



BÆREKRAFTSRAPPORT

Servi Group 2024

Innhold

Generell informasjon	10
Klima og miljø	26
Sosiale forhold	50
Virksomhetsstyring	66





Høydepunkter fra 2024

I bærekraftsrapporten beskriver vi fremskritt og utfordringer fra det siste året, og hvordan vi jobber for å nå målene våre. Dette er noen av høydepunktene.

**31 %
reduksjon**

i lokasjonsbaserte
scope 2-utslipp

**14 % av
omsetningen**

kommer fra havvind- og
vannkraftprosjekter

**25 %
reduksjon**

i eget energiforbruk

**Service ble
etablert som egen
forretningsenhet**

**Erstattet propangass
med elektrokjele**

Tilsvarer årlig reduksjon på 92 tCO_{2e}

**71,7 %
av kundene**

syns Servi Group leverer høy
eller meget høy kvalitet*

*Kundeundersøkelse høsten 2024.
Basert på 46 svar.

**Dobbel
vesentlighetsanalyse**

Servi Group gjennomførte første
doble vesentlighetsanalyse

**To ledere ble
mangfoldsertifisert**

**Lanserte nytt
lederutviklingsprogram**

Forord, CEO, Tom-Arne Solhaug



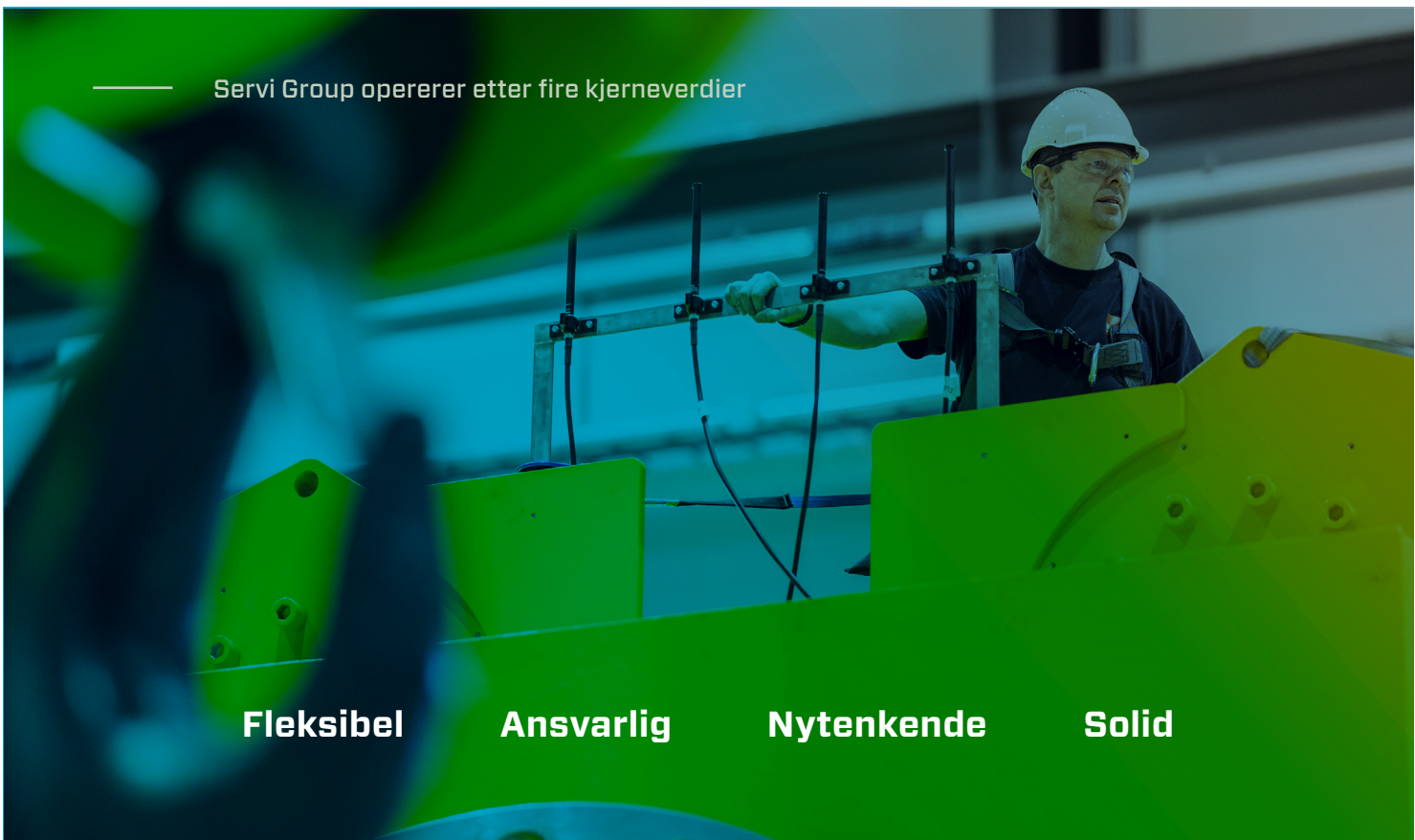
Kjære leser!

Servi Group har opplevd en sterk vekst de senere årene. I begynnelsen av 2024 ble en ny selskapsstrategi for neste treårsperiode utarbeidet. Denne inneholder naturligvis ambisjoner om videre vekst, men den inneholder også ambisjoner om å implementere bærekraft enda mer inn i driften vår. Målet vårt er at et bærekraftig tankesett skal bli en naturlig del av alt vi gjør. Servi Group blir påvirket av bærekraftstrendene i verden og i Norge, og samtidig forsøker vi selv å være en som påvirker positivt og utnytter de mulighetene som bærekraftig drift kan gi.

Energisektoren er et viktig marked for Servi Group, og det å videreutvikle posisjonen vår i dette markedet er et viktig strategisk fokusområde for oss. Dette omfatter både leveranser som bidrar til fornybar energi, som vannkraft og havvind, i tillegg til olje og gass. Olje og gass er i dag det største markedet for Servi Group. Dette innebærer at Servi Group bidrar til å dekke Norges og verdens energibehov. Imidlertid bidrar vi også betydelig til det nødvendige skiftet mot fornybare

energikilder. I 2024 kom 14 % av omsetningen vår fra havvind- og vannkraftprosjekter.

Videre har vi et tydelig mål om vekst innenfor servicevirksomheten vår. I 2024 ble service skilt ut som en egen forretningsenhet, og vi har styrket salg, prosjektstyring og forretningsutvikling innenfor dette området. Vi ser at kundene i økende grad prioriterer reparasjoner og overhaling av eksisterende anlegg fremfor kjøp av nytt.



— Servi Group opererer etter fire kjerneverdier

Fleksibel

Ansvarlig

Nytenkende

Solid

Reparasjoner og overhalinger bidrar til å forlenge levetiden til produktene, noe som er viktig for å redusere ressursforbruket.

I januar 2024 flyttet Kongsberg-avdelingen vår til nye lokaler, og Kristiansand-avdelingen vår flyttet til nye lokaler i oktober. I begynnelsen av 2025 flyttet også vårt hovedkontor i Ski til nye lokaler på Vinterbro. Alle de nye lokalene er topp moderne og har betydelig bedre energieffektivitet enn de gamle lokalene våre. Dette merker vi allerede på energiforbruket. Dessuten er det lagt stor vekt på innredning og fasiliteter, slik at trivselsfaktoren blant medarbeiderne skal være høy.

I 2024 utvidet Servi Group HR-avdelingen fra to til fire medarbeidere. Dette har gjort at vi har kunnet jobbe mer strategisk med HR-arbeidet og fokusere mer på vår viktigste ressurs: Nemlig medarbeiderne våre! For å kunne levere det markedet

krever i årene fremover, er det avgjørende at vi har riktig kompetanse. Tiltrekke, videreutvikle og beholde relevant kompetanse er derfor et viktig strategisk fokusområde. Å styrke kompetanseutviklingen er viktig for å kunne fortsette å være kundenes førstevalg. I tillegg er det viktig for å være en attraktiv arbeidsgiver.

Helt på tampen av 2024 ble en andel av Servi Group solgt til det industrielle investeringsselskapet Tjaldur på Færøyene. Tjaldur deler Servi Group og Ferd sine verdigrunnlag og har sammenfallende ambisjoner i bærekraftsarbeidet.

God lesning!



Tom-Arne Solhaug
CEO



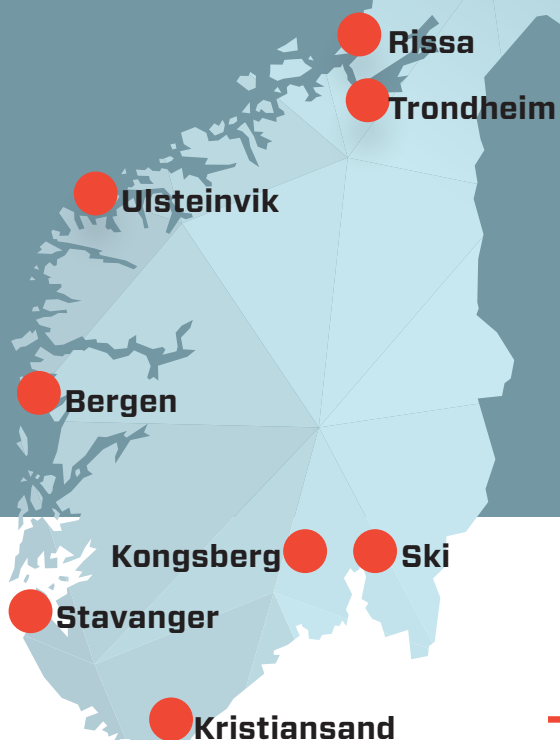
Servi Group deltar i UN Global Compact

Servi Group ble i 2023 stolt deltaker i UN Global Compact. Vi har med dette signert en forpliktelse til å etterleve FNs 10 prinsipper for ansvarlig næringsliv. Disse 10 prinsippene handler om menneskerettigheter, arbeidsforhold, miljø og antikorrupsjon.

Servi Group AS

Selskapet er lokalisert på følgende steder:

Ski¹ (hovedkontor), Trondheim, Bergen, Kongsberg, Kristiansand, Sandnes, Rissa og Ulsteinvik.



1912 Holding AS

Servi Group As

100 %

Servi AS

100 %

→ Norges største kompetansemiljø innen hydraulikk og tilhørende teknologier.

¹ Hovedkontoret flyttet i mars 2025 til Vinterbro

Generell informasjon

Generelt om utarbeidelse av bærekraftsrapporten	12
Styrets organer, bærekraftsledelse og bærekraftsrapportering	13
Risikostyring og internkontroll med bærekraftsrapportering	16
Aktsomhetsvurderinger	17
Servi Groups virksomhet og verdikjede	18
Interessentdialog og vesentlighetsanalyse	22
FNs bærekraftsmål	24
Fokusområder for bærekraft	25





Generelt om utarbeidelse av bærekraftsrapporten

Denne bærekraftsrapporten er utgitt 07.04.2025 og gjelder for perioden 1. januar til 31. desember 2024.

Rapporten er utarbeidet med referanse til GRI og dekker hele Servi Group AS. Norsk Coating AS og Servi Ulsteinvik AS ble fusjonert inn i Servi AS med regnskapsmessig virkning fra 1. januar 2024.

Rapporten beskriver verdikjeden der vi har tilstrekkelig innsikt og der dette er vesentlig for å gi leseren en full forståelse av selskapets påvirkninger, risikoer og muligheter.

Der det er usikkerhet knyttet til estimering av klimadata og der det er oppdaget feil i klimadata fra 2023, står dette beskrevet under det respektive temaet.

Bærekraftsrapporten er godkjent av selskapets styre.

Spørsmål vedrørende rapporten og dens innhold kan rettes til Chief Financial Officer, Trude Lind Hillier.

Styringsorganer, bærekraftsledelse og bærekraftsrapportering

Styret

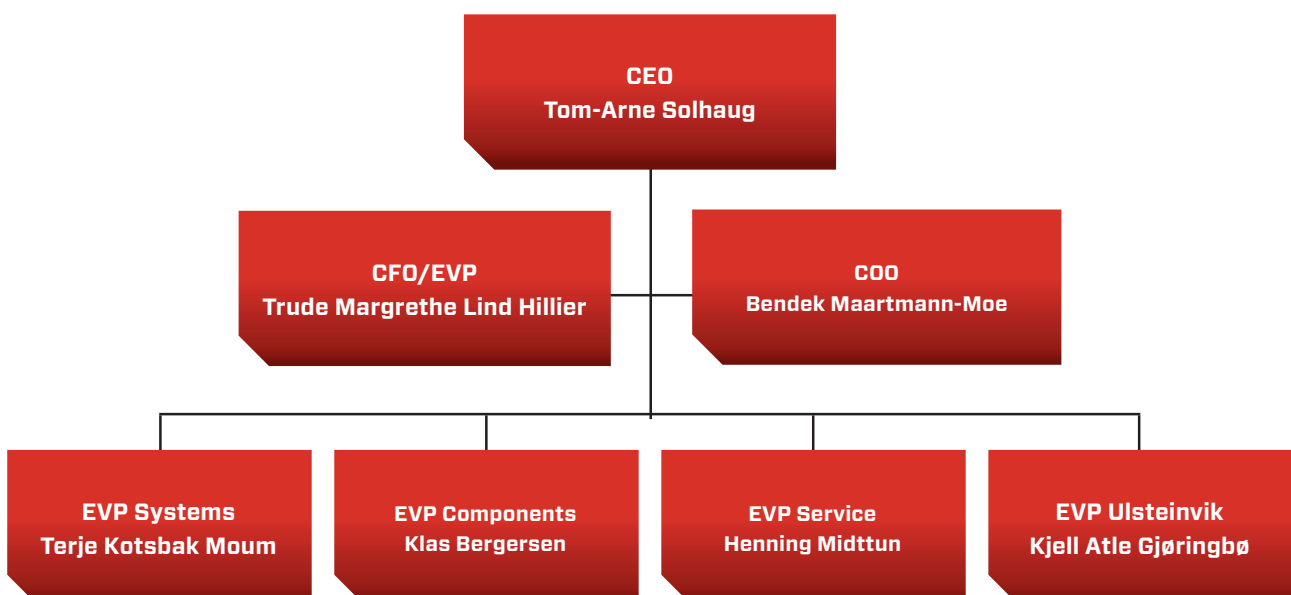
Frem til 20.12.2024 besto Servi Groups styre av en ekstern styreleder og seks styremedlemmer. Styremedlemmene besto av to eksterne representanter, en representant fra Ferd og tre ansatterepresentanter fra Servi Group.

I forbindelse med at Tjaldur kjøpte en betydelig andel av Servi Group i desember 2024, ble det endringer i styret fra 20.12.2024. Styreleder, de to eksterne styremedlemmene og Ferd's representant ble byttet ut. Den nye styrelederen og et av de nye styremedlemmene er ansatte i Tjaldur. Det tredje nye styremedlemmet er ekstern. Ferd sin representant ble erstattet med en annen Ferd-ansatt. Servi Groups ansatterepresentanter er de samme. Ingen fra selskapets konsernledelse er med i styret. Det nye styret har én kvinne og seks menn. Alle styrets medlemmer har relevant kompetanse om selskapets sektorer, produkter og geografiske område.

Konsernledelsen

Konsernledelsen i Servi Group besto pr. 31.12.24 av CEO og seks EVP-er: CFO, COO, EVP Ulsteinvik, EVP Systems, EVP Components og EVP Service. Konsernledelsen ble utvidet med en ny rolle i løpet av året; EVP Service. Service ble i 2024 skilt ut som en separat forretningsenhet, som en del av en prioritert satsning på dette området. Konsernledelsen består av én kvinne og seks menn.

Bærekraftskompetansen i konsernledelsen er fremfor alt sikret gjennom at CFO har betydelig kompetanse på området. I tillegg tilegner øvrige konserndirektører seg stadig mer bærekrafts kompetanse, fordi det har en høy prioritet og utgjør en del av Servi Groups overordnede selskapsstrategi.



Bærekraftsledelse i Servi Group

Det overordnede tilsynet med bærekraft i Servi Group ligger hos styret. Fagområdet bærekraft ligger under CFO, og CFO har dermed det overordnede ansvaret for å lede bærekraftsarbeidet. CFO har mandatet til å beslutte hvordan bærekraftsarbeidet skal ledes og organiseres i selskapet.

Konsernledelsen har et felles ansvar for å beslutte viktige bærekraftsområder og hvordan bærekraft skal implementeres i driften av selskapet. Dette henger sammen med at EVP-ene har ansvaret for linjen, der tiltakene må eies og gjennomføres.

Det strategiske, operasjonelle og rapporteringsmessige bærekraftsansvaret ligger hos fagansvarlig for bærekraft, som er organisert i økonomiavdelingen og rapporterer til CFO. Fagansvarlig bærekraft har også ansvaret for selskapets bærekraftsgruppe. Denne gruppen består hovedsakelig av mellomledere, som representerer sentrale avdelinger og fagområder. Bærekraftsgruppen er en viktig arena for å dele informasjon på tvers av avdelinger og fagområder, samt at den fungerer som et diskusjonsforum for bærekraftsrelaterte saker. For fagansvarlig bærekraft er den dessuten et viktig forum for forankring i mellomledernivået. Mellomlederne spiller en sentral rolle når det gjelder å forankre og operasjonalisere bærekraft i driften, slik at bærekraft blir en naturlig del av alt vi gjør. De har ansvaret for ressursene i linjen, og det er i linjen at de fleste bærekraftsinitiativer må utføres.

Rapportering av bærekraftsforhold

CFO informerer konsernledelsen fortløpende om bærekraftsarbeidet, samt sørger for forankring i konsernledelsen. Fagansvarlig for bærekraft har dessuten gjennom året ved flere anledning

presentert ulike temaer for konsernledelsen og fått nødvendig støtte og forankring. På denne måten blir bærekraftsarbeidet godt forankret i konsernledelsen.

CEO og CFO rapporterer om bærekraftsforhold i styremøtene. Bærekraft er et fast punkt på agendaen. Kritikkverdige forhold blir også rapportert til styret. Dette inkluderer finansielle saker, miljøuhell og arbeidsulykker.

Servi Group rapporterer årlig på en rekke ESG-faktorer til Ferd.

Ferds rolle i Servi Groups bærekraftsarbeid

Ferd har store bærekraftsambisjoner for alle sine porteføljeselskaper og har tydelige krav og forventninger til selskapene. Felles forventning til alle porteføljeselskapene er at de jobber aktivt med klimagassutslipp, medarbeidernes engasjement og compliance og at de rapporterer på dette til Ferd. I 2024 gjennomførte Servi Group en dobbel vesentlighetsanalyse og rapporterte resultatene fra analysen til Ferd.

Ferd er en aktiv eier som gir støtte til selskapene gjennom veiledning og tilgang til ressurser. For eksempel i forbindelse med arbeidet med dobbel vesentlighet engasjerte Ferd et konsulentselskap, som holdt workshops og ga veiledning til selskapene. Ferd har dessuten opprettet sitt eget bærekraftsnettverk for alle porteføljeselskapene i Ferd Capital. I tillegg til å være en viktig læringsplattform, gir dette muligheter for nettverksbygging og kompetansedeling på tvers av selskapene.



Risikostyring og internkontroll med bærekraftsrapportering

Prosessene knyttet til bærekraftarbeidet er integrert i selskapets internkontrollsystem. Dette omfatter de viktigste prosessene i arbeidet med å utarbeide klimaregnskap, dobbel vesentlighetsanalyse og bærekraftsrapportering, samt enkelte andre oppgaver. Her står de ulike prosessene beskrevet, og viktig informasjon er tilgjengelig. Her graderes også risikoen ut fra konsekvens om kontrollen ikke utføres.

Servi Group har identifisert følgende risikofaktorer knyttet til bærekraftsrapporteringen:

- Aktivitetsdataen hentes fra mange ulike kilder, og det finnes ikke ett sted for å samle all bærekraftsdata. ERP-systemet er ikke satt opp for å håndtere alle disse typene data ennå. Dette innebærer foreløpig mye manuelt arbeid og er enn så lenge preget av noe ineffektive prosesser. En del utregninger skjer manuelt i excel. Dette innebærer en viss risiko for menneskelige feil.
- Klimagassutslipp knyttet til flere kategorier i scope 3 er basert på en rekke estimer. Her kan det være feilkilder både i form av generiske konverteringsfaktorer, samt i form av feil næringskode på enkelte leverandører. Denne metodikken og feilkildene er utfyllende beskrevet under kapittelet om klima og miljø.
- Gjennomføringen av mange av disse prosessene, samt kompetanse knyttet til nye regelverk, ligger hos få personer. Dette gjør at selskapet blir avhengig av enkelte ressurser, noe som medfører en viss sårbarhet.

Følgende tiltak er innført for å redusere risiko for feilrapportering:

- Kontrollmekanisme for klimaregnskapet: Fagansvarlig for bærekraft samler inn dataen og legger dette inn i klimaregnskapet. Deretter gjennomgås dette sammen med business controller. Business controller kontrollerer at riktig data er brukt, samt at utregninger er riktige.
- Kvalitetssikring av informasjon i bærekraftsrapporten: Mellomledere og fagansvarlige gir informasjon til fagansvarlig for bærekraft, som utarbeider selve bærekraftsrapporten. Deretter kvalitetssikrer relevante fagansvarlige og mellomledere innholdet. Til slutt går rapporten til godkjenning hos CEO og CFO.

I løpet av 2025 skal vi vurdere hvorvidt vi bør gå til anskaffelse av en software for bærekraftsdata.

Aktsomhetsvurderinger

Med aktsomhetsvurderinger menes prosessen der selskapet identifiserer, vurderer, forebygger og reduserer faktiske og potensielle negative påvirkninger på mennesker og miljø knyttet til virksomheten, samt hvordan den redegjør for det. Dette gjelder påvirkning både knyttet til selskapets egen drift, samt påvirkning i verdikjeden. Kapitlene "Klima og miljø" og "Sosiale forhold" beskriver hvordan vi jobber med dette.

I forbindelse med ISO 14001-sertifiseringen utfører vi omfattende aktsomhetsvurderinger av miljø i egen drift, der samtlige miljøaspekter knyttet til hvert av våre arbeidssteder blir nøye vurdert.

Servi Group faller inn under Åpenhetslovens virkeområde. Dette innebærer at Servi Group skal utføre aktsomhetsvurderinger av sosiale aspekter og publisere redegjørelse en gang i året. Redegjørelse om aktsomhetsvurderinger ihht Åpenhetsloven publiseres på servi.no.



Servi Groups virksomhet og verdikjede

Servi Group har Norges største kompetansemiljø innen hydraulikk og tilhørende teknologier. Servi Groups komponenter, systemer og tjenester brukes til en rekke formål, blant annet i leveranser til vannkraftsystemer og installasjon av havvindsystemer, samt til forsvaret, smelteverk, skip og oljeplattformer. I systemer der tunge elementer skal løftes eller der det kreves avanserte kontrollsystemer, benyttes hydraulikksystemer fra Servi Group.

All virksomheten til Servi Group er lokalisert i Norge, både administrasjon og produksjon. Pr. 31.12 2024 var det totalt 352 ansatte. Servi Group har en stor produksjonsfasilitet for sylindere i Rissa, og sammenstilling av systemer på flere av de øvrige lokasjonene. Hovedlager er ved hovedkontoret på Ski med mindre lagre på de andre lokasjonene. Service har avdelinger på seks av lokasjonene.

Servi Groups tjenester kan deles inn i tre hovedaktiviteter:

1. Systemintegrasjoner inkludert design, produksjon, testing og montasje.
2. Salg og distribusjon av teknisk- og hydraulikkrelaterte komponenter. Vi leverer også et bredt spekter av elektromekaniske komponenter, kontrollsystemer samt automasjon. Vi har dessuten en egen avdeling for industrideknikk som leverer prøveutstyr til bygg og anlegg, glidelager og pneumatikk.
3. Service og ettermarkedet. Dette innebærer oppgraderinger, overhalinger og reparasjoner av hydrauliske systemer og tilhørende deler. Dette bidrar til å forlenge levetiden til systemene.

Servi Groups verdikjede kan deles inn i følgende overordnede aktiviteter:

Oppstrøms verdikjede	Egen virksomhet	Nedstrøms verdikjede
▪ Utvinning av jernmalm / innsamling av skrapmetall ▪ Stålproduksjon ▪ Foredling av stål og stålelementer ▪ Produksjon av komponenter ▪ Transport	▪ Salg ▪ Innkjøp ▪ Design av systemer ▪ Produksjon, sammenstilling og testing av systemer ▪ Overflatebehandling ▪ Service, reparasjoner og overhalinger ▪ Lager	▪ Transport ▪ Bruk av produkter og systemer ▪ Avhending av produkter og systemer

Leverandørkjeden

Stål er Servi Groups viktigste råvare. Selskapet har totalt ca. 20 leverandører av stål.

Det meste av stålet blir kjøpt fra grossister i Europa, som kjøper inn fra ulike stålverk. Noe av stålet blir også kjøpt direkte fra produsent. Mesteparten av stålet blir produsert i Europa. Når det gjelder innkjøp av teknisk- og hydraulikkrelaterte komponenter, kommer størstedelen av innkjøpet direkte fra produsent.

Totalt brukte Servi Group ca. 660 leverandører i 2024. Leverandørene blir kategorisert ut fra hvilken strategisk betydning de har for oss. Tabellen nedenfor viser fordelingen av leverandører på

de fire kategoriene, der kategori 1 er de strategisk viktigste leverandørene. Kategoriene 1 og 2 består i all hovedsak av leverandører som vi har jobbet med over flere år og der vi har nære og solide relasjoner. Kategori 4 inneholder mange leverandører med få leveranser og lave innkjøpsverdier. Tallene for kategori 3 og 4 endrer seg noe fra år til år. I all hovedsak ligger våre leverandører i Europa. Av de 22 leverandørene som ligger utenfor Europa er 13 i USA, tre i Kina, én i Japan, én i Korea, én i India og tre i Canada.

Oversikten nedenfor viser hvor våre leverandører er lokalisert.

Strategisk betydning	Totalt antall	Norge	Europa	Resten av verden
1	9	1	7	1 ¹
2	50	7	38	5 ²
3	74	47	27	-
4	524	331	177	16 ³

¹ USA

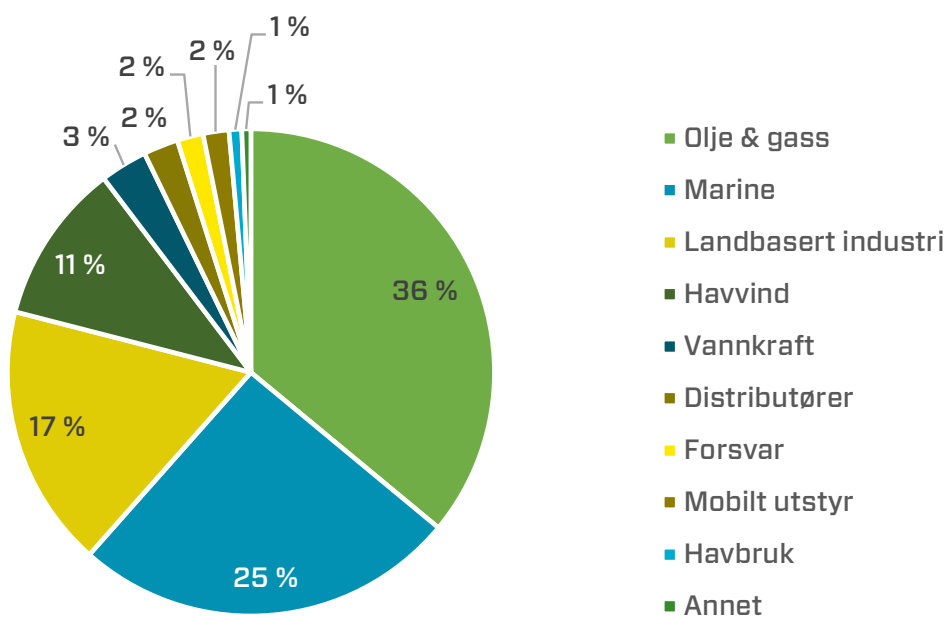
² USA og Korea

³ USA, Japan, India, Kina og Canada

Kunder og markeder

Servi Group har lenge vært en stor leverandør til olje og gass, marine, havvind, vannkraft, landbasert industri og forsvarsindustri. I 2024 omsatte selskapet for 937 MNOK. Mesteparten av omsetningen går til norske kunder. En betydelig andel av disse leveransene går til sluttbrukere i utlandet. Diagrammet nedenfor viser hvordan Servi Groups omsetning fordeler seg på de ulike markedssegmentene. I 2024 var olje & gass det største markedssegmentet med en total omsetning på 326 MNOK, noe som utgjorde 36 % av total omsetning. Marine og landbasert industri sto for henholdsvis 25 % og 17 %. Havvind og vannkraft utgjorde totalt 14 %.

Fordeling pr. markedssegment 2024:





Interessentdialog og vesentlighetsanalyse

Høsten 2024 gjennomførte vi Servi Groups første doble vesentlighetsanalyse. I begynnelsen av 2025 jobbes det fortsatt med å finjustere på dette arbeidet og forstå fullt ut hvordan dette vil påvirke vårt bærekraftsarbeid i årene fremover. Vi har derfor valgt å vente til neste års rapport med å publisere resultatene fra dobbel vesentlighetsanalyse. Det vi imidlertid har identifisert, er at resultatene fra dobbel vesentlighetsanalysen i stor grad samsvarer med de fokusområdene vi har jobbet med i perioden 2022 – 2024. Disse fokusområdene er presentert på side 25 .

Det er en generell tilnærming at interessentdialog med de viktigste interessentene i størst

mulig grad skal integreres i selskapets daglige drift. Dette gjelder spesielt kunder, leverandører og egne medarbeidere. Dette er interessenter som vi har en hyppig og tett dialog med. Deres interesser og synspunkter gir viktig informasjon og er i stor grad med på å forme selskapets strategi og retning.

Tabellen på neste side viser en oversikt over de viktigste interessentene, hvordan selskapet samarbeider med dem, formålet med interessentsamarbeidet, samt eksempler på aktiviteter og tilpasninger interessentdialogen har ført til.



Viktigste interessenter	Hvordan samarbeidet er organisert / kontaktpunkter	Formål med samarbeid	Resultater av interessent-engasjement har resultert i blant annet:
Egne medarbeidere	-Personlig mål- og utviklingssamtaler -Medarbeiderundersøkelser fire ganger i året -Lederes individuelle oppfølging av medarbeidere -Samordnet arbeidsmiljøutvalg -Ansatterepresentanter for fagforeningene -Trivselskomité (uformell, sosial komité)	-Fange opp ansattes faglige og personlige behov -Skape en utviklende arbeidsplass der medarbeiderne trives og utvikler seg -Styrke selskapets kjennskap og omdømme, slik at vi får tak i riktig kompetanse	-Utvikling av lederutviklingsprogram -Satsning på kompetanseutvikling -Styrking av selskapets kompetanse på mangfold -Strategisk satsning på intern kultur og samarbeid på tvers i selskapet
Kunder	-Kundemøter og løpende kontakt -Årlig kundeundersøkelse -Dybdeintervjuer -Messer -Bransjenettverk	- Forstå kundenes behov og markedstrender -Sikre at forretningsmodellen er designet for å kunne levere det kundene krever, samt at riktige ressurser er på plass -Bygge tillit	-Satsning på havvind og vannkraft -Styrket kompetansen på automasjon og elektro -Satsning på kompetanseutvikling, for å møte kundenes krav -Etablert egen forretningsenhet for service -ISO14001-sertifisering
Leverandører	-Leverandørmøter og løpende kontakt -Revisjoner -Messer -Bransjenettverk	-Sikre stabile, forutsigbare leveranser -Sikre at leverandørene etterlever vår leverandørerklæring -Fremme ansvarlig innkjøp som respekterer internasjonale menneskerettigheter og reduserer klimagassutslipp	-Økt innsikt i hvordan leverandørene etterlever miljømessige og sosiale krav -Tydeligere kriterier for valg og oppfølging av leverandører
Eier (Ferd)	-Økonominettverk -Bærekraftsnettverk -HR-nettverk -Representant i styret	-Forstå Ferds forventninger og levere på Ferds krav -Ferd bidrar med kompetansedeling og faglig støtte innenfor bærekraft	-Høyt engasjement for bærekraft i ledelsen -Sikret intern kompetanse og ressurs innenfor bærekraft

FNs bærekraftsmål

Servi Group har gjennom vår virksomhet både positive og negative påvirkninger på mennesker, samfunn og miljø, samt at vi ser muligheter og risikoer knyttet til disse. Basert på dette har vi valgt ut fire av FNs bærekraftsmål, som vi skal bidra til å nå.



For å klare å levere det markedet etterspør, både i dag og i fremtiden, og samtidig ha så lav påvirkning på miljøet som mulig, har Servi Group stort fokus på utvikling og teknologiske løsninger. Dette bidrar til bærekraftsmål nr. 9, som handler om **industri, innovasjon og infrastruktur**. I tillegg til utvikling av nye produkter, systemer og tjenester, er Servi Groups leveranser til fornybar energi et viktig bidrag.



Bærekraftsmål nr. 10 handler om **mindre ulikhet**. For Servi Group handler dette om mer enn bare likestilling mellom kjønnene. Vi ønsker et inkluderende arbeidsmiljø og samfunn, der det er plass til alle, og der mangfoldet gir oss et bredt spekter av perspektiver. Dette øker arbeidsgleden og gjør oss bedre rustet til å møte fremtidens utfordringer.



Bærekraftsmål nr. 12, som handler om **ansvarlig forbruk og produksjon**, står sentralt i Servi Groups bærekraftsarbeid. Dette omhandler måten Servi Group produserer på og produktene vi tilbyr. Flere av Servi Groups produkter og systemer bidrar til at kundene reduserer sitt miljøfotavtrykk, for eksempel gjennom lavere energiforbruk og lavere oljevolum. Servi Groups produkter har dessuten lang levetid, kan i stor grad repareres og overhales, samt har høy grad av gjenvinnbarhet.



Det siste bærekraftsmålet som Servi Group skal bidra til å nå er bærekraftsmål nr. 13, som handler om å **stoppe klimaendringene**. Servi Group skal jobbe med å redusere klimagassutslippene fra både egen produksjon og fra verdikjeden vår. Å redusere klimagassutslippene henger tett sammen med bærekraftsmålene nr. 9 og 12.

Fokusområder for bærekraft

Basert på interessent- og vesentlighetsanalysen har vi identifisert fem fokusområder som utgjør kjernen av vårt bærekraftsarbeid for 2022 - 2024.

→ Redusere utslipp av klimagasser

- Redusere utslipp av klimagasser gjennom å redusere energiforbruk og utslipp fra egen virksomhet, samt å redusere utslipp i scope 3.



→ Leverer produkter og systemer med forbedret miljøeffekt til markedet

- Bidra til det grønne skiftet gjennom nytenkning og teknologiske løsninger
- Leverer produkter, systemer og tjenester med redusert miljø- fotavtrykk, dvs produkter med redusert energiforbruk, oljeforbruk og støy, samt miljøvennlige væsker, antigroeprodukter og produkter som fremmer et bærekraftig havbruk.



→ Entre og vokse i segmentet for fornybar energi

- Bidra til det grønne skiftet gjennom leveranser til segmentet for fornybar energi, herunder havvind og vannkraft.



→ Designe og tilby sirkulære produkter og tjenester

- Bidra til en sirkulær økonomi gjennom å designe og produsere produkter av høy kvalitet som er reparerbare, samt håndtere utrangerte produkter fra kunder, gjenvinne materialer og gjenbruke deler.



→ Skape et utviklende arbeidsmiljø som fremmer likestilling, inkludering og mangfold

- Bidra til å redusere ulikhet og øke verdien for de ansatte gjennom kompetanseutvikling og satsning på likestilling, inkludering og mangfold.



Klima og miljø

Klimaendringer	28
Entre og vokse i segmentet for fornybar energi	41
Sirkulære produkter og tjenester	43
Produkter og systemer med forbedret miljøeffekt	46

I 2024 produserte Servi Group verdens største demper som skal brukes til offshore-løfteoperasjoner.





Klimaendringer

Vår tilnærming til klima og miljø

Servi Group er dypt engasjert i å beskytte miljøet og jobber målrettet for å redusere vår påvirkning på klima og miljø. Servi Group har satt mål om å redusere utslipp av klimagasser i tråd med Paris-avtalen.

Siden vi begynte å måle våre utslipp, har vi hatt en god reduksjon i utslippene knyttet til vår egen drift. Vi arbeider kontinuerlig med å implementere en bærekraftig kultur i organisasjonen der klima og miljø integreres i den daglige driften. Gjennom åpen kommunikasjon og rapportering ønsker vi å være transparente om våre miljøprestasjoner.

Gjennomførte og planlagte tiltak

Det viktigste tiltaket for å redusere energiforbruket i 2024 var at vår virksomhet i Kongsberg flyttet til nye, mer energieffektive lokaler fra januar 2024. Det nye bygget får energien fra en varmepumpe og har energikarakter A. I tillegg er disse lokalene 2000 m² mindre enn de gamle lokalene. Det var flere årsaker til flyttingen. Den viktigste årsaken var endring i forretningsmodellen for blokkproduksjon. Maskineringsdelen av blokkproduksjonen ble satt ut til eksterne samarbeidspartnere¹.

Dette innebar behov for mindre lokaler. Samtidig så vi dette som en god mulighet for å få mer energieffektive lokaler og på den måten få ned energiforbruket. Dette har gitt en god reduksjon i vårt eget energiforbruk. Totalt sett reduserte Servi Group energiforbruket fra 6167 MWh i 2023 til 4619 MWh i 2024.

I oktober flyttet også vår forretningsenhet i Kristiansand til nye, moderne lokaler. Dette bygget har energikarakter B og har bergvarme som energikilde. Effekten av dette tiltaket vil først bli synlig i 2025.

I 2024 ble fabrikken i Rissa utvidet med en ny, stor produksjonshall for å kunne produsere sylindere av svært store dimensjoner. Denne hallen benytter energi fra varmepumpe, og i tillegg er taket tilpasset for en mulig fremtidig montering

¹ Dette innebærer en overføring av dette energiforbruket til leverandører, dvs scope 3. Vi har ikke tall fra våre leverandører som viser deres utslipp knyttet til produksjon av våre blokker.

av solceller. Tykkelse på sandwichmodulene er også vurdert ut fra energihensyn.

Nye lokaler i Kongsberg og Kristiansand har gjort at vi selv har fått kontrollen på strømvaktene. Dermed kunne vi inkludere disse i vår hovedstrømvakt. Dette innebærer at vi kunne kjøpe opprinnelsesgarantier også for disse to lokasjonene. Ved å kjøpe opprinnelsesgarantier, dokumenterer leverandøren at elektrisiteten man kjøper kun kommer fra fornybare kilder, og dette gjør at man kan sette markedsbaserte scope 2-utslipp til 0 tCO₂e. Vi kjøper nå opprinnelsesgarantier for følgende lokasjoner: Ski, Rissa, Ulsteinvik, Trondheim, Kongsberg og Kristiansand. Det er kun Bergen og Sandnes hvor vi ikke kjøper opprinnelsesgarantier, da vi her er underlagt huseierens avtaler.

Det viktigste tiltaket som ble gjennomført i 2024 for å redusere scope 1-utslippene var at vi erstattet propantanken i Rissa med en elkjele. Denne ble installert sommeren 2024. Propangassen ble brukt til oppvarming av lakkbeholderen for å få

riktig temperatur på lakken som brukes i overflatebehandlingen. Estimert årlig besparelse er ca. 90 tCO₂e (basert på 2023-tall). Elkjelen vil imidlertid kreve noe strøm, totalt ca. 380 000 kWh pr. år. Dette gir et utslipp i scope 2 på 0 tCO₂e iht markedsbasert metode og under 10 tCO₂e iht lokasjonsbasert metode. I tillegg til å redusere de totale utslippene, er dette også en mer kostnadseffektiv løsning, samt at det er ingen risiko knyttet til lekkasjer og eksplosjonsfare.

Videre ble en av de dieseldrevne servicebilene i Ulsteinvik erstattet med en elektrisk servicebil. Med dette har selskapet totalt fire elektriske servicebiler. Når vi utfører oppdrag for Oslo kommune, er nullutslippskjøretøy et krav. Vi forventer at flere kunder kommer til å stille slike krav i nær fremtid. For øvrig er det enkelte funksjonsmessige utfordringer med elektriske servicebiler, som gjør at vi ennå ikke kan erstatte alle dieseldrevne biler med elektriske. Dette er hovedsakelig utfordringer knyttet til begrenset rekkevidde og begrenset lasteevne.

Målet på sikt er å gå over til elektriske servicebiler. Med den teknologiske utviklingen blir batteriene stadig bedre, og vi følger nøye med på utviklingen.

Vi har hatt god reduksjon i både scope 1 og scope 2 i perioden 2022 – 2024. Fremover vil det imidlertid bli stadig vanskeligere å redusere utslippene ytterligere. Et av de viktigste tiltakene innenfor klimaarbeidet i 2025 blir derfor å utarbeide en langsiktig omstillingsplan for å oppnå både kort-siktige og langsiktige utslippsmål. Videre blir det dessuten viktig å få bedre innsikt i og forståelse for scope 3-kategoriene og kartlegge hvordan vi kan redusere utslippene her.

Mål for utslippsreduksjon

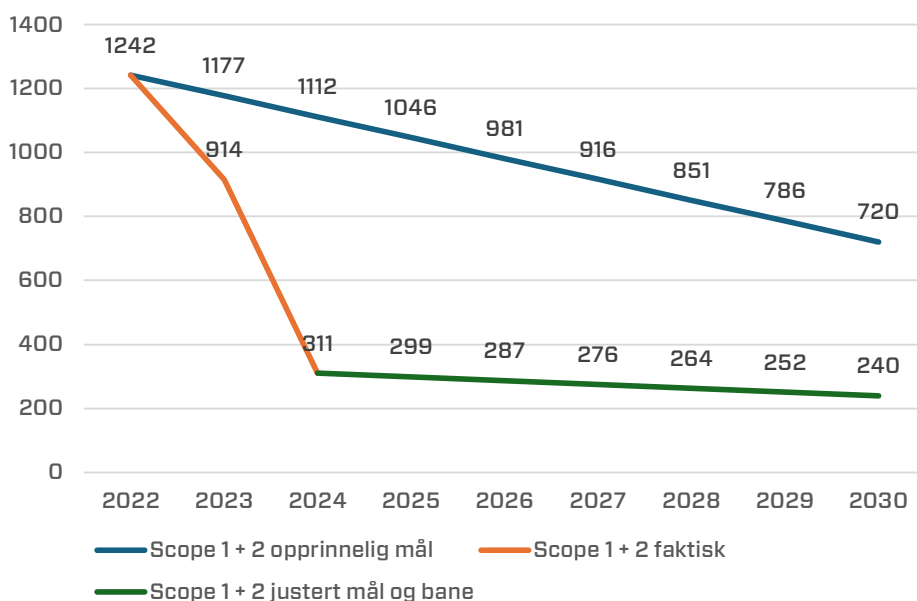
Servi Group har satt mål om å redusere utslipp av klimagasser i tråd med Paris-avtalen¹. Vi satte de første målene i 2022.

Dette innebar en reduksjon av scope 1 og markedsbaserte scope 2-utslipp innen 2030 på 42 % i forhold til basisåret 2022. Imidlertid har vi allerede hatt svært gode reduksjoner og har derfor justert målet for 2030. Det oppdaterte målet tilsvarer en samlet reduksjon av scope 1 og markedsbasert scope 2 på 81 % sammenlignet med 2022.

Grafen nedenfor viser opprinnelig mål, faktiske utslipp samt justerte mål for scope 1 og markedsbasert scope 2.

Vi har ikke satt noen konkrete målsetninger for reduksjon i scope 3. Her er det foreløpig for mye usikkerhet i dataen og for mye som er utenfor selskapets kontroll. Det prioriteres først å få bedre oversikt over dataen.

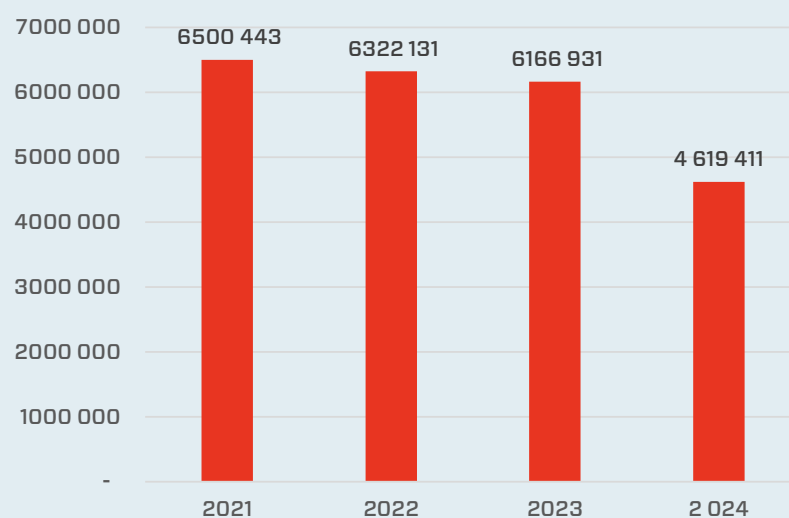
Servi Groups utslippsbane 2022 – 2030:



¹ For å sette mål i tråd med Paris-avtalen, har vi brukt SBTi Target Setting Tool. SBTi (Science-Based Target initiative) er et rammeverk som skal bidra til at selskaper setter klimamål som er i tråd med Paris-avtalen. SBTi er et samarbeidsinitiativ i regi av UN Global Compact, World Resource Institute (WRI), World Wildlife Fund (WWF) og Carbon disclosure Project (CDP).

Energiforbruk, energimiks og energiintensitet

Diagrammet nedenfor viser det totale energiforbruket (kWh) til Servi Group i perioden 2021 – 2024.



Store produksjonslokaler og energikrevende produksjon er de største driverne for Servi Groups energiforbruk. Selskapet hadde en total reduksjon i energiforbruket på 25 % i 2024 sammenlignet med 2023, fra 6167 MWh til 4619 MWh. Mesteparten av denne reduksjonen kommer fra Kongsberg og kan forklares med flytting til mindre og mer moderne lokaler som beskrevet i avsnittet “Gjennomførte og planlagte tiltak”.

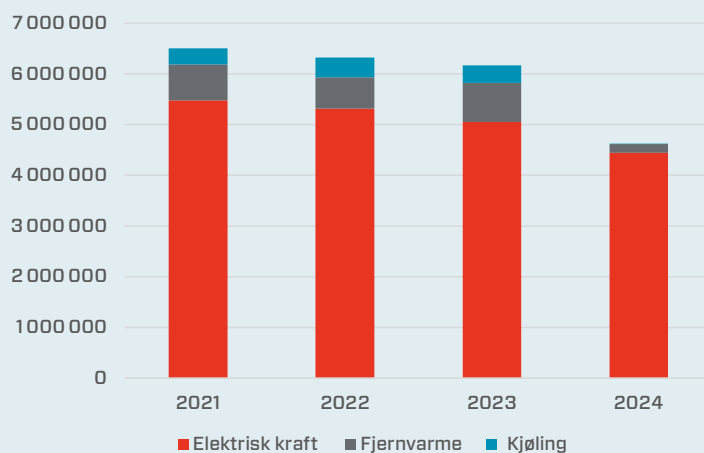
Energiforbruket i Rissa økte med 300 MWh, noe som tilsvarer en økning på 17 % sammenlignet med Rissa sitt forbruk i 2023. Dette skyldes at propantanken ble erstattet med en elkjele, som krever strøm. Andre drivere er høy aktivitet og den nye produksjonshallen. Øvrige lokasjoner står for mindre økninger eller reduksjoner.

Sammensetningen av energimiksen var stabil i perioden 2021 - 2023. Da kom 82 – 84 % av energien fra elektrisitet, og 16 – 18 % kom fra fjernvarme og kjøling. I 2024 ble imidlertid fjernvarme og kjøling kraftig redusert. Årsaken til dette er flyttingen til nye lokaler i Kongsberg i januar 2024. De nye lokalene bruker kun elektrisitet, i motsetning til den tidligere huseieren, som brukte både fjernvarme og kjøling. Nå er det kun vår huseier i Trondheim som bruker fjernvarme. I 2024 kom 96 % av energien fra elektrisitet.

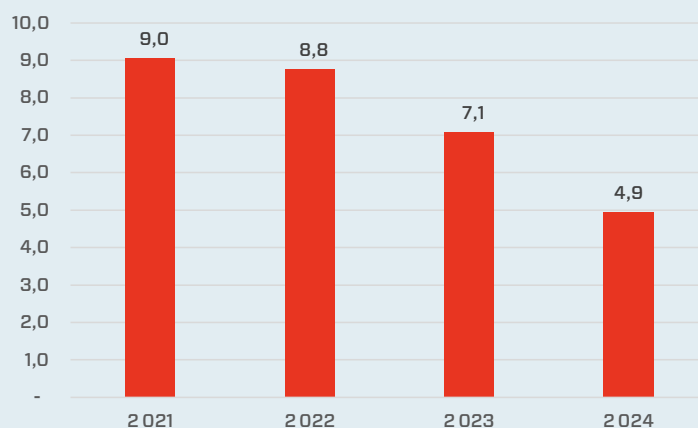
Servi Group har hatt en betydelig økning i produksjonen de siste årene. Samtidig er det krav til å redusere energiforbruket og utslippene. Dette er en krevende utfordring. For å finne ut om det er en reell reduksjon, måler vi energiintensiteten ved å se på energiforbruk ift omsetning.

Servi Group har oppnådd en reduksjon i energiintensiteten fra 9,0 i 2021 til 4,9 i 2024. Dette tilsvarer en reduksjon på 45 %. Dette betyr at selv om Servi Group øker produksjonen og omsetningen, lykkes vi med å redusere energiforbruket. Målet for energiintensiteten i 2024 var 6,2, og dette målet nådde vi med god margin. Målet for 2025 er 4,3. Dette er basert på en reduksjon i energiforbruk på 4 % og budsjetttert omsetning på 1030 MNOK.

Diagrammet nedenfor viser miksen av energikilder (kWh).



Diagrammet nedenfor viser utvikling i energiintensitet (MWh/MNOK) fra 2021 til 2024



Klimagassutslipp i scope 1, 2 og 3

Klimaregnskapet er satt opp ihht GHG Protocol, som er det mest utbredte rammeverket for beregning av klimagassutslipp. Basisår er 2022 for scope 1 og 2021 for scope 2. For scope 3 varierer basisåret for de ulike kategoriene.

For total oversikt over klimaregnskapet, se side 40.

Klimagassutslipp i scope 1

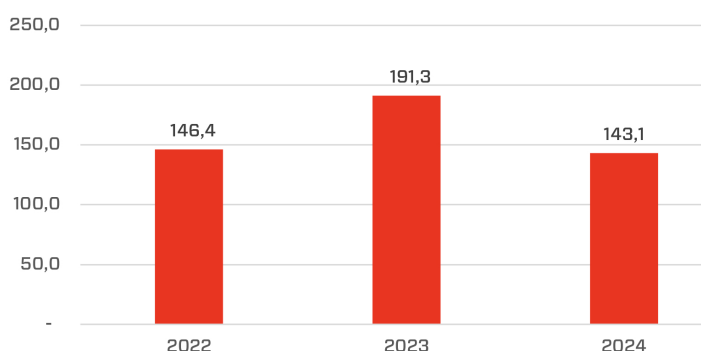
Scope 1 er direkte utslipp knyttet til egen produksjon og drift.

Utslippene i scope 1 kommer fra diesel-drevne servicebiler, gasser (sveisegasser og propan) og dieseldrevne trucker.

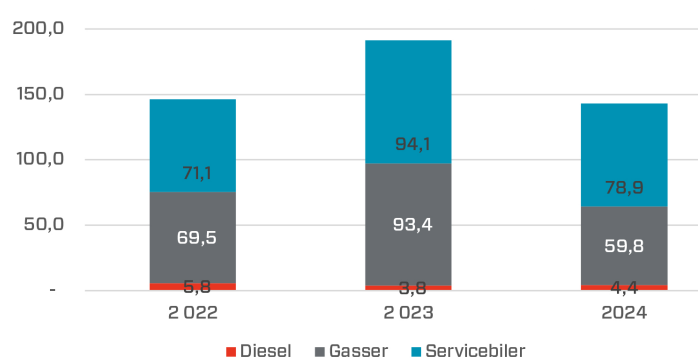
Etter en økning fra 2022 til 2023, ble scope 1-utslippene redusert med 25 % fra 2023 til 2024. Den viktigste årsaken til dette er at propangassen ble fjernet på sommeren og gir en reduksjon i andre halvår. Vi forventer en ytterligere reduksjon i scope 1 i 2025, da vi vil få full effekt av at propangassen er fjernet.

Videre er det en reduksjon i utslipp fra servicebiler. Dette skyldes at en dieselbil er erstattet med elektrisk bil, samt at ytterligere to dieselsbiler ble avviklet.

Diagrammet under viser totale klimagassutslipp (tCO₂e) i scope 1.



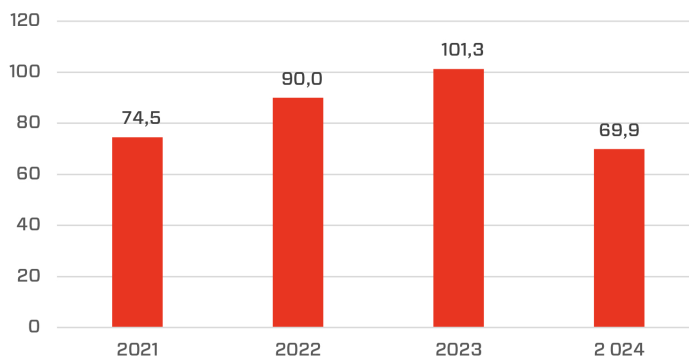
Diagrammet nedenfor viser fordelingen av utslippene pr. kilde.



Klimagassutslipp i scope 2

Scope 2 er indirekte klimagassutslipp fra innkjøpt energi. Scope 2 beregnes på to måter; lokasjonsbasert metode og markedsbasert metode. Lokasjonsbasert metode baserer beregningene på hvilket land strømmen er produsert i. I Norge er så å si all strømmen som produseres fornybar, og utslippsfaktoren for lokasjonsbaserte utslipp er derfor svært lav. Markedsbasert metode beregner utslippsfaktoren basert på produksjonen som er igjen etter at opprinnelsesgarantier for fornybar andel er solgt. Dette kalles residualmiks. Vi har brukt NVE's utslippsfaktorer for både lokasjonsbasert og markedsbasert metode for å beregne utslippene i scope 2.

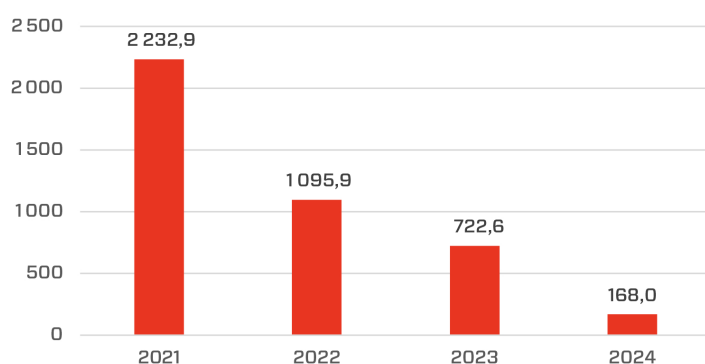
Diagrammet nedenfor viser totale klimagassutslipp i scope 2 (tCO₂e) for lokasjonsbasert metode.



Reduksjonen er på totalt 31 % og skyldes hovedsakelig en kraftig reduksjon i energiforbruket, som beskrevet i avsnittet ”Energiforbruk, energimiks og energiintensitet”. I tillegg er utslippsfaktoren noe lavere sammenlignet med året før.¹

¹ Ettersom NVE publiserer utslippsfaktorene for et gitt år først på sommeren året etter, er det en utbredt tilnærming å bruke faktoren fra året før. For beregning av utslipp i 2024 brukes utslippsfaktoren fra 2023, og for beregning av utslipp i 2023 brukes utslippsfaktoren for 2022.

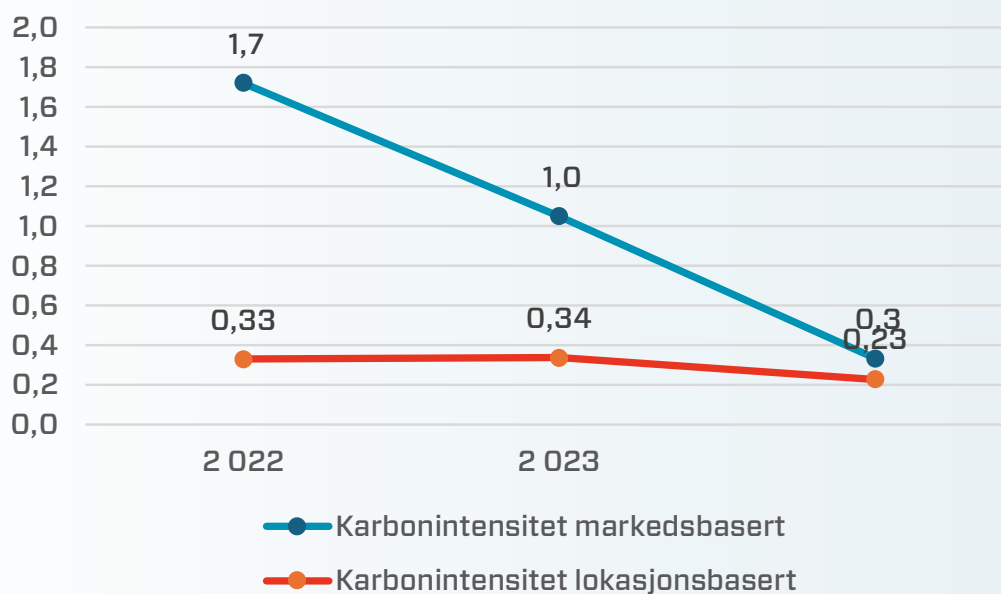
Diagrammet nedenfor viser totale klimagassutslipp i scope 2 (tCO₂e) for markedsbasert metode.



Markedsbaserte utslipp ble redusert med 77 % fra 2023 til 2024. Årsaken til dette er redusert energiforbruk, samt at vi i 2024 utvidet til å kjøpe opprinnelsesgarantier for seks av åtte arbeidssteder. Til sammenligning kjøpte vi opprinnelsesgarantier for fire arbeidssteder i 2023. Opprinnelsesgarantiene setter utslipp lik 0. Det er kun de to minste lokasjonene våre (Bergen og Sandnes), der vi nå ikke kjøper opprinnelsesgarantier.

Karbonintensitet for scope 1 og scope 2

Karbonintensiteten måler utslippene i forhold til omsetning. På denne måten kan vi se om det har vært en reell reduksjon. Spesielt karbonintensiteten basert på markedsbaserte scope 2-utslipp viser en god reduksjon pga redusert energiforbruk og økt anskaffelse av opprinnelsesgarantier. Karbonintensiteten basert på lokasjonsbaserte scope 2-utslipp viser også en reduksjon.



Klimagassutslipp i scope 3

Scope 3 består av 15 kategorier og inkluderer alle indirekte utslipp både oppstrøms og nedstrøms i verdikjeden vår. En stor del av Servi Groups utslipp ligger i scope 3. I 2023 startet Servi Group kartleggingen av utslippene i oppstrøms verdikjede.

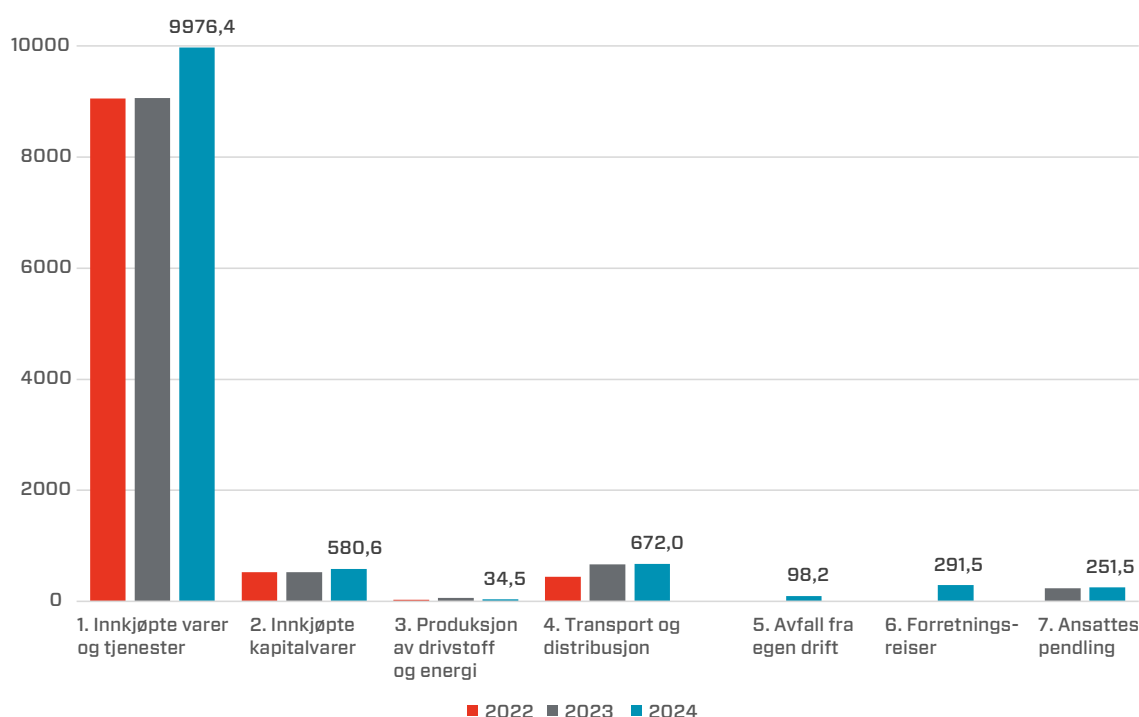
Ettersom scope 3 består av indirekte utslipp, innebærer dette at Servi Group ikke har direkte kontroll på disse utslippene. For flere av disse kategoriene er det derfor utfordrende å skaffe nøyaktige data. For å kunne utarbeide estimerer på noen av kategoriene, anskaffet vi i 2023 et datasystem for klimaregnskap. Dette systemet bruker en kostnadsbasert tilnærming, dvs at den regner ut utslippene basert på innkjøpsverdier. En slik tilnærming baserer seg på mange generiske tall, som innebærer flere kilder til unøyaktigheter. Man vil likevel få en forståelse av hvilken størrelsesorden selskapets scope 3-utslipp befinner seg i.

Datasystemet gjør det mulig å erstatte kostnadsbaserte estimerer med faktiske tall, etter hvert som vi får spesifikke data fra leverandørene. Mer informasjon om kilder til estimering og usikkerhet på side 39.

Den største endringen ser man i kategorien for innkjøpte varer og tjenester. Med økt produksjon kommer også økte innkjøp, som igjen medfører økte utslipp i denne kategorien. Kategorien forretningsreiser er for første gang inkludert i regnskapet for 2024.

Nedstrøms scope 3 har vi ikke data på foreløpig. Dette vil bli innlemmet i klimaregnskapet på et senere tidspunkt. En stor del av Servi Groups leveranser er spesialtilpasset kundens behov, og bruken av systemene varierer fra kunde til kunde. Å kartlegge bruk og avhending av solgte produkter vil derfor kreve store ressurser.

Diagrammet nedenfor viser Servi Groups utslipp for oppstrøms scope 3-kategorier.



Nedenfor følger en beskrivelse av hvilken metodikk som er brukt og hvilke forutsetninger som er tatt i beregningen av de ulike scope 3-kategoriene.

Kategori 1: Innkjøpte varer og tjenester

Tallene er estimert ved bruk av kostnadsbasert tilnærming i vårt datasystem for klimaregnskap.

Kategori 2: Innkjøpte kapitalvarer

Tallene er estimert ved bruk av kostnadsbasert tilnærming i vårt datasystem for klimaregnskap.

Kategori 3: Produksjon av forbrukt drivstoff og energi

Tallene er estimert ved bruk av kostnadsbasert tilnærming i vårt datasystem for klimaregnskap.

Kategori 4: Innkjøpt transport og distribusjon

Tallene er basert på faktiske utslippstall fra våre syv største leverandører. Disse innkjøpene står for ca. 85 % av all innkjøpt transport. Øvrige utslipp er beregnet med kostnadsbasert metode. Tallene er WtW (Well-to-wheel) og inkluderer dermed både utslipp knyttet til produksjon av drivstoffet samt utslipp fra selve kjøretøyet.

Kategori 5: Avfall

Tallene er basert på rapporter fra våre to renovasjonsleverandører, Norsk Gjenvinning og Franzefoss. Utslippsfaktorene de benytter er basert på Norsk Industris kalkyle som gir et fellestall for avfallsbransjen.

Kategori 6: Forretningsreiser

Tallene er basert på aktivitetsdata for flyreiser fra vårt eget HR-system. Denne viser antall flyreiser, men viser ikke reisemål. Vi har derfor estimert en fordeling av reiser på Norden, Europa og resten av verden. Vi anslår at så mye som 70 % av reisene er innenlands, da det er mye reisevirksomhet mellom arbeidsstedene våre. Vi har brukt konverteringsfaktorene til Miljøfyrtårn til å estimere utslippene knyttet til flyreiser.

Det vurderes i 2025 å skaffe et reisebestillings-system. Dette vil gi oss mer eksakte utslippsdata, samt at det vil også dekke hotell og leiebil.

Kategori 7: Ansattes pendling til og fra jobb

Tallene er basert på en undersøkelse som ble sendt til alle ansatte. Der måtte de svare på noen enkle spørsmål knyttet til reisevaner og transportmetode. Deretter ble det brukt konverteringsfaktorer som vi hentet fra datasystemet vårt for klimaregnskap. Svarprosenten var 60 %. Øvrige 40 % ble beregnet basert på informasjonen fra de som hadde svart.

Kilder til estimering og usikkerhet knyttet til data

Kostnadsbasert metodikk innebærer enkelte unøyaktigheter. Kostnadsbasert metodikk betyr at beregning av utslippene baseres på transaksjonsverdier, dvs de beløpene Servi Group har kjøpt for hos leverandørene. Konverteringsfaktorene som systemet benytter, er gjennomsnitt basert på leverandørenes NACE-koder (et europeisk system for næringskoder) og land. Der det ikke er mulig å finne en NACE-kode, brukes en generell konverteringsfaktor for landet. Noen leverandører kan dessuten ha flere NACE-koder, fordi de leverer flere kategorier av produkter. Her er det derfor flere kilder til upresise utfall.

Korrigeringer av tidligere års rapportering

Følgende korrigeringer er gjort av 2023-tall i årets rapport:

→ I 2024 gjorde vår leverandør av klimaregnskap-system, Ignite Procurement, en oppdatering av metodikken for kostnadsbaserte utslipp. En av endringene som ble gjort var å ta i bruk flere utslippsfaktorer i beregningene. Ti ganger så mange utslippsfaktorer er nå tilgjengelige i systemet. Videre ble valuta og inflasjon kalkulert inn for mer nøyaktige resultater. Disse oppdateringene medførte at scope 3-utslipp for tidligere år automatisk ble regnet ut på nytt. For Servi Group påvirker dette kategoriene 1) Innkjøpte varer og tjenester, 2) Innkjøpte kapitalvarer og 3) Produksjon av forbrukt drivstoff og energi. I tillegg har vi gjort en manuell omfordeling av utslippene i kategori 1) innkjøpte varer og tjenester og kategori 2) Innkjøpte kapitalvarer. Vi så at altfor mange leverandører var plassert i feil kategori. Utslippene er nå fordelt ihht hvordan kostnadene fordeler seg i resultatregnskapet.

→ I 2023 ble utslippet fra avfall beregnet til kun 3,9 tCO₂e. Dette var basert på konverteringsfaktorer hentet fra Ignite. Disse konverteringsfaktorene er basert på en annen metodikk, som samsvarer i liten grad med kategoriene som norske renovasjonsselskaper benytter. Det er derfor blitt et svært stort avvik sammenlignet med 2024-tallene våre. 2024 var det første året der vi har samlet håndteringen av alt avfall hos to leverandører og da vi har fått gode og komplette utslippstall direkte fra leverandørene. Vi vurderer derfor rapporterte utslipp for avfall i 2023 til å være feil og har derfor valgt å fjerne dette tallet helt fra 2023-regnskapet.

→ Utslipp fra ansattes pendling for 2023 er endret fra 203 tCO₂e til 233 tCO₂e. Dette skyldes en intern regnefeil.

Indikatorer for energiforbruk og utslipp - oppsummering

	2021	2022	2022	2024
Energi				
Energiforbruk (MWh)	6500	6300	6167	4 619
Energiintensitet (MWh/MNOK)	9,0	8,8	7,1	4,9
Scope 1 (tCO₂e)				
Scope 1-utslipp	N/A	146	191	143
Scope 2 (tCO₂e)				
Lokasjonsbaserte scope 2-utslipp	74	90	101	70
Markedsbaserte scope 2-utslipp	2 233	1 096	723	168
Scope 3 (tCO₂e)				
1. Innkjøpte varer og tjenester	N/A	9 057	9 065	9 976
2. Innkjøpte kapitalvarer	N/A	527	528	581
3. Produksjon av forbrukt drivstoff og energi	N/A	32	63	34
4. Innkjøpt transport og distribusjon	N/A	441	665	672
5. Avfall fra egen drift	N/A	N/A	N/A	98
6. Forretningsreiser	N/A	N/A	N/A	291
7. Ansattes pendling	N/A	N/A	233	251
Totale utslipp (tCO₂e)				
Totale klimagassutslipp (lokasjonsbasert)	N/A	10 293	10 846	12 118
Totale klimagassutslipp (markedsbasert)	N/A	11 299	11 468	12 216

Tabellen over viser en oppsummering av alle klimaindikatorene som er presentert i dette kapitlet. De totale utslippene øker i perioden 2022 – 2024 fordi det er lagt til nye scope 3-kategorier for hvert år.

Entre og vokse i segmentet for fornybar energi

Å vokse i markedssegmentet for fornybar energi er et viktig strategisk satsningsområde for Servi Group.

Servi Group har lang fartstid i vannkraftsbransjen med leveranser av hydraulisk styring til vannveislukere og turbiner. Økningen i strømpriser de siste årene har ført til økte investeringer innen vannkraft. Dette gjelder både oppgraderinger og vedlikehold av eksisterende anlegg, samt nye prosjekter for å øke effektiviteten og kapasiteten.

De senere år har Servi Group i stadig økende grad hatt betydelige leveranser til store havvindprosjekter. Dette viser at vår kompetanse og over 100 års erfaring med styring av kraft og bevegelse til havs, innenfor både marine og offshore, gjør Servi Group til en verdifull leverandør til havvindprosjekter.

Gjennomførte og planlagt tiltak

For å lykkes med satsning innenfor fornybar energi, er det viktig å profilere i de rette kanaler hva Servi Group kan tilby av tjenester innenfor havvind og vannkraft. Deltakelse på messer er en viktig del av Servi Groups markedsstrategi. I 2024 deltok Servi Group blant annet på WindEnergy i Hamburg. Her var Servi Group en del av den norske paviljongen. I 2025 skal Servi Group blant annet delta på Produksjonsteknisk konferanse (PTK) i regi av Fornybar Norge og Wind Europe i København.

Servi Group er medlem i Norwegian Offshore Wind. Dette er en viktig næringsklynge for å utvikle leverandørkjeden innen havvind i Norge. Deltakelse og engasjement i denne og tilsvarende klynger er viktig for å etablere nettverk og samarbeid.

I tillegg øker det bransjens kjennskap til Servi Group som en kompetent leverandør.

Vi legger vekt på tett samarbeid med kundene. Sammen med kundene våre jobber vi med utvikling av nye konsepter og leveransemodeller, for å tilpasse oss kundenes behov. Det er viktig å komme inn i tidligfase for å komme inn på større prosjekter. I 2024 har vi vært med på å utvikle nye produkter sammen med en av våre store kunder i forbindelse med installasjonsutstyr for havvind. Vi har også ansatt to salgssingeniører med bredt kontaktnett og god kunnskap om vannkraft for å ytterligere styrke denne satsingen.

Et annet viktig tiltak for å lykkes med vekst innenfor fornybar energi, er å utvikle riktig kompetanse for å håndtere større prosjektforespørsler. Kompetanseutvikling er en viktig del av Servi Groups selskapsstrategi. I 2024 ble det jobbet bredt med implementering av en prosjektmodul i vårt ERP-system. En del av dette arbeidet handler om å få på plass en felles prosjektmodell som skal gjøre oss i enda bedre stand til å håndtere større og sammensatte prosjekter i Servi Group.

Omsetning fra prosjekter knyttet til fornybar energi

Tabellen nedenfor viser samlet omsetning fra vannkraft og havvind. Målet for 2024 ble satt ned sammenlignet med 2023. Årsaken til dette var at vi hadde enkelte store leveranser som dro omsetningen opp i 2023. Omsetningen i 2024 overgikk likevel målsetningene med svært god margin. Oppnådd omsetning i 2024 ble 124,7 MNOK. Dette

innebar en økning på 24 % sammenlignet med 2023. En del av denne omsetningen kommer fra Cranemaster-prosjektet, der Servi Group leverte verdens største demper som skal brukes til løfteoperasjoner til havs. Det er mål om fortsatt solid vekst innenfor vannkraft og havvind.

	2022 (Basisår)	2023	Mål 2024	Oppnådd 2024
Omsetning fra leveranser til segmentet for fornybar energi (MNOK)	72,4	100,6	84	124,7
Andel av totalomsetning	10,2 %	11,5 %	8,8 %	13,3 %

Sirkulære produkter og tjenester

Servi Group har en positiv påvirkning på sirkulærøkonomien innenfor spesielt to områder. Det ene skjer i designfasen. Våre produkter og systemer er designet for lang holdbarhet. Det andre skjer i ettermarkedet. Vår servicevirksomhet reparerer og overhaler kundenes systemer, som gjør at levetiden forlenges.



Design av produkter

Servi Groups kjernekompetanse er å designe produkter tilpasset kundenes behov. Med mange offshore- og marinekunder innebærer dette at produktene skal operere i marine miljøer, f. eks på et skipsdekk, en oljeplattform eller under havet. Dette er krevende miljøer med stor slitasje på produktene. Løsninger som er designet for land-basert industri vil ikke overleve i disse tøffe miljøene over tid. Vi har derfor utviklet designkunnskap over mange år for å gi riktig funksjon, samt bruk av tilpassede materialer og overflatebehandlings-

prosesser. Produktene er svært godt dokumentert, og tegningsunderlagene gjør at det er lett å finne tilbake til riktig serviceunderlag hvis produktene skal repareres eller overhales.

Etter endt bruk kan de fleste av produktene og systemene demonteres, og materialene kan gjenvinnes. Ettersom de fleste produktene i stor grad består av stål, har de svært høy gjenvinningsgrad. Enkelte deler kan av og til også gjenbrukes i nye produkter.

Reparasjoner og overhalinger forlenger hydraulikkens levetid

Servi Group har serviceverksteder på seks av våre arbeidssteder. Vi dekker derfor et stort område og har geografisk nærhet til svært mange kunder. Vi reiser også på lengre oppdrag i både inn- og utland når det er behov for det. Vi har dessuten rask levering. Det hender at kundene opplever akutte situasjoner, og da står våre servicemedarbeidere alltid klare til å rykke ut på kort varsel.

Servicevirksomheten er et viktig strategisk satsningsområde for Servi Group. Vi har sett en stor vekst i dette markedet de senere årene. Enkelte kunder kjøper kun nytt anlegg dersom prisen for reparasjon overstiger 70 - 90 % av prisen for nytt anlegg. Vi har også enkelte eksempler på kunder som velger å betale mer for reparasjon enn nytt utstyr, både på grunn av miljøhensyn og leveringstid. Dette viser at kundene i stadig økende grad prioriterer bærekraftshensyn. I tillegg vil det ofte være en raskere løsning for kundene å reparere sammenlignet med å få produsert nye anlegg.

Enkelte deler kan av og til også gjenbrukes i nye produkter.

Gjennomførte og planlagte tiltak

Det viktigste tiltaket som skjedde i 2024 var en reorganisering av servicevirksomheten i Ski, Kristiansand, Bergen og Trondheim. Service ble med dette skilt ut som en egen forretningsenhet. Med dette rigger vi til å få kunne håndtere flere oppdrag i årene fremover. Formålet er å rendyrke fokus innenfor områdene drift, prosjekter og salg.

Det ble etablert et eget salgsteam for service som består av seks dedikerte selgere. I 2024 innledet vi dialog med en rekke store konsern angående rammeavtale på service. Slike rammeavtaler kan

bidra til forutsigbarhet og stor vekst i årlig volum fremover. Det jobbes også med mersalg inn mot eksisterende kunder. Vi har tatt i bruk et nytt planleggingsverktøy for service, for å bli enda bedre på planlegging av utførelse av jobber, samt få til en bedre ressursutnyttelse.

Det ble også gjennomført fysiske endringer av servicefasilitetene. Vi flyttet til nye lokaler i Kristiansand som har gitt oss mer tilpassede og mer effektive lokaler for å utføre serviceoppdragene våre. I begynnelsen av 2025 flytter dessuten vårt hovedkontor fra Ski til Vinterbro. I den forbindelse får vi helt nye verkstedslokaler. Dette innebærer et verksted som er mer strømlinjeformet og effektivt, som vil bidra til en høyere utnyttelsesgrad og gir mulighet for å gjennomføre flere jobber med samme mannskap og på omtrent samme areal. For øvrig ble serviceavdelingen i Sandnes lagt ned i 2024 grunnet høy konkurranse og svak lønnsomhet. Ingen medarbeidere ble sagt opp i denne prosessen.

I 2025 skal vi jobbe for å bygge opp økt kapasitet og kompetanse innen overhaling og reparasjon av sylindere på våre lokale verksteder. Ved å bygge opp denne kompetansen lokalt på alle verkstedene våre, kan vi levere denne tjenesten tettere på kundenes anlegg. Vi sparer dermed tid, kostnader og CO2-utslipp.

Vi jobber også med mulighetene for i enda større grad kunne tilby «field service» hos kundens anlegg, også utenfor Norge. For å spare tid, kostnader og utslipp, ønsker kunden at vi kommer til dem og gjør jobben, istedenfor å sende delene til Norge. Flere kunder viser interesse for et slikt samarbeid.

Det jobbes aktivt med rekruttering for å sikre at vi har nok ressurser til å møte den økte etterspørselen. Vi planlegger blant annet å ansette flere lærlinger høsten 2025.

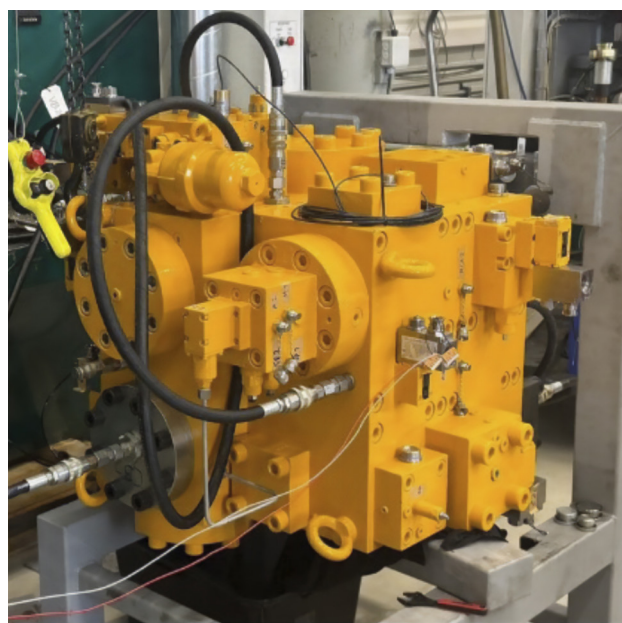
Omsetning fra reparasjoner og overhalinger

Omsetningen fra reparasjoner og overhalinger i 2024 ble 148 MNOK mot et mål på 137 MNOK. Det er forventet en solid økning i 2025 og årene fremover.

Tabellen nedenfor viser omsetning fra reparasjoner og overhalinger.

	2022 (Basisår)	2023	Mål 2024	Faktisk 2024
Omsetning fra reparasjoner og overhalinger (MNOK) ¹	115	124,2	137	148

¹ 5 – 10 % av denne omsetningen gjelder oppstart av nye systemer.



Blokk før og etter overhaling.

Produkter og systemer med forbedret miljøeffekt

En stor del av miljøpåvirkningen til Servi Groups produkter og systemer skjer i bruksfasen hos kundene våre. Vi ser det derfor som en positiv påvirkning og en mulighet å kunne tilby produkter og systemer som bidrar til at kundene våre reduserer den negative påvirkningen på miljøet. Selskapet har levert en rekke produkter og systemer med ulike gunstige miljøeffekter i flere år.

Miljøpåvirkningen hos kunden skjer på flere områder. En av de mest betydelige påvirkningene er systemenes forbruk av energi. Vi leverer flere ulike løsninger som gjør at kunden reduserer energiforbruket sitt. I tillegg til den reduserte miljøpåvirkningen, betyr energibesparelse reduserte kostnader for kunden. Eksempler på energibesparende produkter og systemer er Servi Green HPU, Servi HybridDrive og systemer der elektriske aktuatorer erstatter hydrauliske. Den største kundegruppen for Servi Green HPU er ferger. Avdelingen i Ulsteinvik leverer dessuten LED-lys til skip. Dette reduserer energibehovet med opptil 90 %.

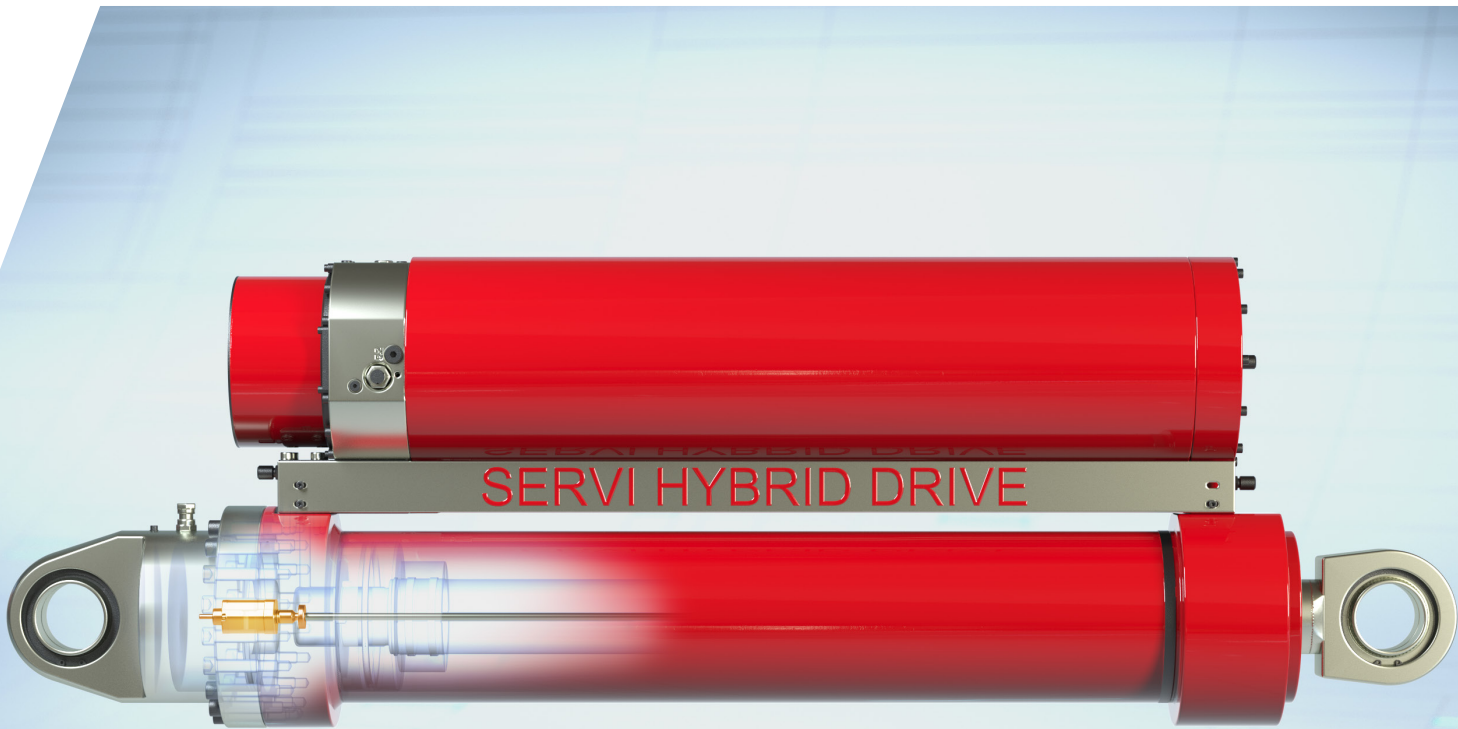
Mineraloljen som brukes i hydrauliske systemer er en annen miljøpåvirkning. Servi Group leverer en tank som heter Servi Cyclone. Denne reduserer volumet av oljen i tanken med opptil 80 %. Vi leve-

rer også hydrauliske systemer som er designet for bruk av biologisk nedbrytbar hydraulikkvæske. Ulsteinvik leverer dessuten antigroe- og antikorrosjonssystemer til marinesegmentet. Dette er ultrasoniske systemer som holder overflaten ren, noe som reduserer behovet for bruk av kjemikalier. Ved å bruke ultrasoniske systemer, unngår man også giftig miljøpåvirkning fra biocider og metallforbindelser. Rene skrog, propeller og ror reduserer dessuten drivstofforbruket.

Innenfor havbruksegmentet har vi utviklet et produkt for dødfiskhåndtering, Servi CleanPump. I tillegg til å effektivt fjerne dødfisk, reduserer Servi CleanPump både HMS-risikoen for arbeiderne og smittefaren blant fisken. Den fører også til en betydelig reduksjon av rømming av fisk, da det ikke er noe fast installasjon i merden, og dermed unngår man skader i not og anlegg.

Tabellen nedenfor oppsummerer våre produkter og systemer som reduserer kundenes negative miljøpåvirkning:

Produkter og systemer	Forbedret miljøeffekt
Systemer med frekvensomformere (Servi Green HPU)	Redusert energiforbruk og støynivå, redusert varme
Servi HybridDrive	Redusert energiforbruk og støynivå, plassbesparende
Systemer med elektriske aktuatorer som erstatter hydrauliske	Redusert energiforbruk og behov for hydraulikkolje
LED-lys til skip	Redusert energiforbruk
Servi Cyclone	Redusert oljeforbruk, plassbesparende
Systemer designet for biologisk nedbrytbar olje	Redusert risiko for forurensing av vann og jord
Antigroe- og antikorrosjonssystemer	Reduserer skipets drivstofforbruk, reduserer/ eliminerer behov for rengjøring med kjemikalier
Servi CleanPump	Redusert smitte, rømming og HMS-risiko



Omsetning fra produkter og systemer med forbedret miljøeffekt

Tabellen nedenfor viser omsetning fra produkter og systemer med forbedret miljøeffekt. Dessverre oppnådde vi ikke det salgsmålet vi satte for 2024. Det er flere årsaker til dette. For det første ser vi at etterspørselen etter disse produktene svinger mye. Noen store kunder kan bestille flere produkter ett år, men kan da potensielt ikke ha behov igjen før om flere år. Store kunder innenfor dette segmentet kan gi store utslag i begge retninger. Dessuten ser vi at enkelte kunder selv monterer frekvensomformere på hydraulikkagregatene sine. Dette gjør at vår leveranse mister sin miljøreduserende effekt og at vi således ikke kan registrere dette som omsetning som reduserer miljøpåvirkningen. Summen av dette gjør at dette er uforutsigbart, og det er dermed utfordrende å sette realistiske mål.

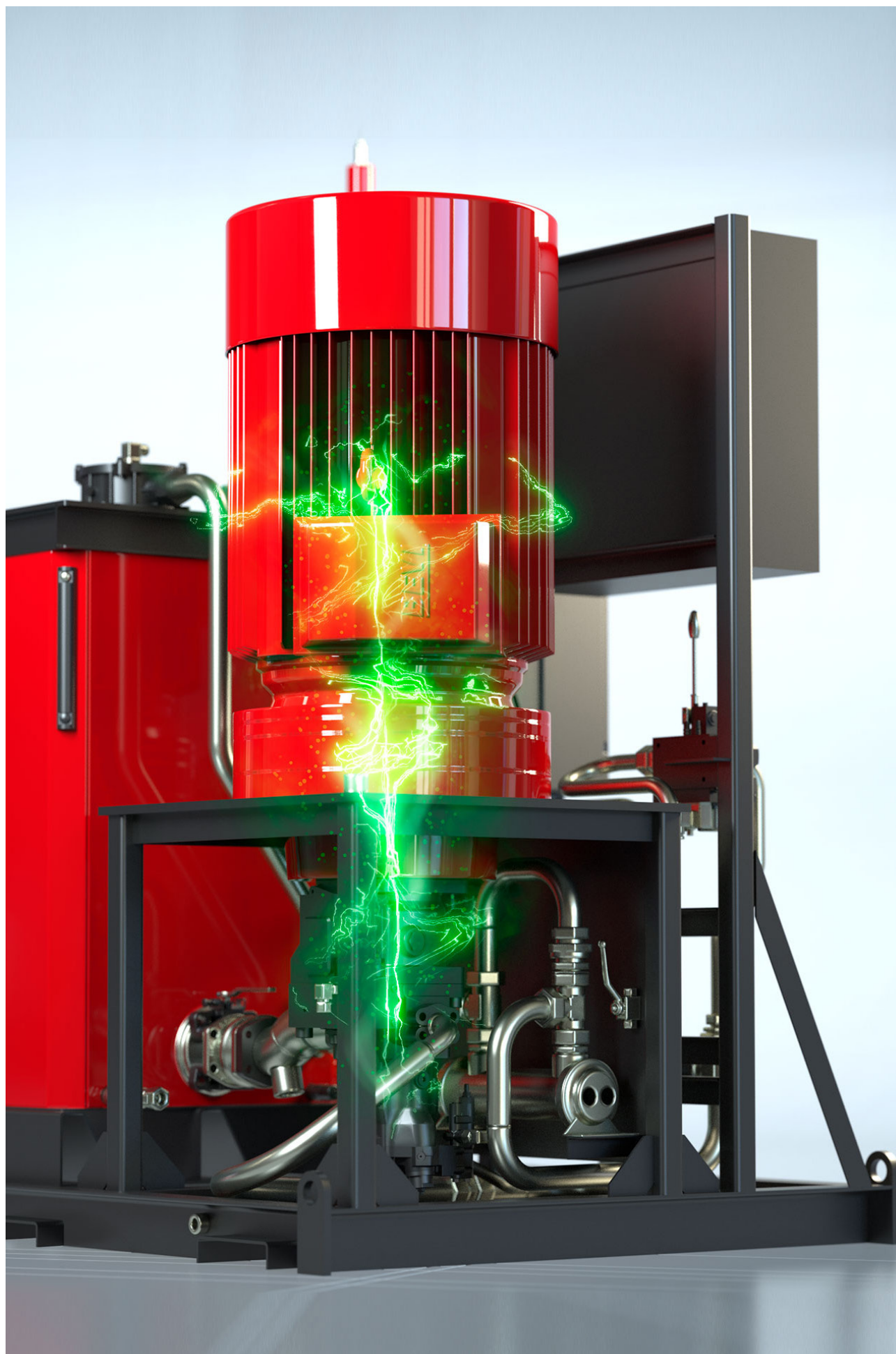
Det er likevel viktig for Servi Group å fortsette å løfte frem disse produktene, da vi mener at dette

er svært gode produkter som er viktige bidrag for å redusere kundenes miljøpåvirkning. Vi kommer til å fortsette å markedsføre disse produktene og jobbe inn mot kundene våre for å informere om fordelene disse gir. Vi har blant annet styrket salgsavdelingen med ny kompetanse innen elektro og styring. Vi har dessuten en økt satsning inn mot markeder der det er krav om biologisk nedbrytbare væsker, som for eksempel vannkraft.

Imidlertid ser vi at vi har et forbedringspotensial når det gjelder å følge opp salget av produkter med en forbedret miljøeffekt tettere gjennom året. I slutten av 2024 fikk vi på plass bedre funksjonalitet i vårt ERP-system til å registrere disse leveransene. Dette vil automatisere arbeidet vårt i større grad og gjøre det enklere å følge utviklingen tettere gjennom året.

Faktisk omsetning fra produkter og systemer med forbedret miljøeffekt.

	2022 (Basisår)	Mål 2023	Mål 2024	Oppnådd 2024
Samlet omsetning fra produkter og systemer med forbedret miljøeffekt (MNOK)	33,9	60	72	31,3



Sosiale forhold

Egne medarbeidere	52
Arbeidstid	56
Helse, miljø og sikkerhet	56
Likestilling, mangfold og inkludering	60
Kompetanseutvikling	63
Arbeidere i verdikjeden	65





Egne medarbeidere

Servi Group har 350 medarbeidere, som utfører et bredt spekter av oppgaver. Felles for alle er at de er selskapets viktigste ressurs.

Vi er avhengig av alles kompetanse og innsats for å kunne levere det kundene ønsker og vokse over tid. For å få til dette, er det avgjørende at medarbeiderne trives og utvikler seg. Derfor er temaer som likestilling, inkludering, mangfold og kompetanseutvikling viktige temaer. Gode og trygge arbeidsvilkår er også en selvfølge i en produksjonsbedrift. I 2024 ble HR forsterket med ytterligere to ressurser, fra to til fire medarbeidere. Dette har gitt oss muligheten til å jobbe mer langsiktig med strategisk HR. Dette har resultert i mange nye tiltak i 2024.

Indikatorer knyttet til egne ansatte

Flere av indikatorene i dette kapittelet er hentet fra medarbeiderundersøkelsene. Ettersom det

har vært endringer i måten medarbeiderundersøkelsene har blitt gjennomført på i perioden 2022 – 2024, er det ingen historiske tall å sammenligne med. Fra og med 2024 har vi imidlertid konkludert med en god form på gjennomføringen av undersøkelsene, som fungerer godt for Servi Group. Fremover vil det derfor bli mulig å sammenligne fra år til år og følge utviklingen. Tallene for 2024 er gjennomsnittet av resultatene fra undersøkelsene.

Servi Groups medarbeidere

Nedenfor følger en statistikk over Servi Groups medarbeidere.

Ansettelsesform	Oppgis i	Kvinner	Menn	Totalt
Totalt antall ansatte	Antall	50	302	352
Faste ansatte	Antall	48	281	329
Midlertidig ansatte	Antall	1	8	9
Timelønnsbasert	Antall	1	2	3
Lærlinger	Antall	0	11	11
Innleide	Antall	1	1	2
Fulltidsansatte	FTE	44	271	315
Deltidsansatte	FTE	5	9	14

Alle medarbeiderne i Servi Group jobber og er bosatt i Norge og er dermed ansatt ihht norske regelverk. Servi Group har lav andel av midlertidige ansatte. De som jobber deltid, gjør dette etter eget ønske.

Andelen av menn i Servi Group er 86 %. Det er to viktige forklaringer til dette. Den ene årsaken er at 45 % av arbeidsstyrken består av lager-, produksjons- og servicemedarbeidere. Dette er en yrkesgruppe der det finnes få kvinner. Videre har en stor andel av medarbeiderne ulike tekniske bakgrunner, blant annet innenfor hydraulikk. Det er i dag en overvekt av menn som tar teknisk utdanning. Les mer om likestilling i Servi Group på side XX. Ingen ansatte har meldt at de ønsker å registreres med annet kjønn enn kvinne eller mann.

Blant de fast ansatte var det 27 medarbeidere som sluttet i løpet av 2024. Dette tilsvarer 8,3 % av gjennomsnittlig antall medarbeidere i løpet av året.

Prosesser for medarbeiderengasjement

Servi Group har flere prosesser der medarbeiderne har mulighet til å si sin mening. Dette er grunnleggende for at medarbeiderne skal føle seg sett og hørt. I tillegg gir dette viktige tilbakemeldinger til ledelsen og gjør det mulig å fange opp positive og eventuelle negative trender eller spesifikke behov på et tidlig tidspunkt. På den måten kan man forsterke og videreutvikle de positive trendene og iverksette tiltak for å motvirke negative trender på et tidlig tidspunkt.

Lederes oppfølging av medarbeidere

Alle ledere skal gjennomføre mål- og utviklingssamtale med sine medarbeidere én gang årlig. Mål- og utviklingssamtalen er en fortrolig samtale der begge parter er forberedt på de samme temaene. For medarbeideren er det en mulighet til å ta opp alt som omhandler arbeidsforholdet, f. eks arbeidsmiljø, trivsel og samarbeid. Ikke minst er det viktig å diskutere medarbeiderens ambisjoner og mål og basert på dette identifisere utviklingsmuligheter, kompetansebehov og legge en karriereplan der det er aktuelt. Til denne samtalen brukes en elektronisk løsning i vårt HR-system. Dette sikrer at samtalen blir gjennomført på en strukturert og interaktiv måte, samt at den gjennomføres på lik måte i hele selskapet. I tillegg skal det gjennomføres en halvårssamtale, der man diskuterer progresjon og eventuelt justerer noen mål. Videre forventes det at alle ledere praktiserer oppfølging og god ledelse gjennom regelmessige en-til-en-møter med sine medarbeidere. Tett oppfølging av medarbeiderne er viktig for å få en helhetlig kobling mellom selskapets strategi og mål med medarbeidernes mål. Dette bidrar også til langsiktig kompetanseutvikling for å møte fremtidens behov.

I forlengelse av mål- og utviklingssamtalen blir det også gjennomført etterfølgerplanlegging på kort og lang sikt. Servi Group har hatt en utfordring med at mange seniorer blant våre medarbeidere går av med pensjon de kommende årene. For å ikke miste verdifull kompetanse, jobber vi aktivt med etterfølgerplanlegging og kompetanseoverføring.

Medarbeiderundersøkelser

Medarbeiderundersøkelser er et annet viktig verktøy for involvering med medarbeiderne. Medarbeiderne kan si sin mening anonymt, og dette gir viktig innsikt for ledelsen. Til og med 2023 ble det gjennomført én årlig medarbeiderundersøkelse. I 2024 ble dette endret til fire kortere undersøkelser, såkalt pulsundersøkelser. Disse er litt kortere, og vil være raskere å svare på, samt at de vil jevne ut eventuelle skjevheter som kan skyldes medarbeidernes dagsform eller spesielle hendelser. I 2025 er det planlagt å gå ned til tre undersøkelser. Dette er for å få bedre tid til oppfølging av tiltak mellom undersøkelsene. Undersøkelsen kartlegger blant annet engasjement, faglig og personlig utvikling, tilfredshet og diskriminering.

I etterkant av medarbeiderundersøkelsen har alle avdelingsledere møter med sine avdelinger, der de går gjennom resultatene og vurderer tiltak der det er nødvendig. HR-avdelingen har ansvaret for å sende ut medarbeiderundersøkelsene, samt å støtte lederne i oppfølgingsarbeidet.

Ansatterepresentanter for fagforeninger

Servi Group har tariffavtale med Fellesforbundet og med NITO, og samarbeidet skjer i henhold til lovverket om involvering, informasjon og drøfting når det er aktuelt. Det gjennomføres også årlige lønnsforhandlinger med de tillitsvalgte i disse fagforeningene.



Indikatorer for medarbeiderengasjement

	2024	Mål 2025
Gjennomsnittlig andel medarbeidere som har deltatt på medarbeiderundersøkelsene	70 %	80 %
Andel medarbeidere gjennomført mål- og utviklingssamtale	N/A	95 %
Det er rom for å snakke om mine tanker og idéer ¹	75	80

¹ Fra medarbeiderundersøkelsen. Score 1 – 100, der 100 er maksimal score.

Det har vært utfordringer knyttet til at ledere har brukt ulike formater på mål- og utviklingssamtalene, og at ikke alle samtaler har blitt registrert i HR-systemet. Derfor finnes det ingen tall fram til 2024 på andelen ansatte som har hatt denne samtalen. Fra 2025 er det iverksatt tiltak for at alle skal bruke samme format og registrere at samtale er gjennomført. HR kommer til å følge opp dette tett, og det er ambisjoner om høy gjennomføringsgrad i 2025.

Videre har det også vært en noe lav deltagelse på medarbeiderundersøkelsene. Dette skyldes blant annet at ikke alle medarbeidere på produksjon og lager har tilgang til egen PC. Det er i 2025 iverksatt tiltak for å gjøre det enklere for alle å delta.

Kanaler der egne medarbeidere kan gi uttrykk for bekymringer

Servi Group har flere kanaler der medarbeiderne kan gi uttrykk for bekymringer. De viktigste er varslingskanalene. Alle ansatte i Servi Group kan benytte de interne varslingskanalene, også midlertidige ansatte, innleide og lærlinger.

Vi har tre varslingskanaler: 1) Internt varslingsråd, som består av HR-sjef, en representant fra konsernledelsen og en ansatt, 2) Anonym varslingskanal administrert av et advokatfirma, og

3) Verneombud, som tar saken videre til varslingsrådet. Uavhengig av valgt kanal sørger Servi Group for sikker håndtering av varslene, i tråd med de grunnleggende hensynene til konfidensialitet, habilitet og kontradiksjon. Varslere i Servi Group skal være trygge på at de blir beskyttet. Varslingsrutinene står beskrevet i personalhåndboken og ligger også lett tilgjengelig på intranett.

Videre har vi en funksjon i vårt HMS-system for rapportering av observasjoner, hendelser eller bekymringer. Med vårt nye system er det enkelt å rapportere ved hjelp av en QR-kode. Dette kan bidra til å forhindre at farlige situasjoner oppstår.

For eksterne parter er det opprettet en egen kontakt-knapp på vår hjemmeside som kan brukes til å rapportere bekymringer knyttet til uetisk adferd i forbindelse med Servi Groups virksomhet.

Påvirkninger, risikoer og muligheter knyttet til egne ansatte

Servi Group har identifisert en rekke påvirkninger, risikoer og muligheter knyttet til egne medarbeidere. Dette gjelder områdene arbeidstid, HMS, mangfold, inkludering, likestilling og kompetanseutvikling. Disse blir beskrevet i de følgende avsnittene.

Arbeidstid

I Servi Group legges det vekt på at det skal være mulig å kombinere jobb og fritid. Medarbeidere i administrative stillinger kan i stor grad styre sin egen arbeidsdag. Selskapet har en praksis om hybrid kontorløsning, hvor det er mulighet for å ha hjemmekontor inntil to dager i uken. I 2024 ble det gjennomført en spørreundersøkelse blant medarbeiderne om hvorvidt de benytter denne muligheten, og hva de mener om den. Respon- sen var positiv, og man opplever at dette er et gode som gjør at mange klarer å balansere jobb og privatliv på en mindre stressende måte. Dette gjaldt for alle medarbeidere og uavhengig av hvil- ken livsfase de var i. Det ble dermed besluttet at ordningen skulle videreføres.

Vi har også en flexitidsordning som gjør det mulig å jobbe mer i perioder hvor det er behov for det, for deretter å kunne ta ut noen avspaseringsdager i etterkant. Denne ordningen kan også avhjelpe bruken av overtid. Når overtid er nødvendig, er det leder som pålegger dette og forholder seg til lovverket om overtidsbruk.

Indikatorer for arbeidstid

	2024	Mål 2025
Jobben min lar meg planlegge arbeidstiden min ¹	78	79

¹ Fra medarbeiderundersøkelsen. Score 1 – 100, der 100 er maksi- mal score.

Helse, miljø og sikkerhet

Servi Groups produksjons-, lager- og servicevirk- somhet innebærer en rekke risikofaktorer knyt- tet til helse og sikkerhet, som gjør at dette er et viktig tema for Servi Group. Omtrent 45 % av våre medarbeidere jobber i tilknytning til produksjon, lager og service. Til tross for gode sikkerhets- systemer, vil det alltid eksistere en iboende risiko for at større eller mindre ulykker kan skje i forbin- delse med denne typen virksomhet. Typiske uhell kan være feilbelastning i forbindelse med tunge løft, klemskader, fall fra høyder, kutt fra skarpe gjenstander og uhell med kjemikalier, som poten- sielt kan få store helsemessige konsekvenser.

Servi Group adresserer denne risikoen gjennom vårt ledelsessystem for HMS. Dette er dypt inte- grert i våre prosesser og vårt tankesett. Sikkerhet

kommer alltid i første rekke. Selv om helse- og sikkerhetsrisikoen er størst i produksjon, lager og service, dekker vårt HMS-styringssystem alle medarbeidere.

Det faktum at Servi Group har all sin virksomhet i Norge, gjør at risikoen er lavere enn hva som er tilfellet i mange andre land, ettersom dette er et strengt regulert område i Norge.

Vår tilnærming til HMS

I Servi Group er helse, sikkerhet og miljø en inte- grert del av virksomheten og hvordan vi jobber. Målet om null skader har blitt en del av hvordan vi tenker og jobber, med sterk satsning på kontinu- erlig forbedring. Hovedformålet til HMS-policyen

er å fremme en trygg og sunn arbeidsplass der det ikke forekommer skader. Dette innebærer at vi er forpliktet til:

- å identifisere og stoppe utrygge handlinger som påvirker sikkerheten eller som kan ha en potensiell negativ innvirkning på medarbeideres helse
- å forebygge arbeidsrelaterte hendelser, helseproblemer og skader
- å sikre samsvar med lokale og internasjonale lover, forskrifter og krav

Dette oppnår vi gjennom engasjert lederskap som integrerer HMS i forretningsmodellen. Det innebærer å sette mål og gjennomføre tiltak for å eliminere og redusere risikoprofilen. Det er fokus på å kontinuerlig forbedre ytelse og kultur knyttet til HMS. Opplæring, myndighet og ressurser er viktig for å sikre gjennomføring. Å jobbe trygt og sikkert er et tema i samtlige ledermøter og allmøter.

[Les Servi Groups HMS-policy på servi.no](https://servi.no/les-servi-groups-hms-policy-pa-servi.no)

Slik jobber vi med HMS

Årshjul:

HMS-arbeidet baseres på et årshjul som planlegger en rekke faste aktiviteter. Eksempler på dette er vernerunder, brannvernunder, brannøvelser, SAMU-møter, risikoanalyser og internrevisjoner ihht ISO-sertifikatene våre.

Opplæring og informasjon om helse og sikkerhet:

Alle medarbeidere i produksjonen, på lager og i service får den opplæringen de trenger ihht Arbeidsmiljøloven og andre relevante forskrifter. Vi har en kompetansevurdering av alle medarbeidere i Servi Group med en 4-graders skalering; fra «Opplæringsbehov» til «Spesialist».

HMS-håndboken gir en detaljert veiledning for alle aktuelle områder som berører virksomheten vår. Dette innebærer beskrivelse av våre forpliktelser, oversikt over lover og regler, samt ansvar. Alle medarbeidere har tilgang til HMS-håndboken, som ligger lett tilgjengelig på intranettet. Avdelingen for Kvalitet & HMS har et eget område på intranett der de kan informere om nyheter og endringer.

Servi Group har et program som heter Servi Safety Moments. Dette består av korte og enkle slides som brukes til å fremme sikkerhet på arbeidsplassen. Safety Moments tar frem ulike sikkerhetstemaer, som for eksempel bruk av personlig verneutstyr, riktig løfteteknikk, brannsikkerhet eller ergonomi på arbeidsplassen. Målet med Safety moments er å informere og bidra til å skape en kultur der sikkerhet er en prioritet, og at alle medarbeidere tar ansvar for å opprettholde et trygt arbeidsmiljø. Det presenteres et nytt Safety Moment på intranettet hver 14. dag. De presenteres også på skjermer som står rundt i fellesarealer.

Stopp Arbeid Myndighet:

Alle i Servi Group, dvs. medarbeidere på alle nivåer, innleid personell og besøkende, har myndighet til å stoppe arbeidet (SAM = stoppe arbeid-myndighet). Det er en forpliktelse for alle å stoppe situasjoner som kan utgjøre en mulig risiko.

Samordnet arbeidsmiljøutvalg:

Servi Group har et samordnet arbeidsmiljøutvalg (SAMU) som har til oppgave å påse at arbeidsgiver utøver sitt ansvar i henhold til arbeidsmiljøloven og gjeldende retningslinjer for HMS-arbeidet. SAMU skal aktivt bidra til å forbedre og utvikle helse, miljø og sikkerhetsarbeidet. Utvalget er sammensatt av representanter fra alle arbeidsteder.

Hvert arbeidssted har en representant fra arbeidsgiversiden og en representant fra arbeidstakersiden. Representantene fra arbeidstakersiden er verneombud. Verneombudene deltar aktivt i selskapets HMS-arbeid. Støttefunksjoner består av COO, VP HR & Compliance, VP Quality & HSSE, HSSE Manager, samt ved behov CEO og representanter fra bedriftshelsetjenesten.

Førstehjelpkurs og hjertestarterkurs:

Hvert år blir det gjennomført førstehjelpskurs og hjertestarterkurs på alle arbeidsstedene. Vår satsing på førstehjelp og hjertestarteropplæring er en integrert del av vår totalberedskap. Å være i stand til å håndtere nødsituasjoner raskt og effektivt er essensielt for vår felles sikkerhet og velvære. Det finnes en hjertestarter på alle arbeidsstedene og disse er også registrert i hjertestarter-registeret.

Oppfølging av hendelser:

I de tilfeller der det skjer ulykker, gjennomføres en grundig rotårsaksanalyse i etterkant. Hendelsen registreres i ERP-systemet som et avvik og rapporteres inn til Arbeidstilsynet og NAV ihht lovverket. Det settes inn nødvendige tiltak for å forebygge nye tilfeller, og det følges nøye opp av HSSE-avdelingen.

Gjennomførte og planlagte aktiviteter

I 2024 ble kjemikalieansvarlig opprettet som en ny rolle i selskapet. Kjemikalieansvarlig har en sentral rolle som fagekspert på kjemikalier og bistår i arbeidet med å sikre data i vårt elektroniske stoffkartotek. Et viktig pågående arbeid er å jobbe med risikovurdering av kjemikaliene. Målet er å redusere bruken av farlige kjemikalier ved å enten finne mindre farlige substitutter eller å fase dem ut. Kjemikalieansvarlig bidrar også i arbeidet



Eksempel på et Safety Moment.

med opplæring og bevissthet rundt kjemikalie-håndtering i organisasjonen.

I begynnelsen av 2025 ble et nytt HMS-sys-tem implementert. Dette systemet sentralise-rer HMS-prosessene våre og gjør det enklere å følge opp arbeidet. Det gjør det blant annet enklere å registrere avvik og observasjoner. I begynnelsen av 2025 ble det hengt opp plaka-ter på alle arbeidsstedene med QR-koder, som skal gjøre det enkelt for alle å registrere hendel-ser, observasjoner og forbedringsforslag samt å

få enklere tilgang til vårt stoffkartotek. Dette kan være observasjoner knyttet til kjemikaliehånd-tering, sikker jobbanalyse og orden på utsatte arbeidsplasser. Ved å registrere observasjoner, er vi proaktive og kan fange opp mulige risikoer og iverksette gode tiltak. Ved å gjøre det enkelt å registrere observasjoner, ønsker vi å skape mer bevissthet og engasjement blant de ansatte.

Avdelingen har som mål for 2025 å heve kompe-tansen innenfor ulike ISO-standarder og revi-sjonsgjennomføring.

Indikatorer for HMS

	2022	2023	2024	Mål 2025
Antall dødsfall som følge av arbeidsrelaterte skader og arbeidsrelatert sykdom	0	0	0	0
Antall arbeidsrelaterte ulykker	2	4	6	0
Antall tapte dager pga arbeidsrelaterte skader og dødsfall	5	108	6	0
Sykefravær	5,9 %	5,7 %	5,9 %	4,8 %

Målet er alltid å ha null uhell og skader. I 2024 var det imidlertid seks ulykker. Alle hendelsene ble fulgt opp i henhold til interne rutiner, og nødven-dige forebyggende tiltak ble iverksatt. Ingen av hendelsene i 2024 var av en alvorlighetsgrad som krevde varsling til Arbeidstilsynet.

Det er ambisiøse mål om å redusere sykefravæ-ret i 2025. HR-avdelingen har en medarbeider som jobber målrettet med sykefraværet, og det jobbes med å øke kompetansen både hos ledere og medarbeidere.

Likestilling, mangfold og inkludering

Som tidligere beskrevet, har Servi Group en betydelig større andel menn enn kvinner. Dette gjelder hovedsakelig avdelingene for produksjon, lager og service, samt innenfor ingeniørstillingene. Dette er fag- og yrkesgrupper der det finnes få kvinner. Dette gjør det ofte utfordrende å få tak i kvinner med riktig kompetanse til våre stillinger. Dette er også en forklaring til at det er overvekt av menn i lederroller, da mange av lederne har teknisk bakgrunn. For administrative stillinger er det en jevnere fordeling mellom kjønnene. Her er 22 % kvinner. Det er bevissthet rundt å øke kvinneandelen gjennom nyansettelser, men det er også viktig å ivareta behovet for å få riktig kompetanse.

Servi Group har et stort mangfold av ulike mennesker i dag. Dette gjelder for eksempel ulike etniske bakgrunner, kompetanser og egenskaper. Selskapet jobber aktivt med å styrke kompetansen innenfor mangfold. Dette er noe vi ønsker å utnytte, da dette kan bidra til å øke trivsel og trygghet på arbeidsplassen. Dette kan få mange positive ringvirkninger, som styrket omdømme, som gjør det lettere å tiltrekke og beholde dyktige medarbeidere. Det henger tett sammen med selskapets strategiske satsning på kompetanseutvikling. I tillegg kan mangfold bidra til innovasjon gjennom et bredt spekter av kompetanser, perspektiver og erfaringer. Dette kommer både medarbeidere og selskapet til gode.

Inkludering handler om at alle medarbeidere skal føle at de kan være seg selv på arbeidsplassen. Det handler også om å inkludere mennesker med ulike bakgrunner og med ulike forutsetninger.

Dette mener vi bidrar til et bedre samfunn, der alle får muligheten til å bidra.

Vår tilnærming til likebehandling og like muligheter for alle

Servi Group har etiske retningslinjer som erklærer at Servi Group skal ha et arbeidsmiljø basert på respekt og som fremmer likestilling, mangfold og inkludering. Alle medarbeidere skal etterstrebe aktivt likestillingsarbeid og ikke-diskriminering. Det er null-toleranse for alle former for trakassering og vold.

Diskriminering omfatter enhver forskjellsbehandling på grunnlag av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk eller en kombinasjon av disse.

Styret i Servi Group har det overordnede ansvaret for at likestillingsarbeidet gjennomføres. For å sikre dette, skal selskapet årlig undersøke risiko for diskriminering, analysere årsaker til identifiserte risikoer, iverksette tiltak, evaluere tiltakene og redegjøre for tilstanden ihht likestillings- og diskrimineringsloven.

Våre etiske retningslinjer baserer seg på FNs Global Compact-prinsipper, OECDs retningslinjer for multinasjonale selskaper og relevante konvensjoner og anbefalinger fra den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO).

[Les Servi Groups redegjørelser ihht Aktivitets- og redegjørelsesplikten på servi.no](#)

[Les Servi Groups etiske retningslinjer på servi.no](#)

Gjennomførte og planlagte tiltak

Tiltak for likestilling:

Det aktive arbeidet med likestilling omfatter en rekke områder; rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter og tilrettelegging.

Vi etterstreber objektivitet i alle steg i rekrutteringsprosessen og sørger for likebehandling av kandidater. Alle kandidater skal bli vurdert ut fra kvaliteter og egenskaper som berører jobbprestasjon. Kriterier som ikke berører jobbprestasjon, skal derfor ekskluderes fra beslutningsprosessen. Der vi har flere likt kvalifiserte kandidater i sluttprosessen, skal mangfold vektlegges i beslutningen. Personlighetstester og evne tester blir ofte brukt som støtte i rekrutteringsprosessene og kan redusere risikoen for skjult diskriminering.

Høsten 2024 ble det igangsatt et omfattende lønnskartleggingsprosjekt, som vil bli publisert i 2025. I dette prosjektet blir alle stillinger kategorisert ut fra definerte kriterier. Dette vil gjøre det mulig å sammenligne lønn mellom kjønnene og på tvers av arbeidssteder og avdelinger på en bedre måte enn tidligere.

Tiltak for mangfold:

I 2024 gjennomførte en leder i konsernledelsen og en mellomleder sertifisering i mangfoldsledelse. Dette er første steg på veien til å bygge kompetanse om mangfold i selskapet. Videre må det lages en strategi for dette, som må forankres, implementeres og operasjonaliseres, slik at vi kan optimalisere mulighetene mangfoldet kan gi oss.

Tiltak for inkludering:

I 2024 ble det satt i gang introduksjonskurs for nye medarbeidere. Det er viktig å få alle nye medarbeidere om bord fra starten, slik at de føler

seg inkludert og kan komme raskt i gang med arbeidet sitt. I tillegg til å lære om selve virksomheten, legger kurset stor vekt på verdiene våre. Det er også viktig for de nye medarbeiderne å møte andre i samme situasjon og begynne å etablere et nettverk. Introduksjonskurset blir arrangert tre ganger i året.

Servi Group har et eget AKA-utvalg. AKA står for Arbeidslivets kompetansesenter for rus- og avhengighetsproblematikk og er en organisasjon som bistår bedrifter med å forebygge og håndtere utfordringer knyttet til rusmidler og avhengighet. Utvalget skal iverksette hjelp for enkeltpersoner som har et rus- eller avhengighetsproblem. Dette initiativet er en del av selskapets engasjement for å skape et trygt og støttende arbeidsmiljø for alle medarbeidere. Utvalget består av representanter fra HR, HMS og bedriftshelsetjenesten.

Ifht GDPR kan vi ikke registrere funksjonsnedsettelse som medarbeidere har. Imidlertid tilrettelegger vi arbeidsforholdene etter eventuelle behov som enkelte medarbeidere har. Alle arbeidsstedene våre er rullestolvennlige. I mars 2025 ble Servi Groups hovedkontor flyttet fra Ski til Vinterbro til nyoppussede lokaler. Her er det heis, og kontorlokalene er på ett plan.

Servi Group ønsker å gi muligheter til unge mennesker som skal ut i arbeidslivet. Vi har gjennom en årrekke hatt flere lærlinger på alle produksjonsstedene våre. Dette vil vi fortsette med, og spesielt servicevirksomheten vår planlegger å ansette flere lærlinger høsten 2025. Dette ser vi som en del av vårt samfunnsansvar, samt at det er en viktig rekrutteringskanal for selskapet. Som tidligere år tilbød vi også sommeren 2024 sommerjobber til skoleungdommer. Dette var jobber på blant annet lageret og i økonomiavde-

lingen. Dette gir ungdom verdifull erfaring som kan være til god hjelp når de skal søke jobber senere. Vi har også engasjert flere studenter som har gjennomført prosjektoppgaver hos oss. En av de ansatte i Servi Group holder også forelesninger på UiA.

I produksjon-, lager- og serviceenhetene våre er det en sterk bevissthet rundt det å fostre en kultur der også kvinnelige kollegaer skal trives. I Servi Group skal kvinner føle seg trygge på at de ikke blir diskriminert selv om de er i mindretall. I Ulsteinvik

er verneombudet en kvinnelig produksjonsmedarbeider. Hun bidrar til å fremme medarbeidernes interesser. Kvinner i produksjonen forteller at de trives godt.

For øvrig har hvert arbeidssted en uformell trivelseskommité, som består av en gruppe frivillige ildsjeler blant medarbeiderne. Denne komiteen har som oppgave å arrangere hyggelige arrangementer for kollegaene, som for eksempel sommerlunsj og julebord.

Indikatorer for likestilling, inkludering og mangfold

	2023	2024	Mål 2025
Kjønnsfordeling i toppledelsen			N/A
- Kvinner	1 (17 %)	1 (14 %)	
- Menn	5 (83 %)	6 (86 %)	
Aldersfordeling blant medarbeidere			N/A
- Under 30 år	N/A	58	
- 30 - 50 år	N/A	133	
- Over 50 år	N/A	159	
Lønnsforskjell mellom kjønnene ¹	-0,5 %	-1 %	N/A
Godtgjøringsgrad ²	N/A	4,0	N/A
Mangfold er verdsatt og satt pris på av organisasjonen ³	N/A	73	73
Jeg føler meg verdsatt på jobb ⁴	N/A	69	72

¹ Definert som forskjellen i gjennomsnittlig lønnsnivå mellom kvinnelige og mannlige medarbeidere, uttrykt i prosent av gjennomsnittlig lønnsnivå for mannlige medarbeidere. Basert på brutto timelønn.

² Definert som lønnen til den høyest betalte personen i forhold til medianverdien av årlig godtgjøring for alle medarbeidere

³ Fra medarbeiderundersøkelsen. Score 1 – 100, der 100 er maksimal score.

⁴ Fra medarbeiderundersøkelsen. Score 1 – 100, der 100 er maksimal score.

Lønssammenligning mellom kjønnene er gjort på et overordnet nivå, der alle kvinner er sammenlignet med alle menn. Her står kvinner og menn likt. Andelen kvinner i selskapet er lav. Imidlertid innehar flere av kvinnene administrative stillinger med høye lønninger.

Kompetanseutvikling

Kompetanseutvikling er et av hovedfokusområdene i Servi Groups overordnede strategi for de neste tre årene. Det at selskapet satser på medarbeidernes kompetanseutvikling har en positiv effekt på medarbeiderne. Dette gjør at de får muligheten til å utvikle seg og kan påta seg nye utfordringer. Dette er viktig både for karriereutvikling og selvfølelsen. For mange er det dessuten viktig å være en del av et sterkt kompetansemiljø, der man kan lære av hverandre.

Fra selskapet sin side er det finansielt viktig å satse på kompetanseutvikling. Riktig kompetanse gjør at vi kan levere det markedet etterspør. I tillegg kan et sterkt kompetansemiljø bidra til en kultur for utvikling og trivsel, som kan redusere turnover og styrke selskapets omdømme. Dette vil gjøre det lettere å rekruttere og beholde den kompetansen selskapet trenger. Til slutt kan dette resultere i økt produktivitet.

Det er en risiko knyttet til å mangle viktig kompetanse i årene fremover. Mye av det Servi Group utvikler og produserer er basert på spesialkompetanse innenfor områder som hydraulikk, automasjon og elektro. Flere av ingeniørene som har jobbet i selskapet i en årrekke og som har spesialkompetanse, går av med pensjon i de neste årene. Overføring av denne verdifulle kompetansen er derfor veldig viktig. Det kan være utfordrende å erstatte denne type kompetanse som er opparbeidet gjennom lang erfaring.

Vår tilnærming til kompetanseutvikling

Selskapet tar utgangspunkt i 70:20:10-modellen som tilnærming for læring. Vi legger dette perspektivet til grunn når vi vurderer hvilke tiltak vi skal gjøre for kompetanseutvikling. Modellen

innebærer at 70 % av læringen skal skje gjennom erfaring med arbeidsoppgavene over tid, 20 % skjer gjennom relasjonell læring i samspill med kollegaer, og 10 % skjer gjennom mer formell læring, som utdanning og kurs.

HR-avdelingen har et overordnet ansvar for retningslinjer, samt oppfølging av disse. Både ledere og medarbeidere har et felles ansvar for at den enkelte medarbeider har nødvendig kompetanse til å utføre sine arbeidsoppgaver. Alle medarbeidere i selskapet har et felles ansvar for at virksomhetsområder, avdelinger og Servi Group som helhet har nødvendig kunnskap til å møte markedets krav i fremtiden.

Gjennomførte og planlagte tiltak

Et viktig initiativ som ble lansert høsten 2024 er et program for kultur- og lederutvikling. Målet er å styrke selskapets evner og muligheter gjennom å utvikle solide ledere på alle nivåer, som får medarbeiderne til å frigjøre sitt potensial og lykkes i å bli sitt beste. Vi har inngått et langsiktig samarbeid med AFF-stiftelsen Administrativt Forskningsfond ved Norges Handelshøyskole for å utvikle ulike lederprogrammer sammen med oss. AFF er en av Norges ledende konsulenthus innenfor organisasjon og ledelse.

I kultur- og ledelsesutviklingsprogrammet inngår kurs for førstegangsledere, ledergruppeutvikling for konsernledelsen og kultur- og ledelsesutviklingsprogram over fire moduler for alle ledere med personalansvar. Ledelsesutvikling er en kontinuerlig utviklingsprosess. Det både forventes og kreves at ledere utvikler seg i lederrollen sin, og selskapet skal bidra med tilrettelegging, hjelp

og støtte til dette. Tilbakemeldingene fra ledere som var med på første runde var svært positive.

I tillegg til de obligatoriske lederkursene tilbyr også HR temaspesifikke kurs der ledere kan delta ut fra hvilke behov de har. Eksempler på temaspesifikke kurs som ble kjørt i 2024 er personaljus, oppfølging av sykefravær, mål- og utviklingssamtalen, onboarding av nyansatte og kurs i hvordan man følger opp medarbeiderundersøkelsen med tiltak. Fremover planlegges det blant annet kurs i rekruttering, motivasjon, samt hvordan beholde og utvikle medarbeidere.

Ut over dette har alle medarbeidere muligheten til å søke om kurs, som må begrunnes med egen motivasjon og relevans for selskapet. I begynnelsen av 2025 fikk blant annet ansatte i Servi Group muligheten til å søke om masterutdanning i systems engineering, der man er 50 % student og 50 % i jobb. Dette gjør det mulig å kombinere jobb og studier.

Fra 2025 er det laget en ny mal for mål- og utviklingssamtalen. I januar 2025 ble det holdt

opplæring av ledere i hvordan de skal forberede, gjennomføre og følge opp mål- og utviklingssamtalen, og det ble tydeliggjort hva som er formålet med en slik samtale. Det ble også gitt informasjon og opplæring til alle medarbeidere. Det har tidligere vist seg at det kan være utfordringer knyttet til at ikke alle medarbeidere har gjennomført mål- og utviklingssamtale. Spesielt har dette vært tilfelle for produksjons- og servicemedarbeidere fordi ikke alle har tilgang til egen PC. Fra HR sin side er det derfor planlagt tettere oppfølging av alle ledere, for å sikre at alle ledere gjennomfører samtalen med alle sine medarbeidere. Det er i denne samtalen kompetanseutviklingsbehov blir kartlagt, strukturert, budsjettet og planlagt.

I begynnelsen av 2025 startet selskapet med etterfølgerplanlegging. Dette handler om å kartlegge kritisk og sårbar kompetanse og lage en plan for å utvikle både midlertidige og permanente interne etterfølgere. På denne måten sikrer man driften av virksomheten hvis nøkkelpersoner blir borte i kortere eller lengre perioder.

Indikatorer for opplæring og kompetanseutvikling

	2024	Mål 2025
Jeg opplever å utvikle meg faglig i Servi ¹	3,4	3,6
Får du den opplæringen du trenger for å utvikle deg? ²	60	65

¹ Fra medarbeiderundersøkelsen. Score 1 – 5, der 5 er maksimal score.

² Fra medarbeiderundersøkelsen. Score 1 – 100, der 100 er maksimal score.

Vi har valgt å ikke rapportere antall timer som medarbeidere går på kurs, da vi mener dette ikke er et godt mål på læringens verdi. For eksempel kan et dyrt kurs gi lav nytteverdi for deltakeren, mens et gratis webinar kan ha stor nytteverdi. Dessuten vil det være svært ressurskrevende å sikre riktig og god oppfølging av dette.

Arbeidere i verdikjeden

Servi Group er en del av en lang leverandørkjede, og i 2024 handlet vi fra ca. 660 leverandører av komponenter og råvarer. Dette er nærmere beskrevet på side 19. Selskapet er underlagt Åpenhetsloven. For en detaljert beskrivelse av vårt arbeid med aktsomhetsvurderinger, se redegjørelse på servi.no. Nedenfor følger et kort sammendrag.

Risikoen knyttet til leverandørene vurderes ut fra land, bransje og produkt. De største og viktigste leverandørene våre er lokalisert i Norge, Sverige, Tyskland og Italia. Ifølge CSR Risk Check Tool er det lav risiko for brudd på menneskerettigheter i disse landene. Det kan imidlertid være noe høyere risiko for brudd på arbeidstakerrettigheter, som for eksempel diskriminering basert på kjønn og etnisitet. Vi har imidlertid lange relasjoner og tett samarbeid med disse leverandørene og vurderer risikoen for svært lav.

Stål er en viktig råvare for Servi Group, og leverandørkjeden for stål er ofte lang og kompleks. Risikoen øker jo lenger bak i leverandørkjeden man kommer, spesielt i tilknytning til råvareuttak. Utvinning av jernmalm og andre mineraler skjer ofte i land med dårlige arbeidsforhold og manglende sikkerhet, som Kina, India og Brasil. Det er en risiko for at våre leverandører kan ha underleverandører i slike høyrisikoland. Vi har pr. dags dato liten innsikt lenger bakover i verdikjeden enn våre førsteleddslieferandører.

Selve produksjonen av stålet kan også innebære farlige arbeidsforhold med ekstreme temperaturer, tunge løft, drift av store maskiner og eksponering for støv, giftige gasser og kjemikalier. Det er også risiko for lave lønninger, overdreven bruk

av overtid og mangel på fagforeningsrettigheter. Det aller meste av stålet vi kjøper inn er produsert på moderne stålverk i Europa, og våre leverandører har gode systemer for helse, miljø og sikkerhet i driften sin.

Vi har flere tiltak for å redusere den sosiale risikoen knyttet til leverandørene. Det begynner med onboarding av nye leverandører. Nye leverandører må fylle ut et skjema med en rekke spørsmål om blant annet miljø, korrupsjon, menneskerettigheter og etiske retningslinjer i egen drift. Vi har også et screeningverktøy for nærmere undersøkelser der det er behov for dette. Alle leverandører må dessuten signere Servi Groups leverandørerklæring, som stiller krav til etiske standarder. Hvert år sender vi for øvrig ut selvevalueringsskjemaer til leverandørgrupper der vi anser at det på generelle vurderinger kan være en forhøyet risiko. Dersom tilbakemeldingene ikke er tilfredsstillende, følges disse leverandørene nærmere opp. I 2024 ble det sendt ut evalueringsskjemaer til transportører, leverandører av blokker, leverandører av HPU-skall, samt stålleverandører. Vi identifiserte kun én leverandør, der det var behov for nærmere granskning.

Virkksomhetsstyring



Servi Group har som ambisjon at ingen kritikkverdige forhold skal forekomme i virksomheten og legger vekt på å ha en kultur hvor det er rom for å si ifra om forhold som bryter med de etiske retningslinjene. Vi legger vekt på å etterleve verdiene våre hver eneste dag, fordi verdiene er med på å styrke kulturen vi ønsker å ha i selskapet.

Policy og retningslinjer for ansvarlig forretningspraksis

Servi Group har nulltoleranse for korrupsjon og annen ulovlig eller uetisk oppførsel i virksomheten. Servi Groups etiske retningslinjer representerer vår forpliktelse til å overholde gjeldende lover og forskrifter i de landene vi opererer i, inklusiv internasjonalt anerkjente menneskerettigheter, samt vårt eget engasjement for å drive virksomhet på en etisk måte. Servi Groups etiske retningslinjer baserer seg på FNs Global Compact-prinsipper, OECDs retningslinjer for multinasjonale selskaper og relevante konvensjoner og anbefalinger fra den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO), samt norske og internasjonale antikorrupsjonslover i alle land der vi driver forretningsvirksomhet (f.eks. The US Foreign Corrupt Practice Act (FCPA) og UK Bribery Act).

De etiske retningslinjene gjelder for Servi Groups styremedlemmer, ledere og alle ansatte. Retningslinjene gir veiledning om hvordan vi bør forholde oss til våre kolleger, kunder, leverandører, aksjonærer og til samfunnet. Mens de etiske retningslinjene gir detaljert veiledning, oppsummerer Servi Groups compliance-policy våre forpliktelser på et overordnet nivå. Compliance-policy og de etiske retningslinjene er forankret i konsernledelsen og i styret.

[Les Servi Groups compliance policy på servi.no.](#)

[Les Servi Groups etiske retningslinjer på servi.no.](#)

Forebygging og avdekking av korrupsjon og bestikkelser

Servi Group har all sin virksomhet i Norge. I Transparency International's Corruption Perception Index 2024 rankes Norge som det femte beste landet i verden i forhold til korrupsjon. Standarden for etisk forretningsførsel er med andre ord svært høy. Det vil likevel alltid være en liten risiko for at enkelte ansatte kan ha uetiske hensikter eller bli lurt. Derfor er anti-korrupsjon alltid et viktig tema. Vi har svært gode kontrollmekanismer i våre økonomisystemer. Alle transaksjoner verifiseres før de gjennomføres.

Opplæring i compliance policy og etiske retningslinjer er et viktig tiltak for å forebygge korrupsjon og andre lovbrudd. De etiske retningslinjene er en del av onboardingprogrammet som alle nyansatte skal gjennom. I tillegg skal alle ansatte en gang i året gjennom en oppfriskning av temaet, som foregår på en digital plattform. Dette er obligatorisk, og overvåkes av vår HR-avdeling. De etiske retningslinjene ligger lett tilgjengelig for alle ansatte på intranett. Alle ledere har ansvar for å sørge for at deres medarbeidere etterlever retningslinjene.

Ved handel med potensielle nye leverandører og kunder som er lokalisert i land med lav korrupsjonsscore, gjør vi alltid en grundig vurdering før avtale inngås. Blant annet bruker vi et screening-verktøy for å granske om den andre parten har vært involvert i tidligere økonomisk kriminalitet.

Varslingsmekanismer

Servi Group har som ambisjon at ingen kritikkverdige forhold skal forekomme i virksomheten og legger vekt på å ha en kultur hvor det er rom for å si ifra om forhold som bryter med lover og de etiske retningslinjene. Våre varslingskanaler sørger for at vi har gode mekanismer for å identifisere og rapportere bekymringer og uetisk adferd.

For informasjon om våre varslingskanaler, se side 55.

Tilfeller av uønskede hendelser

	2022	2023	2024	Mål 2025
Antall tilfeller av diskriminering, herunder trakassering	1	0	1	0
Antall klager registrert gjennom varslingskanaler for medarbeidere	0	0	0	0
Antall tilfeller av korrupsjon	0	0	0	0

I 2024 var det ett tilfelle av trakassering. Saken ble meldt inn og tatt umiddelbart hånd om. Det var ingen varslingssaker eller tilfeller av korrupsjon i 2024.

