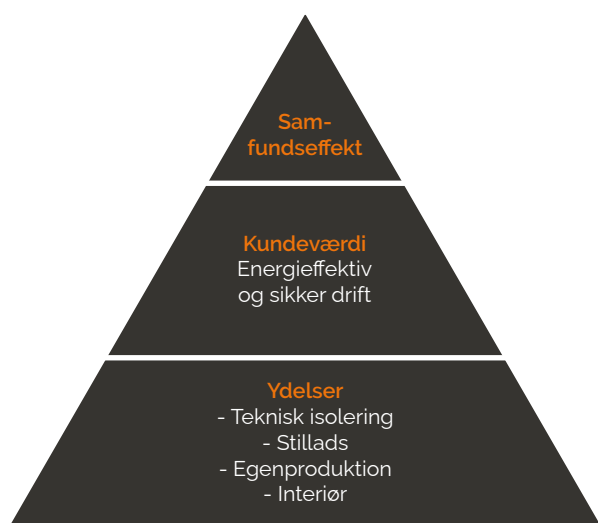
I 2025 har Norisol prioriteret at styrke kvalitet og styring. Norisol har et kvalitetsledelsessystem certificeret iht. ISO 9001 i afdelingerne Fredericia, Skælskør og Glostrup, hvor certificeringen understøtter ensartede arbejdsgange, klare processer og systematisk opfølgning på kvalitet og leverancer.

Som specialiseret servicevirksomhed inden for teknisk isolering, stillads og skibsaptering opererer Norisol i brancher med høje krav til ansvarlighed og professionalisme. Vi baserer vores forretningspraksis på respekt for medarbejdere, kunder, samfund, miljø og klima. Samtidig tager vi klar afstand fra brud på menneskerettigheder, korruption, bestikkelse og andre uacceptable forretningsmetoder. Vi stiller tilsvarende krav til vores samarbejdspartnere.

De følgende afsnit beskriver Norisols arbejde med samfundsansvar og omfatter de områder, som vi vurderer væsentlige i forhold til både virksomhedens påvirkning af samfundet og samfundets påvirkning af virksomheden.

Forretningsmodel

Norisol er en solid servicevirksomhed, der leverer teknisk isolering, stillads og skibsaptering til komplekse industrielle og maritime projekter. Gennem teknisk isolering understøtter vi kundernes arbejde med at reducere energitab og forbedre energieffektiviteten.



Forretningsmodellen illustrerer sammenhængen mellem Norisols ydelser, den værdi vi skaber for kunderne, og den afledte samfundseffekt.

CSR-politik

Norisol driver sin forretning med respekt for mennesker, miljø og samfund. Samfundsansvar er integreret i den daglige drift og baseret på ordentlighed, sikkerhed og overholdelse af gældende lovgivning.

Norisols CSR-arbejde omfatter bl.a.:

- ☞ Sociale forhold og medarbejderforhold.
- ☞ Klima og miljø.
- ☞ Menneskerettigheder og antikorruption.

Arbejdet understøttes bl.a. af:

- ☞ Personalepolitikker.
- ☞ Kvalitets-, arbejdsmiljø- og miljøpolitik.
- ☞ Code of Conduct.
- ☞ Kvalitetsledelsessystem iht. ISO 9001.
- ☞ Arbejdsmiljøledelsessystem iht. ISO 45001.
- ☞ Miljøledelsessystem iht. ISO 14001.
- ☞ Whistleblowerordning.

Sociale- og medarbejderforhold

Fremtidens arbejdskraft

Norisol arbejder målrettet for at være en attraktiv og ansvarlig arbejdsplads, hvor medarbejdere har mulighed for løbende faglig og personlig udvikling. Vi prioriterer rammer, der understøtter uddannelse, kompetenceopbygning og trivsel gennem hele arbejdslivet.

Som en del af vores sociale ansvar bidrager vi aktivt til uddannelsen af fremtidens faglærte gennem ansættelse og udvikling af lærlinge. Samtidig prioriterer vi at fastholde og tiltrække erfarne medarbejdere, herunder seniorer, blandt andet gennem fleksible ordninger og individuel dialog.

Vi arbejder for et trygt og inkluderende arbejdsmiljø med plads til mangfoldighed og forskellighed. Trivsel og medarbejderengagement betragtes som centrale forudsætninger for både et sundt arbejdsmiljø og et bæredygtigt forretningsgrundlag, herunder vores evne til at tiltrække og fastholde kvalificerede medarbejdere på lang sigt.

Lærlinge

Vi ser det fortsat som både et ansvar og en nødvendighed aktivt at bidrage til uddannelsen af den næste generation af faglærte.

I 2025 har Norisol arbejdet målrettet med rekruttering og uddannelse af lærlinge og unge. Deltagelse på Frederikshavn Jobmesse resulterede i ansættelse af en montør som voksenlærling på isolatøruddannelsen samt opstart af en teknisk designelev i praktik. Derudover har to juniormesterlærlinge været tilknyttet Norisol inden for henholdsvis isolering og møbelsnedkerfaget.

Norisol deltog desuden i Maritime Career Day og Maritime Innovation Camp, hvor elever fra 8.-10. klasse fik indblik i vores fag, og hvor en lærling deltog i en innovationscase.

Som led i den faglige udvikling deltog en af Norisols lærlinge i 2025 i European Championship in Industrial Insulation, arrangeret af FESI.

I gennemsnit havde Norisol 27 lærlinge i 2025 og 29 ved årets udgang. Vi forventer at holde niveauet i 2026, og omkring 70 procent af lærlingene fortsætter i fast ansættelse efter endt uddannelse.

I 2026 fortsætter Norisol indsatsen gennem praktikforløb, dialog med erhvervsskoler og deltagelse i udvalgte rekrutteringsaktiviteter, som følges op i kommende rapportering.

Tilknytning af medarbejdere

Norisol Akademi

Norisol Akademi er rammen for Norisols arbejde med kompetenceudvikling og karriere. Akademiet er allerede etableret, og er i 2025 blevet revurderet og justeret med tydeligere krav og målrettede forløb for ledere, projektledere og nøglefunktioner.

Formålet er at dygtiggøre og tilknytte vores nøglemedarbejdere, øge tilfredsheden og samtidig sikre høj og ensartet kvalitet i vores leverancer til kunderne. Akademiet bygger videre på de uddannelser og erfaringer, vi allerede har i Norisol, og skal samle indsatsen i en mere tydelig og struktureret ramme.

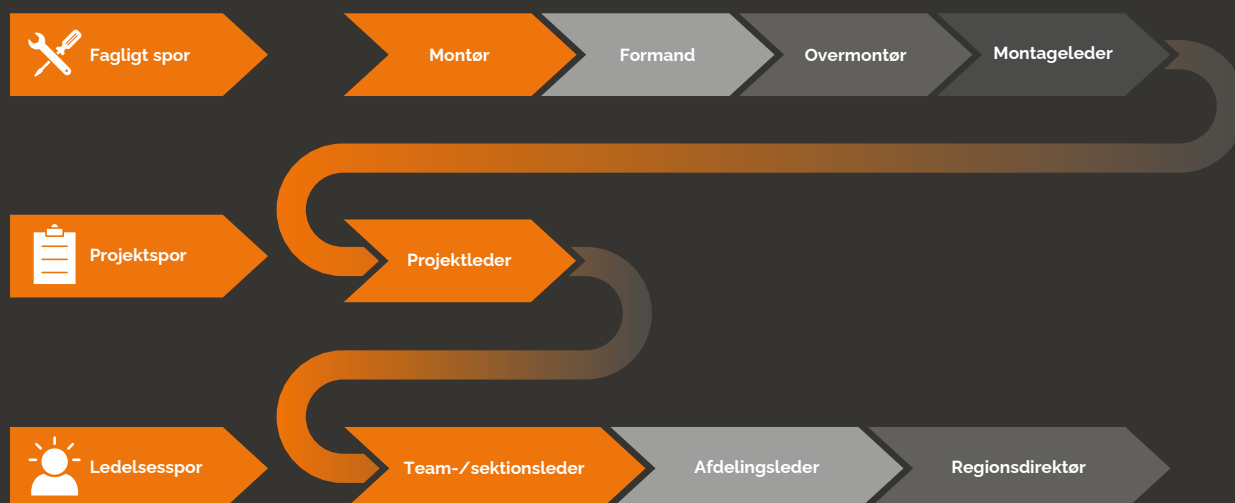


Norisol Akademi arbejder med tre karrierespor: faglig specialisering, projektledelse og ledelse. Sporene skal give et klart billede af, hvilke udviklingsmuligheder og karriereveje der findes i Norisol, og understøtte, at medarbejdere kan udvikle sig i forskellige retninger.

Som en del af det faglige spor gennemfører vi løbende vores formandsuddannelse, der har til formål at styrke formændenes faglige og driftsmæssige kompetencer, så de matcher de voksende krav til rollen i takt med større og mere komplekse projekter. I 2025 startede vi et nyt hold op med 20 engagerede deltagere fra hele landet.

Fremadrettet styrkes ledelses- og projektsporet med målrettede uddannelsesforløb, mens det faglige spor videreudvikles på det eksisterende, velfungerende fundament.

KARRIEREVEJE I NORISOL



Figuren viser de tre karriereveje, som Norisol arbejder med i Norisol Akademi.

Tilknytning af seniorer

Norisol har en del medarbejdere med lang anciennitet, og vi betragter erfaring og faglighed som vigtige for virksomhedens kvalitet og stabilitet.

I 2025 kunne 23 medarbejdere fejre jubilæer på mellem ti og 40 år. Herudover har 49 medarbejdere været ansat i 20 år eller derover, hvilket vidner om en stærk tilknytning til virksomheden.

Norisol har en seniorpolitik, som danner rammen for dialog med medarbejdere i seniorfasen.

Gennem individuelle og fleksible aftaler arbejder vi for at tilknytte kompetente og motiverede medarbejdere – så længe både medarbejderens ønsker og virksomhedens behov kan forenes.

Fremadrettet vil Norisol fortsat arbejde med fleksible og individuelle muligheder, hvor arbejdsopgaver og rammer tilpasses i takt med medarbejderens situation og virksomhedens behov. Samtidig er ambitionen for 2026 at minimum halvedelen af nuværende projektledere er i gang med vores projektlederuddannelse.

SOCIALE- OG MEDARBEJDERFORHOLD: FREMTIDENS ARBEJDSKRAFT

POLITIK

Vi arbejder for at være en attraktiv, sikker og ansvarlig arbejdsplads med fokus på udvikling, uddannelse og trivsel gennem hele arbejdslivet. Norisol tager et aktivt ansvar for uddannelse af fremtidens faglærte og for tilknytning af erfarne medarbejdere.

MÅLSÆTNINGER 2025

Kompetenceudvikling: Udvikling og opdatering af Norisol Akademi.

Lærlinge: Minimum ti procent lærlinge.

Tilknytning og tiltrækning af seniorer: Gennem dialog og fleksible muligheder.

HANDLINGER 2025

Kompetenceudvikling: Revurdering og styrkelse af Norisol Akademi med fokus på tydelige karriereveje og centrale roller.

Lærlinge: Rekruttering og uddannelse af lærlinge på tværs af fag og regioner gennem praktikforløb, messer og samarbejde med uddannelsesinstitutioner.

Tilknytning og tiltrækning af seniorer: Anvendelse af seniorpolitik samt individuelle dialoger og fleksible aftaler med erfarne medarbejdere.

Generel tiltrækning af arbejdskraft: Samarbejde med jobcentre, deltagelse i jobmesser samt rekruttering via LinkedIn og Work in Denmark.

RESULTATER I 2025

Kompetenceudvikling: Løbende intern uddannelse af medarbejdere på Norisol Akademi.

Lærlinge: I gennemsnit cirka 27 lærlinge i 2025 - 29 ved årets udgang.

Tilknytning og tiltrækning af seniorer: 49 medarbejdere med 20 års anciennitet eller derover, samt 23 jubilæer på mellem ti og 40 år.

FORVENTNINGER TIL 2026

Norisol fortsætter kompetenceudviklingen gennem Norisol Akademi og fastholder indsatsen for rekruttering og uddannelse af antal lærlinge med en målsætning om at holde niveauet, samt fastsætte op mod 70 procent af færdigudlærte. Ambitionen for 2026 er at 50 procent af vores projektledere er startet på projektlederuddannelse.

Samtidig er tilknytning af erfarne medarbejdere en prioritering gennem dialog og fleksible løsninger samt tiltrækning af arbejdskraft via kommuner, jobmesser og relevante kanaler.

Sikkerhed, sundhed og trivsel

Sikkerhed, sundhed og trivsel er centrale forudsætninger for Norisols drift og udvikling. Vores arbejde foregår ofte i miljøer med forhøjet risiko, samtidig med at en sund og velfungerende arbejdsplads er afgørende for kvalitet, fastholdelse og resultater. Indsatsen omfatter både forebyggelse af arbejdsulykker, styrkelse af trivsel og opfølgning på sygefravær.

Udviklingen i 2025 viser, at der fortsat er behov for forbedringer på sikkerhedsområdet, mens trivselsmålingen samlet set udvikler sig positivt, og sygefraværet er stabilt. Det stiller krav om en målrettet og differentieret indsats på tværs af organisationen.

Arbejdsulykker og forebyggelse

I 2025 udgjorde Norisols arbejdsulykkesfrekvens 27,1. Det er en stigning i forhold til 2024, som var 19,3.

Samlet set har vi i 2025 ikke nået vores målsætning om at reducere arbejdsulykkerne. Udviklingen viser, at de iværksatte indsatser endnu ikke har haft den ønskede effekt. Derfor arbejder vi i 2026 videre med målrettet at højne sikkerheden og dermed nedbringe arbejdsulykkesfrekvensen med henblik på at skabe et varigt løft af sikkerhedskulturen i Norisol.

Arbejdet udspringer af analyser af ulykker og nærvædhændelser, samt sikkerhedsrunderinger og danner grundlaget for flere konkrete tiltag, som vi forventer at udrulle i 2026. Eksempelvis:

- Øgning af antallet af sikkerhedsrunderinger, tilførelse af to HSE-koordinatorer.
- Afdække muligheder for styrket HSEQ-formidling.
- Projektlederens ansvar for H&S er tydeliggjort og indskærpet, herunder ansvar for planlægning og for, at rammerne for sikker udførelse er på plads.
- Videreudvikling af målrettede sikkerhedsinstruktioner.
- Forbedring af ensrettede arbejdsgange med henblik på nedbringelse af ulykker.
- Styrket ulykkesanalyse.

Trivsel og arbejdsglæde

Norisol har fortsat arbejdet målrettet med trivsel og arbejdsglæde på tværs af organisationen. Sociale arrangementer og fælles aktiviteter bidrager til sammenhold, dialog og samarbejde på tværs af funktioner og lokationer og understøtter en positiv arbejdspladskultur.

Trivselsmålingen for 2025 viser samlet set en forbedring i forhold til 2024, som er vores benchmark, og det overordnede niveau vurderes som tilfredsstillende. Der ses stigninger inden for ledelse, samarbejde og overordnet trivsel, mens tempo og tidsfrister samt balance også har udviklet sig positivt.



Samtidig viser målingen et markant fald i vurderingen af kommunikation, som dermed adskiller sig fra den øvrige udvikling. Resultatet peger på behov for øget tydelighed i prioriteringer og forventningsafstemning i organisationen. På den baggrund vil Norisol prioritere at styrke og ensarte kommunikationen i den videre opfølgning, samtidig med at de positive resultater på øvrige trivselsområder fastholdes.

Trivselsmåling - værdi og udvikling (2025 vs. 2024)		
Tema	Værdi 2025	Udvikling
Ledelse	86	▲ +12
Udvikling	78	▲ +6
Kommunikation	68	▼ -12
Samarbejde	90	▲ +9
Tempo og tidsfrister	78	▲ +6
Balance	84	▲ +4
Psykisk/respektfuld behandling	89	▲ +9
Overordnet trivsel	89	▲ +11

Forklaring:
▲ Stigning ► På niveau ▼ Fald

Udviklingen viser forskellen i forhold til trivselsmålingen i 2024.

Sygefravær

Sygefraværet udgjorde i 2025 3,7 procent og ligger dermed på niveau med 2024, hvor det var 3,6 procent. Niveaulet vurderes som stabilt og understøtter behovet for fortsat fokus på forebyggelse og trivsel.

Norisol fastholder en målrettet indsats med tidlig dialog, systematisk opfølgning ved sygdom og forebyggende tiltag. Målsætningen er fortsat at nedbringe sygefraværet til under 3,4 procent gennem styrket samarbejde mellem leder og medarbejder samt en tryk tilbagevendende til arbejdet.

SOCIALE FORHOLD OG MEDARBEJDERFORHOLD: SIKKERHED, SUNDHED OG TRIVSEL

POLITIK

Norisol arbejder systematisk med kvalitet, arbejdsmiljø, miljø, sundhed og trivsel som en integreret del af virksomhedens ledelse og drift. Indsatsen bygger på forebyggelse, klare rammer og tydelig ledelsesmæssig opfølgning med henblik på at indfri virksomhedens strategi samt imødekomme interessenters krav og forventninger.

MÅLSÆTNINGER 2025

Arbejdsmiljø og sikkerhed: Udvidelse og forankring af ISO 45001 på tværs af organisationen, samt nedbringelse af arbejdsulykkesfrekvens på 18 for ulykker med fravær.

Sundhed og trivsel: Sygefraværsprocent på tre procent.

Trivsel: Gennemføre trivselsmåling med henblik på at skabe et datagrundlag for prioritering af fremtidige indsatser.

HANDLINGER 2025

Arbejdsmiljø: Videreudvikling og forankring af arbejdsmiljøledelsessystemet med prioritering af ensartede processer, systematisk opfølgning og udvidelse af ISO 45001 på tværs af organisationen. Arbejdsmiljøindsatsen er samtidig styrket gennem tilførsel af dedikerede ressourcer i HSEQ-funktionen med prioritering af forebyggelse og ensartet praksis.

Sikkerhed: Analyse af arbejdsulykker og nærved-hændelser med henblik på at identificere mønstre og risikosituationer. Erfaringer anvendes aktivt i dialog, prioritering af forebyggende tiltag og løbende justering af arbejdsgange.

Sundhed og trivsel: Styrket prioritering af tidlig dialog ved sygdom, systematisk opfølgning og ansvarlig tilbagevenden til arbejde. Gennemførelse af trivselsmåling samt opfølgende dialog med henblik på at identificere relevante indsatsområder.

RESULTATER I 2025

Arbejdsmiljø og miljø: Udvidelse af ISO 14001 og ISO 45001-certificering med Esbjerg-afdeling. ISO-9001 certificering på udvalgte lokationer. Arbejdsmiljøindsatsen er styrket gennem udvidelse af HSEQ-funktionen, herunder ansættelse af én HSEQ-koordinator og to HSE-koordinatorer, med prioritering af forebyggelse og ensartet praksis.

Sikkerhed: Arbejdsulykkesfrekvens på 27,1 for ulykker med fravær. Målsætningen om reduktion er ikke opnået.

Sundhed og trivsel: Sygefraværet udgjorde i 2025 3,7 procent og lå dermed på niveau med 2024, hvor sygefraværet var 3,6 procent. Trivselsmåling gennemført. Analyse og opfølgning videreføres i 2026.

FORVENTNINGER TIL 2026

- Fortsat prioritering på forebyggelse af både antallet af arbejdsulykker samt sygefraværsdage.
- Målsætningen er nedbringelse af ulykkesfrekvens til 18.
- Målsætningen er at nedbringe sygefraværet til under 3,4 procent
- Styrket og mere ensartet kommunikation med tydelig prioritering og forventningsafstemning.
- Prioritering af positive resultater inden for ledelse, samarbejde og overordnet trivsel gennem ledelsesdialog og opfølgning.

Diversitet og inklusion

Diversitet og inklusion i Norisol handler om at skabe lige muligheder inden for de rammer, som forretningen og branchen giver. Arbejdet er forankret i ansvarlig rekruttering, kompetencebaseret udvikling og klare ledelsesprincipper.

Ledelse og kønsfordeling

Norisol arbejder for en rimelig kønsfordeling i den øvrige ledelse. Arbejdet tager udgangspunkt i lige adgang til ledelsesansvar og udviklingsmuligheder baseret på kompetencer, erfaring og performance.

Ledergruppen består af seks medlemmer, hvoraf én er kvinde. Den øvrige ledelse består af 45 personer, hvoraf fire er kvinder, svarende til 8,8 procent. Sammensætningen er uændret i forhold til året før.

I arbejdet med kønsfordeling i den øvrige ledelse lægger Norisol vægt på langsigtet udvikling og kompetencebaseret rekruttering inden for branchens og forretningsrammer.

Bestyrelsen består af fire medlemmer, hvoraf ét medlem er kvinde. Der har ikke været ændringer i bestyrelsessammensætningen i regnskabsåret. Norisol lever fortsat op til gældende retningslinjer for kønsfordeling i bestyrelser.

Diversitet i medarbejderstaben

Norisol rekrutterer medarbejdere på baggrund af faglige kvalifikationer og accepterer ikke forskelsbehandling på baggrund af køn, alder, etnicitet, religion eller andre personlige forhold. Vi arbejder for ligeløn for samme arbejde og for lige adgang til job- og karrieremuligheder.

Branchen er fortsat præget af en overvægt af håndværksfaglige profiler, hvilket også afspejler sig i Norisols medarbejdersammensætning. Indsatsen for øget diversitet sker derfor inden for de rammer, som branchens struktur og forrettningens behov giver.

Inklusion og adgang til arbejdsmarkedet

Norisol deltager i initiativer, der understøtter adgangen til arbejdsmarkedet og bidrager til at skabe kendskab til virksomhedens fagligheder.

I 2025 har Norisol deltaget i et skole-virksomhedssamarbejde der prioriterer praksisnære forløb for unge og understøttelse af overgangen fra skole til uddannelse og job som led i et langsigtet rekrutteringsarbejde.

I 2026 vil Norisol blandt andet arbejde med at tilpasse og dokumentere interne processer i overensstemmelse med de nye krav til gennemsigtighed i lønforhold og ligeløn.



SOCIALE FORHOLD OG MEDARBEJDERFORHOLD: DIVERSITET OG INKLUSION

POLITIK

Lige muligheder og inkluderende rammer baseret på kompetencer og erfaring inden for branchens rammer.

MÅLSÆTNINGER 2025

- ◉ Rimelig kønsfordeling i den øvrige ledelse.
- ◉ Fastholdelse af ambitionen om en mere ligelig kønsfordeling i bestyrelsen (40/60 kvinder/mænd) frem mod 2027.
- ◉ Lige adgang til job- og karrieremuligheder samt ligeløn for samme arbejde.
- ◉ Understøttelse af adgang til arbejdsmarkedet gennem praksisnære samarbejder.

HANDLINGER 2025

- ◉ Kompetencebaseret rekruttering og udvikling på alle ledelsesniveauer.
- ◉ Prioritering af langsigtet udvikling af ledelsestalenter inden for branchens rammer.
- ◉ Deltagelse i skole-virksomhedssamarbejder med fokus på overgangen fra skole til uddannelse og job.
- ◉ Forberedelse af interne processer til kommende krav om gennemsigtighed i lønforhold og ligeløn.

RESULTATER I 2025

- ◉ Ledergruppen består af seks medlemmer, heraf én kvinde. (Uændret fra 2024).
- ◉ Den øvrige ledelse består af 45 personer, heraf fire kvinder (8,9 procent).
- ◉ Bestyrelsen består af fire medlemmer, heraf én kvinde. Ingen ændringer i regnskabsåret.
- ◉ Deltagelse i skole-virksomhedssamarbejde med fokus på praksisnære forløb for unge.

FORVENTNINGER TIL 2026

- ◉ Videre arbejde med kønsfordeling i ledelsen baseret på naturlig udskiftning og kompetencebehov.
- ◉ Implementering og dokumentation af interne processer i overensstemmelse med nye krav til gennemsigtighed i lønforhold og ligeløn.
- ◉ Fortsat indsats for diversitet og inklusion inden for de rammer, som branche og forretning giver.

Ledelsesniveauer	Mål: fordeling af mænd og kvinder 60/40	2023	2024	2025	2026	2027
Øverste ledelsesorgan Bestyrelsen.	Samlet antal medlemmer	5	4	4		
	Andel kvinder (%)	20	25	25		
	Måltal for andel kvinder (%)	40	40	40		
	Årstal for opfyldelse af måltal	2027	2027	2027		
1. ledelsesniveau Direktionen og personer på samme organisatoriske ledelsesniveau.	Samlet antal medlemmer	36	39	45		
	Underrepræsenterede køn i %	8,5	10	8,9		
	Måltal i %	20	20	20		
2. ledelsesniveau Personer med personaleansvar, som refererer direkte til første ledelsesniveau.	Årstal for opfyldelse af måltal	2027	2027	2027		

Klima og miljø

Norisons løsninger bidrager til mere ressourceeffektiv produktion og byggeri gennem energioptimering i industri- og byggeprojekter. Vores ambition er at drive en klima- og miljøbevidst forretning til gavn for kunder, medarbejdere og myndigheder.

Vi har identificeret vores væsentligste miljøforhold inden for transport og energiforbrug. På den baggrund har vi fastlagt tre konkrete klima- og miljømål for 2025:

- Reduktion af energiforbruget med to procent beregnet pr. produktionstime.
- 90 procent eldrevne firmapersonbiler ved udgangen af 2025.
- Reduktion af restprodukter med to procent årligt målt i kilo indkøbt metal.

Væsentlige risici og styring

Norisol gennemfører årligt en systematisk kortlægning af miljø- og energiforhold på tværs af alle afdelinger. Kortlægningen danner grundlag for prioritering af forbedringstiltag og løbende reduktion af ressourceforbrug og spild.

Indsatser i 2025

I 2025 har prioriteten været at reducere materialespild og forlænge levetiden på materialer og udstyr. Indsatserne omfatter blandt andet:

- Optimering af skæreprogrammer i metalproduktionen og systematisk håndtering af restplader.
- Genanvendelse af restmaterialer i metal-, træ- og systuefunktioner.
- Aktiv anvendelse af restlængder i isoleringsarbejde og direkte genanvendelse af uanvendelige rester.
- Udskiftning af finérplader på stilladsdæk med aluminium samt mulig overgang fra finér til stål i blindrumsplader.
- Anvendelse af optimeringsprogrammer på træværkstedet og genanvendelse af spåner og træstumper.
- Beslutning om overgang til mere miljøvenlig maling.
- Mulighed for tidligt skift fra dieselbil til elbil for firmabiler.
- Investering i en eldrevne truck til stilladsforretningen.



Status på målsætninger 2025

Der er i 2025 fulgt op på de tre fastsatte mål.

Energiforbrug pr. produktionstime opgøres endeligt ved udgangen af marts 2026. Endelig status foreligger derfor ikke ved rapporteringstidspunktet. Resultatet indgår i ledelsens evaluering og danner grundlag for fastlæggelse af målsætninger for 2026.

I personbilsflåden er antallet af elbiler steget fra 13 til 21, mens antallet af dieselbiler er reduceret fra otte til seks. Målet om 90 procent eldrevne firmapersonbiler ved udgangen af 2025 er ikke opfyldt. Overgangen påvirkes blandt andet af eksisterende leasingaftaler og udskiftningstakt. Elektrificeringen fortsættes i takt med naturlig udskiftning og indgår i ledelsens evaluering.

Den samlede køretøjsflåde omfatter herudover 2 eldrevne vare- og lastbiler samt 252 dieseldrevne vare- og lastbiler. Vare- og lastbiler er fortsat primært dieseldrevne som følge af driftsmønstre, rækkeviddekrav og begrænset opladningsinfrastruktur. Mulighederne for elektrificering vurderes løbende.

Derudover har Norisol i 2025 investeret i en eldrevne truck til stilladsforretningen.

Politikker og compliance

Norisons Code of Conduct omfatter virksomhedens egne og samarbejdspartneres miljøforhold samt overholdelse af gældende lovgivning. På byggepladser og i værksteder arbejdes der systematisk med affaldssortering, og medarbejdere er uddannet i miljømæssigt forsvarlig udførelse af arbejde.

POLITIK

Vi vil som ansvarlig virksomhed:

- ☞ Sikre en både strategisk og operationel prioritering af at reducere miljøpåvirkningen.
- ☞ Begrænse ressourceforbrug og mængden af spildprodukter mest muligt.
- ☞ Anvende miljømæssigt forsvarlige processer og sikre korrekt håndtering af affald.
- ☞ Sikre, at medarbejdere arbejder med omtanke for miljø og energiforbrug og overholder gældende miljølovgivning.
- ☞ Tilstræbe en åben og konstruktiv dialog med kunder og myndigheder om miljøforhold.
- ☞ Tilskynde leverandører til at levere miljømæssigt forsvarlige produkter og ydelser.
- ☞ Kommunikere åbent om vores miljøarbejde og rapportere årligt herom.
- ☞ Arbejde systematisk med løbende forbedringer af vores miljøindsats.

MÅLSÆTNINGER 2025

- ☞ Reducere energiforbruget med to procent beregnet pr. produktionstime.
- ☞ Opnå, at 90 procent af firmapersonbilerne er eldrevne ved udgangen af 2025.
- ☞ Reducere mængden af restprodukter med to procent årligt målt i kilo indkøbt metal.

HANDLINGER 2025

- ☞ Gennemført årlig kortlægning af miljø- og energiforhold i alle afdelinger.
- ☞ Optimeret materialeforbrug i metal-, træ- og tekstilproduktion gennem skære- og optimeringsprogrammer.
- ☞ Etableret systematisk håndtering og genanvendelse af restmaterialer via stumpeagere.
- ☞ Reduceret spild af isoleringsmaterialer gennem aktiv anvendelse af restlængder og behovsstyret tilskæring.
- ☞ Forlænget levetid på stilladsdæk og pladematerialer gennem udskiftning til mere robuste løsninger.
- ☞ Overgået til mere miljøvenlige og arbejdsmiljømæssigt sundere materialer og maling.
- ☞ Understøttet overgangen fra diesel- til eldrevne firmapersonbiler, herunder mulighed for tidligt skift inden leasingperiodens ophør.
- ☞ Sikret korrekt affaldssortering samt uddannelse af medarbejdere i miljømæssigt forsvarlig udførelse af arbejde.

RESULTATER I 2025

- ☞ Systematisk kortlægning af miljø- og energiforhold er gennemført på tværs af alle afdelinger.
- ☞ Reduceret materialespild gennem øget anvendelse af restmaterialer i metal-, træ- og tekstilproduktion.
- ☞ Forbedret udnyttelse af isoleringsmaterialer ved aktiv brug af restlængder og behovsstyret tilskæring.
- ☞ Forlænget levetid på stilladsdæk og blindrumsplader gennem overgang til mere robuste materialer.
- ☞ Øget genanvendelse af restmaterialer fra træproduktion.
- ☞ Overgang til mere miljøvenlige og arbejdsmiljømæssigt sundere malingsprodukter.
- ☞ Stigning i antallet af eldrevne firmapersonbiler og tilsvarende reduktion i dieslbiler.

FORVENTNINGER TIL 2026

- ☞ Fortsat reduktion af energiforbrug beregnet pr. produktionstime.
- ☞ Yderligere fremdrift i overgangen til eldrevne firmapersonbiler.
- ☞ Vedvarende prioritering af reduktion af restprodukter og bedre udnyttelse af materialer.
- ☞ Løbende forbedring af miljøpræstationer på baggrund af årlige kortlægninger.
- ☞ Fortsat overholdelse af gældende miljølovgivning og interne miljøkrav.
- ☞ Installation af genvækstanlæg i Norisols afdeling Nord.
- ☞ Klimasynd af ekstern leverandør.

Menneskerettigheder og antikorruption

Norisol A/S tager afstand fra brud på menneskerettigheder og uansvarlig forretningsadfærd. Arbejdet på området tager udgangspunkt i de risici, der kan opstå i virksomhedens egen drift og i værdikæden, samt i behovet for klare rammer, forebyggende tiltag og løbende opfølgning.

Arbejdet er baseret på klare interne retningslinjer, kontraktuelle krav samt kontroller og processer, herunder dokumentationsgennemgang, audits og besigtigelser, med henblik på at forebygge og håndtere potentielle brud.

Code of Conduct

Norisons Code of Conduct fastlægger de grundlæggende krav til etisk adfærd og ansvarlig forretningsførelse.

Dokumentet omfatter blandt andet forhold vedrørende menneskerettigheder, arbejdsforhold, antikorruption, interessekonflikter samt overholdelse af gældende lovgivning.

Code of Conduct gælder for alle medarbejdere og ledelsesniveauer og indgår som et krav over for leverandører og underentreprenører via kontrakter og rammeaftaler. Overtrædelser kan medføre ansættelsesretlige eller kontraktuelle konsekvenser.

Væsentlige risici

Norisol har identificeret, at risici for brud på menneskerettigheder primært kan opstå i relation til:

- Arbejdsforhold, herunder sikkerhed, sundhed og ordentlige vilkår.
- Diskrimination, chikane eller krænkende adfærd.
- Manglende efterlevelse af etiske og lovgivningsmæssige krav hos leverandører og underentreprenører.

Risici relateret til korruption og bestikkelse kan opstå ved manglende overholdelse af interne retningslinjer eller i forbindelse med samarbejder i værdikæden. Brud kan medføre væsentlige juridiske, driftsmæssige og omdømmemæssige konsekvenser.

Krav til leverandører og underentreprenører

Norisol stiller krav om, at leverandører og underentreprenører overholder gældende lovgivning samt internationale principper for menneskerettigheder, herunder forbud mod tvangs- og børnearbejde. Kravene indarbejdes i kontrakter og rammeaftaler og understøttes af krav om tiltrædelse af Code of Conduct.

Efterlevelse følges op gennem dokumentationsgennemgang, dialog, løbende kontrol samt stikprøvebaserede audits og besigtigelser, hvor det vurderes relevant. Ved konstaterede afvigelser iværksættes korrigerende tiltag, eller samarbejdet bringes til ophør.



Forankring og kompetenceudvikling

Relevante medarbejdere og ledere modtager løbende træning i compliance, konkurrenceret og etisk adfærd som en del af onboarding og kompetenceudvikling.

Whistleblowerordning

Norisol har en whistleblowerordning, som giver mulighed for fortrolig indberetning af alvorlige forhold, herunder brud på menneskerettigheder, korrupsion,

bestikkelse og væsentlige overtrædelser af interne retningslinjer. Ordningen er indrettet i overensstemmelse med gældende lovgivning. Der var to indberetninger i 2025.

Indberetninger behandles efter fastlagte procedurer med fokus på korrekt sagsbehandling og opfølgning inden for de rammer, som anonymitet og frivillig identifikation tillader.

MENNESKERETTIGHEDER OG KORRUPTION

POLITIK

Norisol A/S har vedtaget en Code of Conduct, som fastlægger krav til etisk adfærd og ansvarlig forretningsførelse. Norisol tager afstand fra brud på menneskerettigheder, korrupsion og bestikkelse i egne aktiviteter samt i værdikæden. Norisols Code of Conduct omfatter både virksomhedens egne og samarbejdspartneres miljøforhold samt overholdelse af gældende lovgivning.

MÅLSÆTNINGER 2025

Målsætningen er at forebygge og håndtere brud på Code of Conduct gennem klare rammer, kontraktuelle krav og relevante kontrolforanstaltninger.

HANDLINGER 2025

Code of Conduct indgår som en del af kontraktgrundlaget over for medarbejdere, leverandører og underentreprenører.

Der arbejdes med kontroller og processer, herunder dokumentationsgennemgang, audits og besigtigelser, med henblik på at forebygge og håndtere potentielle brud.

Relevante medarbejdere og ledere modtager løbende træning i compliance, konkurrenceret og etisk adfærd.

Norisol har en whistleblowerpolitik og en whistleblowerordning.

RESULTATER I 2025

I 2025 er der arbejdet systematisk med opfølgning på forhold omfattet af Code of Conduct, herunder håndtering af indberetninger via whistleblowerordningen samt konstaterede uoverensstemmelser i værdikæden.

Opfølgning er sket gennem dokumentationsgennemgang, dialog og relevante kontroltiltag. Hvor det har været nødvendigt, er der iværksat korrigerende handlinger i overensstemmelse med gældende procedurer og kontraktuelle krav.

FORVENTNINGER TIL 2026

Målsætningen er at forebygge og håndtere brud på Code of Conduct gennem klare rammer, kontrolforanstaltninger og opfølgning.

I 2025 er projektlederuddannelsen opdateret med øget prioritering af compliance.