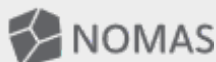


Bærekrafts rapport



Rapporten dekker redegjørelse for åpenhetsloven

2024

Forord fra ledelsen

Et felles utgangspunkt for bærekraft i Infra Group

Dette er Infra Groups første konsernovergripende bærekraftrapport. Den markerer et viktig steg i arbeidet med å dokumentere hensyn til mennesker, miljø og forretningsskikk som en naturlig del av hvordan vi driver konsernet og våre selskaper. Vi er stolte av innsatsen som er lagt ned i våre prosjekter for å dokumentere, forbedre og samle dette arbeidet.

Infra Group består av Hæhre Entreprenør, Isachsen Anlegg og Contur, som sammen bygger infrastruktur over hele Norge. I tillegg inngår Norsk Massehåndtering (NOMAS), som har en sentral rolle innen håndtering og gjenvinning av pukk og grus.

Bærekraft er en integrert del av alle våre prosjekter, fra planlegging til gjennomføring. Sikkerhet står aller øverst. Trygt hjem med null skader og ulykker er vårt viktigste mål. Samtidig arbeider vi målrettet for å redusere vår miljøpåvirkning, sikre ansvarlige arbeidsforhold og skape varige verdier i samfunnet.

Rapporten fungerer også som felles redegjørelse etter åpenhetsloven for:

Hæhre Entreprenør AS, Isachsen Anlegg AS, Contur AS, Infra Group AS og arbeidsfelleskapene XX, XX.

Den er utarbeidet i tråd med kravene til offentliggjøring innen 30. juni, og gir oversikt over aktsomhetsvurderinger og tiltak. Se oversikt over hvor krav i åpenhetsloven er dekket **her**

Arbeid med bærekraft er en kontinuerlig prosess, og vi ser frem til å videreutvikle vårt arbeid i årene som kommer. Har du spørsmål, ta gjerne kontakt **her**.

Med vennlig hilsen,

xx, konsernsjef – Infra Group

xx, daglig leder – Hæhre Entreprenør

xx, daglig leder – Isachsen Anlegg

xx, daglig leder – Contur



Innhold

Forord fra ledelsen

01	Grunnlag for utarbeidelse av rapporten	03
	1.1 Grunnlag for bærekraftrapporteringen	04
	1.2 Rapporteringsomfang og metode	04

02	Strategi, forretningsmodell og interessenter	03
	2.1 Infra Group - konsernoverblikk	04
	2.2 Strategi	04
	2.3 Interessenter og dialog	04
	2.4 Vesentlige tema og påvirkning på strategi og forretningsmodell	04

03	Styring og kontroll	03
	3.1 ..	04
		04
		04
		04
		04

04	Dobbel vesentlighet	
	4.1 Prosess for dobbel vesentlighet	
	4.2 Oversikt over vesentlige bærekrafttemaer	

Emnespesifikke prestasjoner og tiltak

05	Klima og miljø	
	5.1 Klima	
	5.2 Natur	
	5.3 Ressurser og sirkularitet	

06	Sosiale forhold	
	Sikkerhet "Trygt Hjem"	
	Trygt og utviklende arbeidsmiljø	
	Seriøsitet og anstendig arbeidsforhold	

07	Forretningsskikk	
	Forretningsskikk og etikk	

V	Vedlegg	
	Metode og regnskapsprinsipper for miljø og sosial data	
	ESRS - indeks	
	Åpenhetsloven referansetabell	

Grunnlag for utarbeidelse av bærekraftsrapporten

1.1 Generelt grunnlag for bærekraftsrapporteringen

Denne rapporten markerer Infra Groups første steg mot full bærekraftsrapportering i henhold til European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Rapporten gjelder for Infra Group og datterselskapene Hæhre Entreprenør AS, Isachsen Anlegg AS, Contur AS og Norsk Massehåndtering AS (NOMAS). Konsernets finansielle rapportering føres av morselskapet AKH-Gruppen, og Infra Groups bærekraftsdata vil fra 2025 inngå i konsernets års- og bærekraftsrapport.

Denne rapporten er ikke eksternt revidert. Endringer kan forekomme som følge av videre utvikling i CSRD-direktivet og tilhørende forskrifter.

1.2 Rapporteringsomfang og metode

Infra Group har gjennomført en intern vurdering av i hvilken grad rapporten dekker de spesifikke opplysningskravene i ESRS. Vurderingen er oppsummert i en samsvarstabell som er inkludert som vedlegg til rapporten. Tabellen viser hvilke krav som per i dag er:

- Fullt dekket
- Delvis dekket
- Vurdert som ikke aktuelle

Det gir et utgangspunkt for videre utvikling av innhold og rapporteringspraksis frem mot innføring av pliktig bærekraftsrapportering.

Vesentlige tema og metodisk tilnærming

Rapporteringen bygger på prinsippet om dobbel vesentlighet, og identifiserer konsernets mest relevante påvirkninger, risikoer og muligheter innenfor klima, miljø, sosiale forhold og forretningsskikk. En dobbel vesentlighetsanalyse er gjennomført i tråd med kravene i ESRS 2, og rapporteringen bygger på blant annet på eksisterende erfaring fra Hæhre og GRI 2021.



ESRS opplysningskrav

BP-1 og BP-2

Rapporteringsomfang og indikatorer

Rapportering strukturerer opp hvordan Infra Group måler og følger opp klima og miljø, sosiale forhold og forretningsskikk pr. 1.1.24 til 31.12.24

Klimagassregnskapet er utarbeidet i tråd med prinsippene i GHG-protokollen og er konsolidert for konsernet. Det inkluderer Scope 1 og 2 og vesentlige kategorier i Scope 3. Nye nøkkeltall for karbonintensitet og energiforbruk er innført, og historiske sammenligninger vil utvikles videre.

På det sosiale området rapporteres det på arbeidsforhold, HMS, kompetanse, mangfold og berørte lokalsamfunn. Datagrunnlaget og indikatorene vil videreutvikles i tråd med konsernets behov og kravene i ESRS.

Metode og rapporteringsprinsipper for all bærekraftsdata er lagt i eget vedlegg.

Åpenhetsloven

Infra Group har implementert tiltak i henhold til åpenhetsloven for rapporteringspliktige selskaper. Det er etablert systemer for ansvarlige leverandørkjeder og anstendige arbeidsvilkår, og dette arbeidet vil videreutvikles i tråd med lovens krav og opplysningskravene i ESRS S2: Arbeidere i verdikjeden.

Strategi, forretningsmodell og interesser

02

Infra Group - konsernoverblikk

Infra Group er en av Norges største aktører innen utvikling og bygging av infrastrukturprosjekter. I 2024 omsatte konsernet for 6,8 milliarder kroner og har om lag 1650 ansatte, fordelt på våre selskaper Hæhre, Isachsen, Conur og NOMAS. Vi opererer i et anbudsbasert marked der offentlige og private byggherrer stiller høye krav til sikkerhet, kvalitet og miljø. Våre selskaper gjennomfører prosjekter alene og i samarbeid for å levere helhetlige løsninger som kombinerer faglig dyktighet, kostnadseffektive og bærekraftige løsninger som møter krav fra byggherre og myndigheter. Infra Group har hovedkontor på Billingstad i Asker.

Våre tjenester og markeder

- Transportinfrastruktur – Vei, jernbane, broer og tunneler
- Energi – Kraftverk, damanlegg og fornybar energi
- Vann- og avløp – Urban infrastruktur og samfunnsutvikling
- Pukk og grus, samt gjenvinning av masser – NOMAS

Les mer om våre prosjekter på:

www.akh.no
www.isachsen.no
www.contur.no

Les mer om sirkulær massehåndtering på:

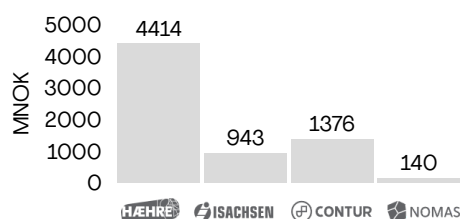
www.nomas.no



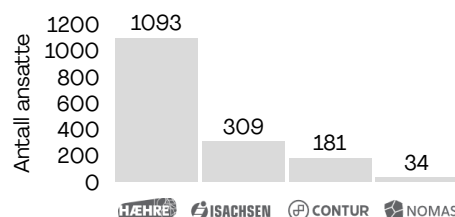
Emne

SBM-1, SBM-2, SBM-3

Omsetning pr. datterselskap



Ansatte pr. datterselskap



Utvalg av våre prosjekter





Hovedkontor:
Billingstad

Hæhre Entreprenør er Infra Groups største aktør med 50 år erfaring grunnlagt av Albert Kristaian Hæhre i 1974. Hæhre har levert noen av landets største og mest krevende infrastrukturprosjekter, og har en sterk posisjon innen store vei- og jernbaneutbygginger, tunnel- og fjellanlegg, samt kraftprosjekter og masseforflytningsjobber. Hæhre tar på seg alle typer kontraktsformer, men har en vesentlig del av sin prosjektportefølje innen totalentrepriser og kontrakter med tidlig involvering. Selskapet bygger for Statens Vegvesen, Nye Veier, BaneNor, Statkraft og andre store offentlige og private aktører i hele Norge.



Hovedkontor:
Avdelingskontor BVT
Solbergelva

Avdelingskontor
Oslo

Isachsen Anlegg har over 40 års erfaring innen anlegg og infrastruktur, med spesialisering innen:

- ◆ Veibygging i tettbygde strøk
- ◆ Vann- og avløpsprosjekter (VA)
- ◆ Byutvikling og transportløsninger

Selskapet har en solid portefølje av urbane infrastrukturtiltak, inkludert trikkelinjer, VA-nett og transportprosjekter i byområder. Isachsen jobber tett med statlige, fylkeskommunale og kommunale byggherrer og har en sterk lokal forankring på Østlandet.



Heisegata, Drammen sykehus



Contur (logo)

Contur (tidligere Kruse Smith Anlegg) er en spesialisert entreprenør med spisskompetanse på betongkonstruksjoner og komplekse anlegg. Selskapet leverer totalentrepriser og hovedentrepriser innen bruer, marine konstruksjoner, damanlegg, kraftverk, samt større infrastrukturprosjekter innen samferdsel og energiforsyning. Contur opererer over hele Norge med hovedkontor i Kristiansand. Gjennomfører prosjekter for Nye Veier, xx. xx.



Hommelvika bru



Norsk Massehåndtering AS (NOMAS) ble etablert i 2020 for å tilby bærekraftige løsninger for håndtering og gjenbruk av gravemasser. Selskapet mottar og behandler rene masser, som gjøres tilgjengelig som resirkulerte produkter til bruk i nye anleggsprosjekter. I 2024 fikk NOMAS for første gang tillatelse til å gjenvinne forurensede masser, noe som utvider forretningsmodellen betydelig. Produktene – som pukk, grus og betongtilslag – selges til både offentlige og private utbyggere. Virksomheten drives fra Mjøndalen, og dekker store deler av Østlandet med mobile og logistikeffektive løsninger.



Gjenvinningsanlegget i Mjøndalen, NOMAS

Verdikjeden

Verdikjeden spenner fra tidligfase planlegging og anskaffelser, via utførelse, til ferdigstilling og oppfølging. Den kan deles i tre hovedfaser:

Oppstrøms aktiviteter: Anskaffelse av materialer som pukk, grus, asfalt, stål og betong. Samarbeid med rådgivere og byggherrer om tekniske løsninger og detaljprosjektering. Miljøvennlig materialvalg og effektiv logistikk prioriteres.

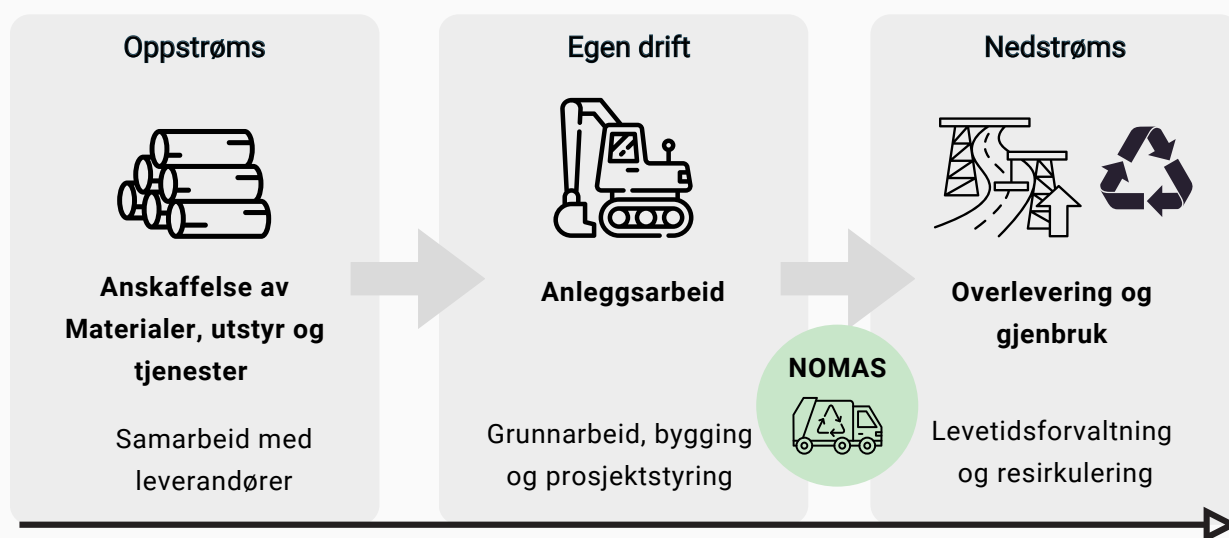
Egen drift: Kjernevirksomheten på anleggsplass. Grunnarbeid, bygging og prosjektstyring. "Trygt Hjem" ligger til grunn for all drift. Fossilfri transport, elektrifisering og digital optimalisering av drift gjennomføres systematisk. NOMAS gjenvinner og håndterer overskuddsmasser.

Nedstrøms aktiviteter: Overlevering, levetidsforvaltning og resirkulering. NOMAS bidrar til redusert behov for jomfruelige råvarer. Konsernet kan også utføre rehabilitering og oppgraderinger av eksisterende infrastruktur



Ferdigstilling av Saupstadbrua, Contur

Denne modellen gjør det mulig å levere kvalitet, redusere klimaavtrykk og sikre ansvarlig ressursbruk gjennom hele prosjektløpet.



Vesentlige påvirkninger og hvor de er i verdikjeden er gitt av tabell XX på s. XX

BREEAM Infrastructure-

Dokumentert bærekraftpraksis i våre prosjekter

BREEAM Infrastructure (tidligere CEEQUAL) er en internasjonal standard for bærekraftvurdering av infrastrukturprosjekter. Sertifiseringen vurderer faktorer som klimagassutslipp, ressursbruk, naturhensyn, sosialt ansvar og prosjektledelse. Infra Group bruker sertifiseringen som et styringsverktøy og kvalitetsstempel for bærekraftsarbeidet i prosjektene. Preanalyser gjennomføres i tidligfase for å kartlegge muligheter og sette bærekraftmål.

Eksempel: E39 Mandal øst – Mandal by

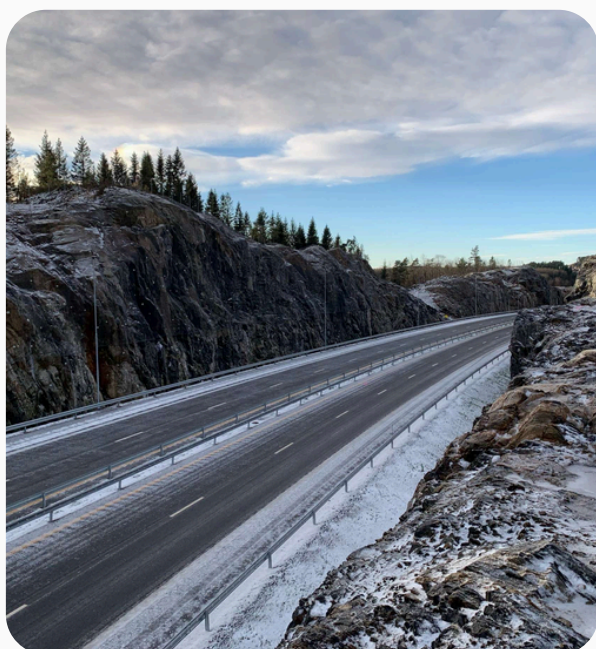
Dette prosjektet er profilert av BRE som et eksempel på god praksis. Prosjektet fikk BREEAM-sertifisering i 2023 og har utmerket seg på områder som ombruk, naturhensyn og innovativ prosjektledelse.

Les mer på [BREs nettsider](#)

- ✓ Preanalyser i tidligfase
- ✓ Måling av bærekraft i gjennomføring
- ✓ Kunnskapsoverføring til nye prosjekter

Sertifiserte prosjekter	Breeam-score
E18 Rugtvedt – Dørdal	Excellent
E39 Mandal øst – Mandal by	Excellent
E16 Kvamskleiva	Very Good

Pågående sertifisering	Ferdig
Rv 4 Roa – Gran grense	
E6 Kvithamar – Åsen	
Rv. 353 Rugtvedt–Surtebogen	
KSÅ-3 Furnesbakken–Stange	
E10/Rv85 Hålogalandsvegen	
E6 Raneheim - Sverberg	



E39 Mandal øst – Mandal by: Et av våre sertifiserte BREEAM Infrastructure-prosjekter.



KSÅ-3 Furnesbakken–Stange under sertifisering

Strategisk retning og bærekraft

Infra Groups forretningsplan bygger på to overordnede mål:

- **Trygt Hjem** – En kompromissløs holdning til sikkerhet. Alle ansatte og samarbeidspartnere skal komme trygt hjem hver dag gjennom sterkt fokus på HMS, sikkerhetskultur og risikostyring. Mål: H1 = 0
- **Lønnsomhet** – Langsiktig vekst sikres gjennom strategisk drift, kostnadseffektivitet og ansvarlige investeringer. Mål: Resultatmargin 5 %



For å realisere målene satses det på digitalisering, kompetanseutvikling og sikkerhet. I 2024 ble det vedtatt en konsernfelles strategi for læring og utvikling, i tillegg til en digitaliseringsstrategi.

Våre selskaper utvikler miljøvennlige og kostnadseffektive løsninger i samarbeid med byggherrer, og ser bærekraft som en konkurransefordel. I tabellen oppsummeres omforente nøkkeltall for 2024.

Interessenter og dialog

Infra Group har oversikt over våre viktigste interessenter og jobber systematisk med å innhente og følge opp deres innsikt og forventninger. Dette danner et solid grunnlag for konsernets strategi, forretningsmodell og vesentlighetsanalyse. Interessentene identifiseres og involveres gjennom prosjektdialog, medarbeiderkontakt, leverandørvurderinger og deltakelse i relevante bransjefora. Våre infrastrukturprosjekter gjennomfører interessentkartlegging i en tidlig fase, og vi benytter etablerte kommunikasjonskanaler for å sikre åpenhet, tilgjengelighet og gjensidig informasjonsutveksling.

Tabellen under gir en oversikt over sentrale interessentgrupper, kontaktformer og temaer.

2024 i hovedtrekk

Total omsetning
6 773 MNOK
31 % bedre enn 2023

Resultatmargin
3,1 %
xx % bedre enn 2023

Ordresreserve
9 433 MNOK
xx % høyere enn 2023

H1-verdi
1,3
50 % reduksjon fra 2023

Nøkkeltall bærekraft

Nøkkeltall (konsolidert)	2024	2023
Klimagassutslipp (Scope 1, 2 og 3) tCO ₂ e	120 864	96 157
Karbonintensitet (tCO ₂ e scope 1, 2, 3)/MNOK	17,8	16,1
Antall M1-hendelser	1	0
Personskadefrekvens H1	1,3	2,6
Sykefravær	4,9	4,4
Kvinneandel (%)	11 %	-

Interessent-gruppe	Hvor vi møter dem	Kontakt-frekvens	Tema som tas opp
Eiere	- Kvartalspresentasjoner - Møter med investorer og analytikere - Generalforsamling	Kvartalsvis / ved behov	- Virksomhetsstyring og prestasjoner - ESG-rapportering og bærekraftsmål - Finansiell utvikling og risikostyring
Ansatte	- Medarbeidersamtaler og -undersøkelser - HMS-møter og vernetjenestedialog - Interne fagsamlinger og kompetanseutvikling - Fagforeningsmøter og tillitsvalgtordninger	Løpende / Årlig	- Arbeidsmiljø og trivsel - Lønns- og arbeidsvilkår - Kompetanseutvikling - HMS og sikkerhet
Byggherrer (kunder)	- Samarbeidsprosesser og prosjektdialog - Evalueringer og statusmøter - Seminarer og innovasjonsforum	Løpende/ Per prosjektfase	- Kontraktsforpliktelser og leveranser - Samarbeid om HMS, miljø og seriøsitet - Innovasjon og nye løsninger
Rådgivere og partnere	- Prosjektdialog og tekniske møter - Felles utviklingsprosjekter	Løpende/ Per prosjektfase	- Kvalitet og tekniske krav - Bærekraftsaspekter i prosjekter
Leverandører og underentreprenører	- Avklaringsmøter og løpende oppfølging - Kvalitets- og HMS-revisjoner - Bransjearrangementer og seminarer	Løpende/ Per prosjektfase	- Seriøsitet og HMS-standarder - Sikring av ansvarlige aktører i verdikjeden - Miljøkrav og utslippsreduksjon
Lokale og sentrale myndigheter	- Dialog i enkeltprosjekter - Møter med myndigheter og bransjeorganisasjoner - Deltakelse i kommunale og regionale forum	Ved prosjektinitiering / årlig	- Overholdelse av lovkrav - Arealplanlegging og utslippstillatelser
Bransjeorganisasjoner	- Deltakelse i bransjefora og nettverk - Deltakelse på nasjonale og internasjonale arrangementer	Kvartalsvis / årlig	- HMS, miljø og bærekraftstiltak - Deling av beste praksis
Samfunn (lokalsamfunn, media m.m.)	- Dialog med grunneiere og berørte parter - Informasjonsmøter, åpne dager og skolebesøk - Medieoppslag og nettinformasjon	Per prosjekt / ved behov	- Prosjektpåvirkning (støy, støv, vibrasjoner) - Sosiale ringvirkninger (arbeidsplasser, lokal næringsutvikling)

Bransjeengasjement og samarbeid

Infra Group og våre selskaper deltar aktivt i bransjeinitiativer for å styrke HMS, miljø og rammebetingelser. Gjennom samarbeid med MEF, EBA og NHO Byggenæringen bidrar vi til kompetanseutvikling, sikkerhet og bedre regelverk i anleggsbransjen. Vi er blant annet med i SFS-BA og Noorsi, som jobber for tryggere byggeplasser og veiarbeid. Våre klima- og miljøledere deltar i samarbeid via EBA og Grønn Byggallianse for utvikling av miljøindikatorer og forenklet CSRD-rapportering for mindre bedrifter. Hæhre er tilsluttet UN Global Compact og følger FNs prinsipper for ansvarlig næringsliv. Vi deltar også i IA-bransjeprogrammet for bygg og anlegg, med fokus på sosial bærekraft og redusert sykefravær. Vi er også partnere i Diversitas for økt mangfold og kjønnsbalanse i bygg- og anleggsbransjen.

Innsikten fra interessentene brukes i strategiutforming, prioritering av tiltak og oppfølging av vesentlige bærekraftstema. Dette sikrer at konsernets utvikling er forankret i reelle forventninger. Innsikten fra våre interessenter har vært sentral i dobbel vesentlighet. I det videre beskrives hvordan de viktigste påvirkningene, risikoene og mulighetene er vurdert og hvilken betydning det har for konsernets strategi og prioriteringer.



Interessentdialog i praksis



Direktør læring og utvikling på Diversitas inspirasjonsdag januar 2025. Tema var Fremtidens skole og utenforskap, foto: Tor Kleiven

Uvalg av felles bransjenettverk og interesseorganisasjoner



Hvordan vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter påvirker strategi og forretningsmodell

Infra Group gjennomførte i 2024 sin første dobbelte vesentlighetsanalyse i tråd med ESRS. Analysen gir et strukturert bilde av konsernets viktigste påvirkninger på mennesker, miljø og samfunn, og hvilke bærekraftrelaterte risikoer og muligheter som kan ha betydning for konsernets og våre selskapers økonomi, forretningsmodell og prioriteringer.

Analysen ble gjennomført parallelt med etablerte strategiprosesser, og danner et viktig grunnlag for videreutvikling og styrking av vårt bærekraftarbeid.

Vesentlige påvirkninger og risikoer

Følgende temaer er identifisert som særlig vesentlige:

- E1 Klimaendringer, med høye Scope 3-utslipp og nye krav i offentlige kontrakter
- E4 Biologisk mangfold, knyttet til arealbruksendringer ved store inngrep
- E5 Ressurser og sirkularitet, med behov for effektiv massehåndtering og gjenvinning
- S1/S2 Arbeidskraft, inkludert HMS, kompetanse og arbeidsforhold i verdikjeden
- G1 Forretningsskikk, med fokus på antikorrupsjon og etisk drift

Disse temaene er vurdert opp mot konsernets verdikjede og risikoeksponering, og har bidratt til å forsterke allerede etablerte prioriteringer.

Sammenheng med strategi og forretningsmodell

Selv om konsernets overordnede strategi ikke er endret som følge av analysen, samsvarer de vesentlige temaene i stor grad med eksisterende innsatsområder:

- Trygt Hjem og sterk sikkerhetskultur er forankret i hele organisasjonen
- Satsing på digitalisering, kompetanse og lavutslippsløsninger i prosjekter er etablert og trappes opp
- Våre selskaper har etablerte strukturer og KPIer som dekker flere vesentlige temaer, og enkelte på konsernnivå
- Arbeidet med leverandøroppfølging og ISO 37001 er styrket over flere år
- Innsatsen innen sirkulær økonomi (NOMAS) og miljødata (Scope 3 og arealbruk) er under utvikling.

Analysen har synliggjort behovet for bedre datagrunnlag, tydeligere mål og scenarioanalyser for natur og klima, som vil inngå i fremtidige strategiske vurderinger.

Veien videre

Innsikten fra vesentlighetsanalysen vil i 2025 bli brukt til:

- Videreutvikling av konsernfelles mål og oppfølgingsstruktur
- Oppstart av pilotprosjekter innen arealregnskap og Scope 3-rapportering.
- Vurdering av klimapolicy og scenarioanalyser (TCFD/TNFD)
- Tydeliggjøring av bærekraftisiko i vår prosjektstyringsmodell

Konsernets strategi og styringsmodell vil evalueres i lys av denne innsikten i kommende strategiprosess.

Ledelsens rolle og ansvar for bærekraft

Infra Group har etablert en styringsmodell som sikrer at bærekraft er en integrert del av virksomhetsstyringen, forretningsdriften og risikohåndteringen. Styret i Infra Group har det overordnede ansvaret for at bærekraft er integrert i forretningsplan og selskapsstrategier, **samt at de** godkjenner konsernets og selskapenes mål knyttet til bærekraft, rapportering og vesentlige beslutninger. Konsernsjefen har det øverste ansvaret for at bærekraft integreres i forretningsdriften og at strategiske målsetninger nås. Økonomidirektør i Infra Group har det operative ansvaret for konsernets bærekraftsrapportering, inkludert overholdelse av CSRD-krav. Leder for bærekraft bistår økonomidirektør og koordinerer arbeidet med bærekraftsrapportering på tvers av konsernet. Daglig ledere i selskapene har ansvar for gjennomføring av selskapenes bærekraftsmål og sikre at policyer etterleves i prosjektgjennomføringen. Ansvar følger linjeledelsen med hhv. prosjektledere, anleggsledere og driftledere i prosjekter, som støttes av relevante ressurser knyttet til HMS, miljø, kvalitet og seriøsitet i prosjekter og sentralt.

Infra Group benytter en felles prosjektstyringsmodell som setter tydelige krav til risikovurdering, HMS-standarder, miljøhensyn og seriøsitet i leverandørkjeden. Alle prosjekter over en viss størrelse gjennomgår styrt evaluering av konsernstyret.



Emne

ESRS 2 GOV-1 til GOV-5



Konsersjef Anders Høiback

Roller og ansvar i bærekraftarbeidet

Bærekraftsansvaret er fordelt på ulike nivåer:

Konsernstyret:

Godkjenner forretningsplan m/bærekraftstrategi, rapportering og større investeringsbeslutninger.

Selskapsstyrer:

Overvåker implementering av bærekraftstiltak og sikrer at selskapene følger strategiske føringer.

Konsernledergruppe inkl. daglig ledere

Støtter og koordinerer selskapene i sitt bærekraftarbeid. Daglig ledere har operativt ansvar for bærekraftsarbeidet i sine selskaper.

Økonomidirektør: Har ansvar for bærekraftsrapportering til konsernstyret.

Ledergruppene i selskapene: Utarbeider strategi, og gjennomfører prosjektgjennomganger inkl. ESG-risikoer.

Støttefunksjoner (HR, HMS, bærekraft, innkjøp og økonomi): Rådgir og støtter linjeledelsen i bærekraftsarbeidet, og sikrer kvalitet i rapportering og prosesser.

Styresammensetning og kompetanse på bærekraft

Infra Groups styret og selskapesstyrene består av medlemmer med ulike og relevant erfaring. Styret i Infra Group består av 6 medlemmer, hvorav 2 uavhengige medlemmer og 1 ansattrepresentant, og en kvinneandel på 33 %. Styrene har et bevisst forhold til bærekraft og integrerer dette som en naturlig del av selskapets strategi og risikostyring. Medlemmene har relevant innsikt i miljømessige, sosiale og forretningsetiske forhold, og holder seg oppdatert på regelverk og forventninger knyttet til bærekraft. Styret vurderer jevnlig hvordan selskapet kan bidra til en ansvarlig utvikling og følger opp mål og tiltak knyttet til bærekraftig drift.

Styrenivå	Antall	Kvinner	Uavh.	Ans.rep.
Konsern-styre	6	33 %	33 %	17 %
Selskaps styrer	20	45 %	0	40 %

Oppfølging og informasjon til styret

Styret får kvartalsvise oppdateringer om HMS, nøkkeltall og regulatoriske krav. Vesentlige bærekraftsforhold er tema i styrebehandlinger av prosjekter og årlige rapporter. I 2024 behandlet styret bl.a. åpenhetsloven, dobbel vesentlighet og konsernets bærekraftsrapport.

Bærekraftsemner dekket i styremøter i Infra Group i rapporteringsperioden:

- HMS-indikatorer
- Bærekraftsrapporten for 2024, inkl. felles redegjørelse for åpenhetsloven
- Presentasjon av prosess og resultater av dobbel vesentlighetsanalyse
- Vesentlige bærekraftsforhold i prosjekt gjennom felles prosjektstyringsmodell i Infra Group

Insentiver knyttet til bærekraft (GOV-3)

Foretaket har en konsernfelles bonusordning i 2024 for alle funksjonærer. Bonusordningen fastsettes av styret. 25 % av bonusen er knyttet til måloppnåelse innen helse, miljø og sikkerhet (HMS), nærmere bestemt redusert sykefravær og forbedret sikkerhet. Ordningen gjennomgås og oppdateres årlig på konsernnivå.



Styremøte i Infra Group. Foto: Tor Kleiven



Prosjektsjef og prosjektdirektør region Nord i Hæhre. Foto: Tor Kleiven

Erklæring om aktsomhetsvurderinger

Infra Group gjennomfører aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer for ansvarlig næringsliv, FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter, og kravene i ESRS.

Aktsomhetsvurderingene dekker både menneskerettigheter, arbeidsforhold og miljøpåvirkning, og er integrert i konsernets og våre selskapers styring, strategi og risikostyring. Prosessene er forankret i konsernets forretningsplan, samt selskapenes sertifiserte ledelsessystemer og interne rutiner, og anvendes systematisk i hele virksomheten og verdikjeden.

Internkontroll og risikostyring av bærekraftrapporteringen

Tabell for hvor kravene i åpenhetsloven er dekket er innledningsvis i denne rapporten. Nedenfor viser vi hvordan vi jobber med aktsomhetsvurderinger og risikostyring.

Aktsomhetsvurderinger og ansvarlig praksis

Infra Group benytter en risikobasert tilnærming til aktsomhetsvurderinger, basert på OECDs seks-trinnsmodell, og forankret i prinsippene i ISO 31000 – Risikostyring. Vurderingene dekker faktisk og potensiell negativ påvirkning på mennesker og miljø, både i egen virksomhet og i leverandørkjeden. Disse vurderingene er tett integrert i hvordan vi styrer og utvikler virksomheten. I tråd med kravene i ESRS er aktsomhetsvurderingene en del av vår strategi og ledelse, bygger på involvering av berørte interessenter, gjennomføres systematisk for å identifisere risiko og negativ påvirkning, etterfølges av konkrete tiltak – og følges opp gjennom måling, læring og åpen kommunikasjon.

OECD-trinn	Hvordan vi jobber (oppsummert)	Henvvisning i rapporten
1. Forankre ansvarlighet	Etiske retningslinjer, styringssystemer og selskapsinterne rutiner	s.XX
2. Kartlegge og vurdere negativ påvirkning	Dobbel vesentlighetsanalyse, risikokartlegging og håndtering i prosjekter, inkl. verdikjede	
3. Stanse, forebygge eller begrense	Kontrakter, leverandørkrav, revisjoner og opplæring	
4. Overvåke tiltak og resultater	Revisjoner, system for uønskede hendelser og intern kontroll	
5. Kommunisere	Rapportering til byggherrer, ansatte og interessenter	
6. Gjenoppretting og varsling	Varslingskanaler og tiltak ved negativ påvirkning	

Internkontroll og rapporteringskvalitet

Selskapene i Infra Group har etablert et rammeverk for internkontroll og rammeverket støttes av ISO-sertifiserte ledelsessystemer og rutiner for datainnsamling, vurdering og kvalitetssikring. Risikostyring i tråd med ISO standardene følger prinsippene i ISO 31000: Risikostyring i entreprenørselskapene.

Vi håndterer risiko knyttet til:

- Dataintegritet, gjennom strukturert innsamling og validering
- Nøyaktighet, via anerkjente metoder og kontrollpunkter
- Tilgang på data fra verdikjeden, gjennom kontraktskrav og oppfølging
- Tidsstyring, via årshjul og tydelig ansvar i rapporteringsprosessen

Rapporteringen koordineres av konsernfunksjonen for bærekraft og økonomidirektør, og utarbeides i samarbeid med tverrfaglige team i datterselskapene. Rapportutkast kvalitetssikres av ledergruppene og konsernledelsen, og godkjennes av styrene i de respektive selskapene, og i Infra Group.

Felles prinsipper og datakvalitet

I 2024 har vi samarbeidet om konsernfelles rapporteringsprinsipper for miljø og sosiale forhold. Formålet er å sikre enhetlig, sammenlignbar og pålitelig rapportering på tvers av konsernet. Dette er et pågående arbeid. Prinsippene er forankret i konsernets styringsstruktur og inngår som en del av den overordnede internkontrollen. Hvert selskap er ansvarlig for kvaliteten på egne data, i tråd med felles metodikk og krav til dokumentasjon.

Vi erkjenner at enkelte indikatorer fortsatt preges av datamessig usikkerhet, særlig der metodikk eller systemgrunnlag er under utvikling.

Vi jobber kontinuerlig med forbedringer innen systemstøtte, datakvalitet og opplæring. I 2025 ansettes en bærekraftcontroller som skal bistå i arbeidet med internkontroll og datadrevet felles rapporteringssystemer.

Ledelsessystemer og ISO-sertifiseringer

ISO-sertifiserte styringssystemer er en sentral del av vår styringsmodell, og brukes aktivt i arbeidet med bærekraft, internkontroll og etterlevelse.

ISO	Hæhre	Isachsen	Contur
ISO 9001	✓	✓	✓
ISO 14001	✓	✓	✓
ISO 45001	✓	✓	✓
ISO 37001	✓		✓
ISO 39001	✓		

Disse systemene understøtter både prosjektgjennomføring og konsernrapportering, og benyttes aktivt i revisjoner, avviksoppfølging og forbedringsarbeid. NOMAS planlegger for Miljøfyrtårn-sertifisering i 2025.



Resertifisering av ISO-standarder, daglig leder og fagansvarlig trafikk i Hæhre, foto: Tor Kleiven

Dobbel vesentlighet

Prosess for dobbel vesentlighetsanalyse

I 2024 gjennomførte Infra Group en dobbel vesentlighetsanalyse i tråd med EUs bærekraftsdirektiv (CSRD) og ESRS-standardene. Analysen dekker konsernet og datterselskapene hvor Infra Group har bestemmende innflytelse, mens tilknyttede selskaper og eksterne aktører vurderes som en del av verdikjeden.

Formålet med analysen var å kartlegge Infra Groups mest vesentlige bærekraftspåvirkninger, risikoer og muligheter. Dette omfatter både hvordan konsernets virksomhet påvirker miljø og samfunn og hvordan eksterne bærekraftsutfordringer kan påvirke Infra Groups økonomiske situasjon.



Emne

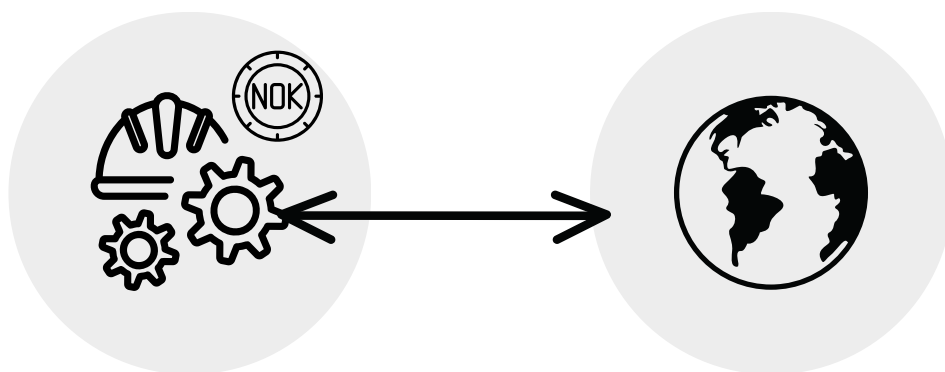
ESRS 2 IRO-1, IRO-2

Infra Groups vesentlighetsanalyse fulgte en strukturert tilnærming med fire overordnede faser:

- Forstå – Kartlegging av konsernets aktiviteter, verdikjede og interessenter.
- Identifisere – Utarbeidelse av en bruttoliste over påvirkninger, risikoer og muligheter (IRO-er).
- Vurdere – Systematisk vurdering av konsekvens og sannsynlighet.
- Beslutte – Fastsettelse av vesentlige temaer og strategiske prioriteringer.

En tverrfaglig kjernegruppe bestående av fagpersoner fra bærekraft, HMS, virksomhetsstyring og risikohåndtering hadde hovedansvaret for analysen. Representanter fra Infra Groups datterselskaper og forretningsområder deltok i vurderingen for å sikre en fullstendig og presis kartlegging.

Styringsgruppen, bestående av konsernledelsen, fulgte analysen gjennom hele prosessen og var involvert i godkjenning av de endelige vesentlige temaene.



Hvordan eksterne bærekraftforhold på virker vår virksomhet og lønnsomhet

Vår påvirkning på mennesker, miljø og samfunn

Hovedfunn fra dobbel vesentlighetsanalyse

Infra Groups vesentlighetsanalyse har identifisert de mest relevante bærekraft-temaene for konsernet. Disse er vurdert ut fra vår faktiske og potensielle påvirkninger på omgivelsene, samt hvordan klima- og bærekraftsrelaterte trender kan påvirke konsernets finansielle situasjon.

Analysen har ført til en rangering av temaene etter vesentlighet, og resultatene er oppsummert i følgende matrise:

Temaer vurdert som høy:

- E1 Klimaendringer
- E4 Biologisk mangfold og økosystemer
- E5 Ressursbruk og sirkularitet
- S1 Egen arbeidskraft
- S2 Arbeidere i verdikjeden
- G1 Forretningsskikk

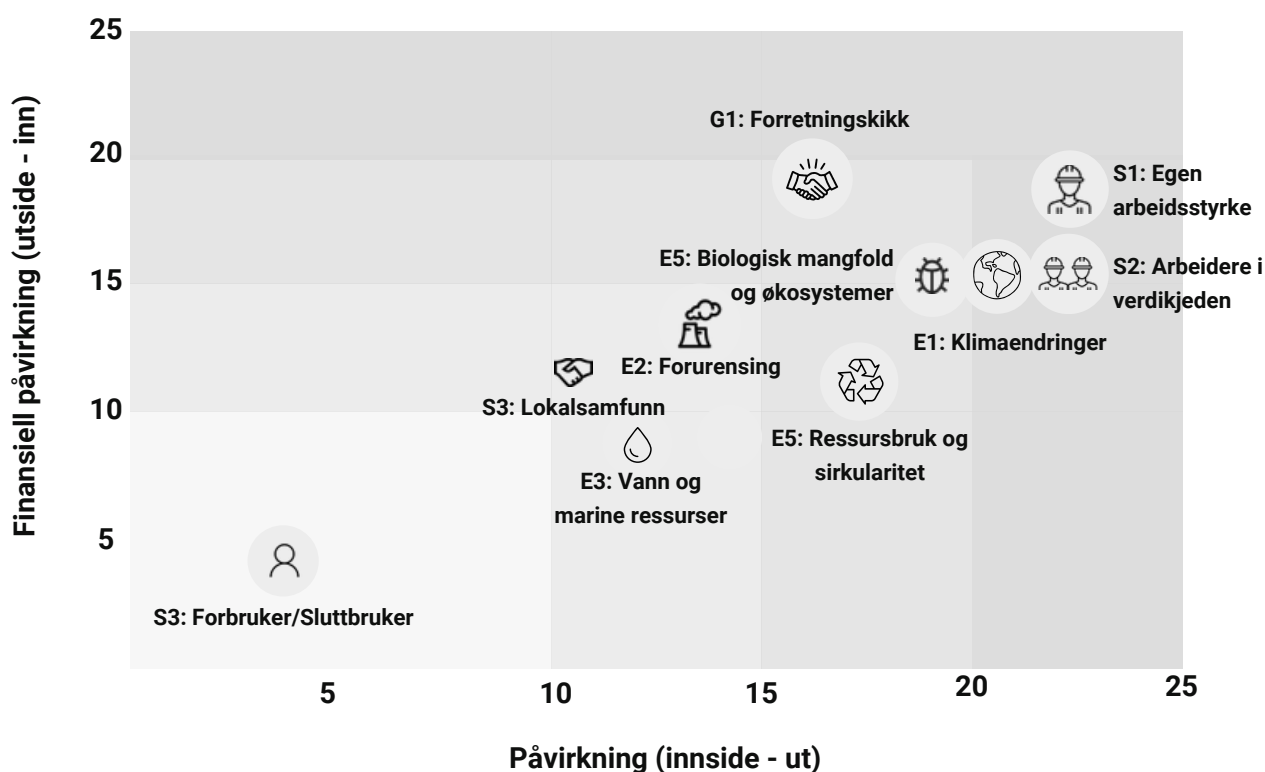
Temaer vurdert som middels

- E2 Forurensning
- S3 Berørte lokalsamfunn
- E3 Vann og marine ressurser

Temaer vurdert som lav

- S4 Forbrukere og sluttbrukere

Resultat av dobbel vesentlighetsanalyse 2024:



Oversikt over vesentlige bærekraftforhold

- Negativ påvirkning
- Positiv påvirkning
- Mulighet
- Risiko

Oversikt over vesentlige risikoer, muligheter og påvirkninger (IROer)

TYPE	RISIKO, MULIGHET OG PÅVIRKNING	Egen drift Verdikjeden		TIDS- HORISONT	HVORDAN VI HÅNTERER DETTE	
E1 KLIMAENDRINGER, KLIMATILPASNING OG ENERGI						
	Forbrenning av fossile brensler, arealbruksendringer og materialbruk			Aktuell Potensiell	SML	KLIMA SIDE XX TIL S XX
	Tilpasning av infrastruktur til fremtidige klimaforhold			Aktuell Potensiell	SML	
	Energiforbruk under bygging og materialproduksjon			Potensiell	SML	
	Regulatorisk risiko knyttet til uforutsigbare rammebetingelser og strengere klimakrav i offentlige anskaffelser, inkl. krav om utslippsfrie anleggsplasser.				SML	
	Markedsrisiko knytte til tilgang på råmaterialer og innsatsfaktorer som følge av klimaendringer				SML	
	Fysisk risiko som følge av mer ekstremvær, både kronisk og akutt				ML	
	Muligheter innenfor økt satsing på elektrifisering og nullutslippsteknologi, økte klimakrav og utbygging av fornybare energikilder				SML	
	Muligheter innenfor utbygging av fornybar energiproduksjon og utvikling av nye energibærere				SML	
E4 BIOLOGISK MANGFOLD OG ØKOSYSTEMER						
	Arealbruksendringer og påvirkning på natur, inkl. påvirkning på økosystemtjenester (f.eks. dreneringssystemer, vannforvaltning)			Aktuell	SML	NATUR SIDE XX TIL S XX
	Mulighet for vekst i markedet for naturrestaurering og tilbakeføring av natur, med økt forutsigbarhet og klare rammebetingelser under naturavtalen				ML	

Oversikt over vesentlige miljøpåvirkninger, risikoer og muligheter

TYPE	RISIKO, MULIGHET OG PÅVIRKNING	Egen drift Verdikjeden		TIDS- HORIS ONT	HVORDAN VI HÅNDRER DETTE
E5 RESSURSBruk OG Sirkularitet					
	Bruk av store mengder primære råvarer som stål, asfalt, betong, sprengstoff, inkl. pukk og grus		Aktuell	SML	RESSURSBruk OG Sirkularitet SIDE XX TIL S XX
	Ombruk og avfall som går til materialgjenvinning og energiproduksjon		Aktuell	SML	
	Manglende materialgjenvinning og gjenbruk, hhv. asfalt, betong og pukk men og andre typer avfall		Aktuell	SML	
	Muligheter for økt utvikling av sirkulære materialer og investering i renseteknologi for forurensende masser, som muliggjør høyere gjenbruk og materialgjenvinning			SML	
S1: EGEN ARBEIDSSTYRKE /S2: ARBEIDERE I VERDIKJEDEN					
	Et seriøst arbeidsliv med faste ansettelse, tarifflønn, høy organisasjonsgrad og likelønn for likt arbeid.		Aktuell	SML	TRYGT OG UTVIKLENDE ARBEIDSMILJØ S.XX
	Balanse mellom jobb og fritid med skiftordning og høy arbeidsbelastning.		Potensiell	SML	
	Styrking av kompetanse gjennom opplæring, lærlingeprogram, Fremtidens Skole, lederutvikling m.m.		Aktuell/ Potensiell	SML	
	Mulighet for å beholde og rekruttere essensiell fagkompetanse gjennom ulike kompetanse og utviklingsprogrammer			ML	
	Påvirkning på ansatte, innleide og underentreprenører – sikkerhet, helse og risiko for fysisk belastning.	 	Aktuell/ Potensiell	SML	TRYGT HJEM SIDE: XX
	Påvirkning på ansatte i verdikjeden, inkludert lave lønninger, lav organisasjonsgrad og mangel på kollektive avtaler.		Potensiell	SML	SERIØSITET SIDE: XX
	Høy grad av trivsel og bedre arbeidsmiljø gjennom økt kjønnsbalanse og tilrettelegging for alle livets faser.		Potensiell	SML	TRYGT OG UTVIKLENDE ARBEIDSMILJØ S.XX

TYPE	RISIKO, MULIGHET OG PÅVIRKNING	Egen drift Verdikjeden		TIDS- HORIS- ONT	HVORDAN VI HÅNTERER DETTE
S3: BERØRTE LOKALSAMFUNN					
G1: STYRINGSMESSIG FORHOLD (GOVERNANCE)					
	Varslingskanaler tilgjengelig for viktige interessenter bidrar til å forebygge negativ påvirkning og sikre åpenhet, ansvarlighet og bedre arbeids- og miljøforhold	 	Potensiell	SML	FORRETINNGS- SKIKK SIDE X-X
	Korrupsjon og økonomisk kriminalitet i leverandørkjeden kan føre til økonomiske tap, rettslige sanksjoner og omdømmerisiko.			SML	
	Korrupsjon og økonomisk kriminalitet påvirker ansatte, UE og andre samarbeidspartnere	 	Potensiell	SML	
	Felles bedriftskultur og stolthet gjennom konsernfelles bidrag og utnyttelse av felles synergier på tvers av selskapsstrukturer i tråd med etiske retningslinjer			SML	
	Manglende ansvarlig leverandørstyring kan føre til brudd på menneskerettigheter, dårlige arbeidsforhold og miljømessige utfordringer	 	Potensiell	SML	
	Tilrettelegging for innovasjon og utvikling av nye klimavennlige teknologier i samarbeid med leverandører.	 	Potensiell	ML	

Detaljert beskrivelse av metodikk for dobbel vesentlighet

1 Forstå

Kartlegging av verdikjede, aktiviteter og interessenter

Infra Group kartla verdikjeden for hvert selskap, inkludert leverandører, byggherrer, ansatte og myndigheter. Analysen bygget på en gjennomgang av interne prosesser, dialog med interessenter og bransjespesifikke rapporter. Dette sikret at vurderingen reflekterte både interne og eksterne forventninger.

2 Identifisere

Utarbeidelse av bruttoliste over påvirkninger, risikoer og muligheter

Vi identifiserte over 20 bærekraftstemaer basert på ESRS-rammeverket, bransjespesifikke forhold og interessentinnspill. Særlig byggherrens krav ble vektlagt, sammen med innsikt fra tillitsvalgte, ansatte og ledelsen. Temaer knyttet til HMS, seriøsitet, arbeidsmiljø, klimakutt og etisk drift fremsto som spesielt viktige.

3 Vurdere

Evalueringsgrad av alvorlighetsgrad, sannsynlighet og økonomiske påvirkninger for å avgjøre vesentlighet

Hvert tema ble analysert basert på:

- Påvirkning på mennesker og miljø (omfang, alvorlighetsgrad, varighet, mulighet for avbøtende tiltak)
- Risiko eller mulighet for konsernet (økonomisk, regulatorisk og strategisk betydning)

Temaene ble vurdert og kvantifisert på en skala fra 1 til 5, hvor vi benyttet statistikk fra HMS- og miljødata for å underbygge analysen.

4 Beslutte

fastsettelse av vesentlige forhold basert på både kvalitative og kvantitative vurderinger

Infra Group satte en terskelverdi for vurdering, hvor alle temaer over denne verdien ble definert som vesentlige. I tillegg ble kvalitative vurderinger benyttet, spesielt innen menneskerettigheter og lavsannsynlige, men høykonsekvente risikoer. Den endelige vurderingen ble gjennomgått i ledergruppene i selskapene, og deretter presentert for Infra Groups styre for å sikre at resultatene var forankret i konsernets strategi og interessentenes forventninger.

Infra Group vil videreutvikle vesentlighetsanalysen i takt med oppdateringer fra EFRAG, beste praksis i bransjen og styrket datagrunnlag. Analysen vil danne grunnlaget for målstyring, ESG-rapportering og bærekraftstiltak i konsernet og i våre selskap.

Klima og miljø

I dette kapittelet viser vi hvordan vi arbeider systematisk for å redusere utslipp, ta vare på naturverdier og bruke ressurser mer effektivt. Du får innblikk i våre policyer, tiltak, mål og resultater, samt veien videre.

Arbeidet støtter opp under flere av FNs bærekraftsmål, særlig:

Mål 12: Ansvarlig forbruk og produksjon

Mål 13: Stoppe klimaendringene

Mål 15: Liv på land

De miljørelaterte temaene er strukturert i tre kapitler:

- **Klima**
- **Natur**
- **Ressursbruk og sirkularitet**

Rapporteringen er basert på kravene i ESRS E1, E4 og E5.



Klima

Omstillingsplan og klimastrategi

Infra Group anerkjenner klimaendringer som en sentral utfordring og en viktig driver for omstilling i bygg- og anleggsbransjen. Økte klimakrav fra myndigheter og byggherrer, inkludert fossilfrie anleggskontrakter fra 2025 og strengere krav i offentlige anskaffelser, gjør utslippsreduksjon avgjørende for konkurransekraften. Våre datterselskaper har ulike klimamål og tilpasser innsatsen etter egen drift. Hæhre har et mål om å redusere karbonintensiteten i Scope 1 og 2 med 7 % årlig og nå netto null innen 2050. Contur skal kutte sine totale utslipp med 10 % årlig. Isachsen arbeider målrettet for å redusere utslipp i prosjektgjennomføringen, mens NOMAS har som ambisjon å **sikre et fossilfritt kretsløp**.

Vi jobber aktivt for å styrke klimaarbeidet på tvers av konsernet ved å samordne klimagassrapportering, dele beste praksis, samarbeide om teknologiutvikling og investere i utslippsfrie løsninger. Klimarisiko – både overgangsrisiko og fysisk risiko – integreres i alle større prosjekter for å sikre robusthet og langsiktig konkurransekraft.

Infra Group vil fortsette å utvikle og tilpasse sin klimastrategi i takt med regulatoriske krav og markedsutvikling, med mål om å redusere utslipp, øke energieffektiviteten og styrke vår rolle i det grønne skiftet. En omstillingsplan er planlagt ferdig innen 2027.



Kapittelets omfang og oppsummering:



Emne

Klimaendringer, ESRS E1
E1-1, E1-SBM-3, E1-2, E1-4, E1-5, E1-6



Policyer

Etiske retningslinjer
Miljøpolicyer pr. selskap



Mål

Hæhre: Karbonintensitet < 7 % årlig
Contur: Redusere Scope 1, 2 og 3 med 10 % årlig
Isachsen: Redusere klimagasutslipp
NOMAS: Fossilfritt kretsløp



Nøkkeltiltak

- Prosjektspesifikke vurderinger av utslippskilder og tiltak
- Optimalisering av logistikk og transport
- Økt bruk av nullutslippsteknologi
- Materialvalg
- Unngå unødig arealbruksendringer

Klimapolicy

Infra Group har foreløpig ikke en formell konsernfelles klimapolicy, men klimaarbeidet bygger på felles prinsipper og praksis etablert i datterselskapene. Alle entreprenørselskapene har egne miljøpolicyer i tråd med ISO 14001 og rapporterer klimagassutslipp etter GHG-protokollen. Dette danner grunnlaget for vårt første konsernfelles klimaregnskap i 2024. Utslppsreduksjon er en prioritet i prosjekter – både som del av vår strategi og for å møte byggherrenes krav, der klima og miljø i økende grad vektles med opptil 30 % i anbudspresesser. Klimarisiko vurderes i prosjekter, og Scope 1–3-utslipp inngår i beslutningsgrunnlag der det er mulig. Ansvar for oppfølging ligger hos konsernledelsen, og arbeidet koordineres av ledergruppene i hvert selskap. Behovet for en formell konsernpolicy vurderes i 2025, parallelt med arbeid med omstillingsplanen.

Klimarapportering

- GHG-protokollen (Scope 1, 2 og 3)
- Årlig energiregnskap og klimagassregnskap
- Første konsernfelles regnskap: 2024
- Rapportering gir grunnlag for tiltak og oppfølging

Utslipp og energikilder

Infra Groups påvirkning på klimaet skjer hovedsakelig gjennom energibruk og utslipp fra maskiner, kjøretøy og materialbruk i prosjektene. I dette kapittelet presenterer vi konsernets energiregnskap og klimagassregnskap for de siste tre årene.

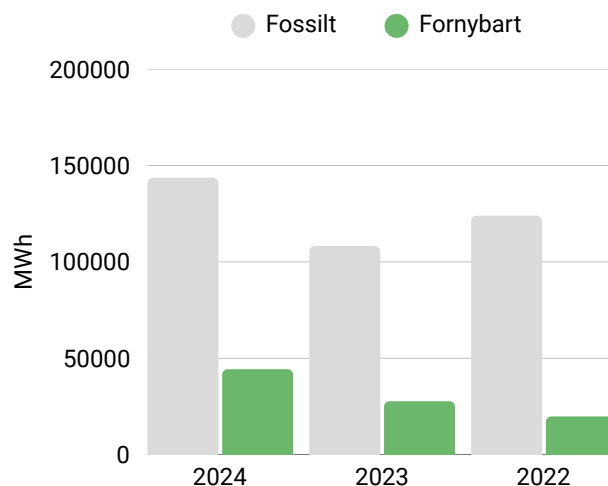
Energiforbruk og overgang til fornybart

Infra Groups energiforbruk økte til 187 971 MWh i 2024, som følge av høyere aktivitet i prosjektene. Samtidig har andelen fornybare energikilder økt fra 14 % i 2022 til 24 % i 2024.

Dette skyldes særlig økt bruk av elektriske maskiner og kjøretøy. Fossile energikilder (primært diesel) utgjorde fortsatt 76 % av det totale forbruket i 2024, men andelen er fallende. Utviklingen viser at konsernet er i gang med en gradvis overgang til mer klimavennlig energibruk.

Energiregnskap	MWh		
Kategori	2024	2023	2022
Totalt energiforbruk knyttet til egen drift	187 971	135 938	143 794
-Fossile energikilder (diesel, bensin)	143 636	108 221	123 968
-Fornybare energikilder	44 335	27 718	19 825
Andel fornybare kilder (%)	24	20	14

Andel fossil og fornybar energi



Økt bruk av fornybare energikilder er i tråd med utviklingen i bransjen, og byggherrens økte krav til utslippskutt i prosjekter. Utviklingen viser at konsernet er i gang med en gradvis overgang mot mer klimavennlig energibruk, særlig gjennom elektrifisering og bruk av biodrivstoff.

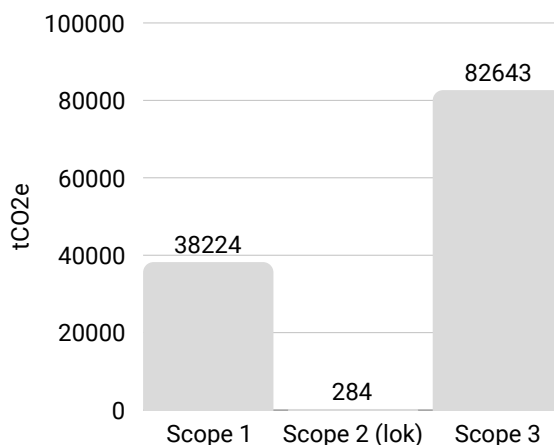
Klimagassutslipp Scope 1, 2 og 3

Totale klimagassutslipp var i 2024 121 000 tonn CO₂e (lokasjonsbasert), en økning fra året før. Veksten skyldes høyere aktivitet og bedre datagrunnlag, særlig for indirekte utslipp.

De største utslippene kom fra maskinbruk (Scope 1) og innkjøpte materialer som stål og betong (Scope 3). Utslipp fra strøm (Scope 2) var lave på grunn av fornybar norsk strøm. Markedsbaserte Scope 2-tall oppgis som tillegg.

Utslippene per omsatt krone har vært stabile over tid, noe som tyder på at konsernets klimatiltak har effekt. Neste kapittel viser hvordan vi jobber med å redusere disse utslippene i praksis.

Fordeling av klimagassutslipp



Klimagassregnskap for Infra Group (E1-6)		Utslipp (tonn CO ₂ e)		
Kategori		2024	2023	2022
Scope 1 direkte utslipp		38 224	28 982	31 010
Scope 2: Indirekte utslipp energiforbruk (lokasjonsbasert)		284	150	635
Scope 2: indirekte utslipp energibruk (markedsbasert)		22 949	10 349	4944
Karbonintensitet Scope 1 og 2 (lokasjonsbasert)		5,7	4,9	5,9
Klimagassutslipp Scope 1 og 2 (lokasjonsbasert)		38 508	29 132	31 644
1 - Innkjøpte varer og tjenester (stål, asfalt, betong)		63 267	50 300	36 320
2- Drivstoff- og energirelaterte aktiviteter		12 554	7 181	7 455
3- Oppstrøms transport og distribusjon		2420	6 501	1 395
5- Avfall generert i drift		502	905	1 493
6- Forretningsreiser		3 600	1 944	1 505
7- Pendling av ansatte		14	194	212
Scope 3: Andre indirekte utslipp		82 356	67 062	48 379
Klimagassutslipp Scope 1, 2 og 3 (lokasjonsbasert)		120 864	96 157	80 024
Karbonintensitet Scope 1, 2 og 3 (lokasjonsbasert)		17,8	16,1	14,9

Regnskapsprinsipper
enkelt forklart
Mer utdypning her.

Klimatiltak i praksis

Våre selskaper reduserer utslipp gjennom optimalisering, elektrifisering og forbedret praksis. Allerede i tilbudsfasen estimeres CO₂-utslipp og tiltak planlegges i tråd med klimabudsjetter og byggherrekrav. De fleste entreprenørselskapene benytter klimagassbudsjetter og -regnskap aktivt i prosjektgjennomføringen. I totalentrepriser har vi større handlingsrom, mens enhetspriskontrakter ofte inkluderer bonus- og malusordninger knyttet til klimagassresultater.

NOMAS har spesialkompetanse på utvikling av miljødeklarasjoner (EPD) for sine produkter innen pukk og grus, og spiller en viktig rolle i Infra Groups arbeid med sirkulære og dokumenterte materialvalg.

Eksempel på et prosjekt som er planlagt for å redusere klimagassutslipp

Elektrifisering og bruk av nullutslippsteknologi

Infra Group satser aktivt på elektrifisering for å redusere klimagassutslipp fra anleggsdrift. Isachsen har levert flere utslippsfrie anleggsplasser for Oslo kommune, og har solid erfaring med elektrisk maskinbruk i bynære prosjekter. Hæhre innfører nullutslippsteknologi gradvis, men møter utfordringer i store masseforflyttingsprosjekter utenfor byene, der tilgang på kraft og infrastruktur er begrenset. Likevel vurderes elektriske løsninger i alle prosjekter, og teknologien fases inn der det er mulig. NOMAS elektrifiserer lastebilparken og har i dag XX prosent elektriske kjøretøy. I kombinasjon med sirkulær massehåndtering bidrar dette til betydelige utslippskutt i verdikjeden. I tillegg består en økende andel av våre lagbiler og personellkjøretøy av elektriske kjøretøy.



NOMAS investerer i elektriske lastebiler, foto: Tor Kleiven

Effektiv masselogistikk og gjenbruk

Effektiv masselogistikk er et sentralt klimatiltak i Infra Group. Ved å planlegge for optimal massebalanse, redusert transport og gjenbruk av overskuddsmasser, kutter vi klimagassutslipp fra maskinbruk og tungtransport. Hæhre har lang erfaring med å optimalisere masselogistikk i store infrastrukturprosjekter. I E10 Hålogandsvegen kombineres gjenbruk av eksisterende veitraseer med kortreist masseflyt og bruk av lavkarbonmaterialer. Tiltakene bidrar til å redusere både Scope 1-utslipp (drivstoff) og Scope 3-utslipp (materialer og logistikk), samtidig som de gir lavere kostnader og mindre naturinngrep. Flere selskaper i Infra Group jobber etter samme prinsipp: tidlig analyse av masseflyt, identifisering av gjenbrukspotensial og systematisk optimalisering av transport.

Materialbruk

Infra Group jobber aktivt for å redusere karbonavtrykket i leverandørkjeden, blant annet ved å øke bruken av lavkarbonbetong og resirkulerte materialer der det er mulig. Entreprenørene innhenter EPD og vektlegger dette i sine vurderinger av valg av materialer.

Har vi eksempel? Vi prioriterer kortreiste materialer der det er mulig, for å redusere Scope 3-utslipp fra transport.

Arealbruk og naturinngrep

Arealbruksendringer står for en stor andel av utslippene i flere prosjekter. Vi arbeider systematisk for å redusere inngrep i karbonrike områder som myr, skog og jordbruksarealer. Der det er mulig, bygger vi på allerede utbygde arealer. Vi vurderer også tiltak som revegetering og naturrestaurering for å kompensere for arealinngrep. NOMAS gjenvinner gravemasser fra anleggsprosjekter og foredler dem til nye produkter som pukk og fyllmasse. Dette reduserer behovet for jomfruelige materialer og lange transporter, og bidrar til å kutte utslipp i hele verdikjeden. I 2024 behandlet NOMAS over XX tonn masser til gjenbruk, tilsvarende et utslippskutt på omtrent xx tonn CO₂ sammenlignet med deponering og uttak. Les mer om hvordan vi jobber med arealbruk og naturinngrep i kap. natur s. XX.

Innovasjon

Har vi noen pågående FoU eller ting vi har testet, evt. løsninger som er gjort i 2024, eller bransjesamarbeid om reduksjon av klimagass?



Alle konstruksjonene bygges med lavkarbon klasse A/B? på Fv. 353 Rugtvedt-Surtebogen (Gassveien). Foto: Tor Kleiven



Tester ut elektrisk dumper på Frier Vest i 2024 - Sany SKT105 E, foto: Tor Kleiven

Resultater og veien videre

Tiltakene vi har satt i verk i våre pågående prosjekter gir resultater. Elektrifisering og overgang til fornybare energikilder har bidratt til at andelen fornybar energi har økt jevnt de siste tre årene, samtidig som utslippene per omsatt krone har holdt seg stabile. I 2024 var karbonintensiteten på 18 tonn CO₂e per MNOK, omtrent som i 2023.

Klimagassregnskapet viser at vi har best kontroll over Scope 1- og Scope 2-utslipp, mens det fortsatt er betydelig potensial for utslippskutt i Scope 3. Her utgjør materialbruk og drivstoffrelaterte aktiviteter de største postene. Disse områdene vil få økt prioritet fremover.

Vi følger utviklingen tett, både på konsernnivå og i hvert enkelt selskap. Våre selskaper har ulike klimamål, og tilpasser innsatsen etter sin drift og rolle i verdikjeden. Tabellen under gir en oversikt over selskapenes mål og hovedtiltak, samt hvordan de ligger an med tanke på utslippsprofil:

Klimatiltak i tall

- 44 335 MWh fornybar energi
- 15 000 tonn CO₂ spart ved masseeggenbruk
- 32 % økning i elforbruk 2023–2024
- 18 tonn CO₂e/MNOK (stabilt)

2024 markerer et viktig skifte i konsernets klimaarbeid: For første gang har vi etablert et konsernfelles klimaregnskap. Dette gir oss et samlet bilde av utslippene og et sterkere beslutningsgrunnlag for videre arbeid. Samtidig skjer utslippskuttene ute i prosjektene. Fremover skal vi:

- Øke andelen elektrifiserte maskiner
- Forsterke klimabudsjettering og regnskap i prosjektene for bedre datainnhenting
- Videreutvikle verktøy for oppfølging og analyse
- Optimalisere metoder for å redusere utslipp fra arealbruk – og inkludere dette i fremtidige klimaregnskap
- Vurdere behovet for en konsernfelles klimapolicy

Utslipp pr. selskap		Utslipp (tonn CO ₂ e)					
Selskap	Klimamål	Scope 1	Scope 2	Karbonintensitet (Scope 1 og 2/MNOK)	Scope 3	Totalt	Endring fra 2023
Hæhre	Reduksjon av karbonintensitet 1+2 med 7 % årlig, netto null i 2050	31 763	238	7,3	67 890	99 892	+ 11%
Isachsen	Måltrettet reduksjon av utslipp i prosjektgjennomføring	1 863	9	1,4	1 965	3 836	
Contur	10 % årlig reduksjon Scope 1,2 og 3	2 702	27	2,9	11 984	14 714	
Nomas	Fossilfritt kretsløp	1 895	10		517	2 422	

Natur

Vår tilnærming til biologisk mangfold og økosystemer

Anleggsprosjekter påvirker natur og økosystemer på flere måter – gjennom arealbruksendringer, inngrep i landskap, støy, forurensning og risiko for spredning av fremmede arter. Infra Group et ansvar for å redusere denne påvirkningen i våre prosjekter. Naturen sikrer essensielle økosystemtjenester som rent vann, mat, frisk luft og karbonlagring og spiller en avgjørende rolle i klimatilpasning. Vi anerkjenner at vår aktivitet påvirker alle de fem hovedårsakene til naturtap, slik de er identifisert av FNs naturpanel (IPBES): arealendringer, direkte utnyttelse av naturressurser, forurensning, invasive fremmede arter og klimaendringer. Blant disse vurderer vi arealinngrep som vår mest vesentlige påvirkning. Som del av vår tilnærming anvender vi tiltakshierarkiet i praksis: Unngå – Begrens – Restaurer – Kompenser. Dette er veietablert i prosjektene våre gjennom krav fra byggherrer, forventninger i markedet og våre egne miljøstyringssystemer.



Kapittelets omfang og oppsummering:



Emne

Biologisk mangfold og økosystemer, ESRS E-4



Policyer

Per selskap



Mål

M1 = 0 alvorlige miljøhendelser



Nøkkeltiltak

- Tidlig kartlegging av naturverdier
- Begrensning av inngrep og overvåking
- Bruk av stedegent frø og revegetering
- Naturrestaurering i E10 og på Svalbard
- Deltakelse i TEAM#UP og "Grønt kurs"

Tiltaksprioritet

01

UNNGÅ

02

AVBØTE

03

RESTAURERE

04

KOMPENSERE

NATUR

Vi samarbeider tett med byggherrer, myndigheter og fagmiljøer for å balansere infrastrukturbehov med hensynet til natur og økologiske verdier. Statens vegvesens rapport om naturregnskap (2024) påpeker at eksisterende systemer ofte mangler helhetlig oversikt over naturpåvirkning, og etterlyser bedre kobling mellom tiltakshierarki og faktisk arealbruksendring. Dette har vi begynt å operasjonalisere i E10 Hålogalandsvegen, der arealregnskap inngår som del av prosjektets klimagassregnskap. Dette gir et mer presist bilde av både utslipp og naturpåvirkning, og er fortsatt uvanlig i bransjen.

Samtidig erkjenner vi at noen prosjekter medfører betydelig nedbygging, som Frier Vest. Her har vi fulgt reguleringsplanens føringer for buffersoner, vegetasjonssoner og hensynssoner mot natur- og kulturverdier, og gjennomført tiltak for å begrense inngrep og ivareta økosystemer i nærområdet.

Policy

Alle entreprenørselskapene i Infra Group følger ISO 14001-sertifiserte miljøstyringssystemer og byggherrekrav som stiller høye krav til naturhensyn. Dette innebærer kartlegging av naturverdier, kontroll av fremmede arter og dokumentert gjenoppretting av natur etter inngrep. Hæhres klima- og miljøpolicy viser hvordan dette praktiseres gjennom hele prosjektløpet, med tiltak for vassdrag, artsmangfold og bærekraftig arealbruk. Alle våre selskaper registrerer uønskede hendelser på miljø og følger opp hendelser med tiltak. Målet vårt om null alvorlige miljøhendelser står fast. Dette er en viktig del av vårt forebyggende miljøarbeid i prosjekter.

M1 = 0

Omforent måltall: Ingen alvorlige miljøhendelser per én million arbeidede timer.

M1-hendelse:

Hendelser som medfører varig miljøskade, inngrep i vernet natur eller reaksjon fra myndigheter.

Tiltak for å redusere naturpåvirkning

Naturhensyn integreres i alle faser – fra planlegging til overlevering. I tilbuds- og designfasen vurderes alternative traséer for å unngå verneområder eller særlig verdifulle naturtyper. Der inngrep ikke kan unngås, benytter vi tekniske og driftsmessige tiltak for å redusere konsekvensene. Før anleggsstart gjennomfører vi kartlegginger av arter og naturtyper, både i henhold til byggherrekrav og gjennom egne vurderinger. I

totalentrepriser har vi selv ansvar for feltkartlegging og konsekvensvurderinger.

Dette muliggjør smartere trasevalg og reduserte inngrep. Vi gjennomfører tiltak som støyskjerming, støvdemping, vasking av maskiner ved sonebytter og bruk av stedegent frø til revegetering. På anlegg som grenser til følsom natur overvåkes vannkvalitet og påvirkning underveis. Et eksempel er Bussveien, hvor Contur og Risa overvåket vannmiljø og satte inn tiltak for å beskytte en salamanderbestand.



Overvåking av vannmiljøer på prosjekt Bussveien for å beskytte identifisert salamanderbestand.



Skilting av kantsonemasser på E10 Hålogalandsvegen. God skilting bidrar til overholdelse av strenge miljøkrav satt av byggherre

Restaurering og eksempelprosjekter

Infra Group har bygget opp solid kompetanse på naturrestaurering – både som en del av ordinære anleggsprosjekter og i målrettede tilbakeføringsoppdrag. Hæhre, inkl. datterselskapet Hæhre Arctic, er konsernets ledende selskap på området og har gjennomført noen av Norges mest omfattende restaureringstiltak. På E10 Hålogalandsvegen er det utviklet et digitalt arealregnskap som dokumenterer forholdet mellom nytt belagt areal og reetablert natur. Ved Gullsfjordbotn ble eksempelvis en 450 meter lang veitrase fjernet og tilbakeført til naturlig tilstand i samarbeid med NINA. Dette prosjektet viser hvordan praktisk naturrestaurering kan integreres i prosjektgjennomføring. Et annet nøkkelprosjekt er tilbakeføringen av Svea og Lunckefjellet på Svalbard, utført av Hæhre Arctic på oppdrag fra Store Norske. Over 1 074 000 m² terreng ble restaurert, 2 millioner kubikkmeter masser forflyttet internt, 27 km vei fjernet og mer enn 100 bygninger demontert og sendt til fastlandet. Prosjektet er omtalt i Naturrisikoutvalgets rapport (2024) som Norges mest ambisiøse miljøprosjekt, og har gitt verdifull erfaring med storskala restaurering. NINA var engasjert gjennom byggherren og veiledet gjennom restaureringsprosessen.

For å styrke kompetansen har flere fagarbeidere i Hæhre gjennomført “Grønt kurs” utviklet i samarbeid med NINA. Kurset gir praktisk opplæring i naturrestaurering, og kompetansen er videreført til blant annet E10 og vurderes brukt i fremtidige oppdrag. Hæhre deltar også i det EU-finansierte prosjektet TEAM#UP, som utvikler yrkesfaglige læreplaner for økologisk restaurering. Målet er å løfte kompetansen på tvers av Europa gjennom samarbeid mellom entreprenører og utdanningsinstitusjoner. Hæhre bidrar aktivt med sine erfaringer i dette arbeidet.

Før arbeidene startet på Svalbard



Foto: Martin Øen, Hæhre Arctic

Etter arbeid med tilbakeføring av natur



Foto: Ove Haugen, Store Norske

Resultater og veien videre

M1-verdien har vært 0 i flere år, som et resultat av målrettet arbeid med forebygging, miljøkrav og kontrollrutiner. I 2024 ble det likevel registrert én M1-hendelse i Hæhre, da et kulturminne ble skadet under byggearbeid.

Hendelsen ble varslet og håndtert i tett dialog med byggherre og førte til en gjennomgang og skjerping av interne rutiner for kulturminne-håndtering i gjennomføringsfasen.

Selv om vi over tid har hatt stabile nulltall, viser hendelsen hvor viktig det er med kontinuerlig forbedring – særlig i overgang fra planlegging til bygging, der samhandling, god kartlegging og risikovurdering er avgjørende for å unngå varig påvirkning på natur- og kulturverdier. Vi har et høyt antall registrerte miljøhendelser i selskapenes RUH-system, og mindre alvorlige hendelser håndteres raskt og uten varig skade. I Hæhre er eksempelvis forurensing til grunn og vann en vesentlig del av disse mindre alvorlige miljøhendelsene.

Vi erkjenner at tradisjonelle styringssystemer ikke fullt ut fanger opp langsiktige naturendringer. Derfor vil vi videreutvikle bruken av digitale verktøy, blant annet for å måle netto naturpåvirkning gjennom arealregnskap. Erfaringene fra E10 og miljøprosjektet på Svalbard viser at naturrestaurering kan forenes med både lønnsomhet og samfunnsverdi – og bli et konkurransefortrinn i anleggsbransjen. Med skjerpede forventninger og økt regulatorisk fokus, forventer vi flere oppdrag der restaurering inngår som en naturlig del av leveransen. Våre prioriteringer fremover er å fortsette miljøarbeidet for å opprettholde $M1=0$, opparbeide oss erfaring med naturregnskap i flere prosjekter og forsterke digital kartlegging og overvåking.

Mulig graf om antall registrerte miljøhendelser eller faktaboks med M1-verdi over flere år?



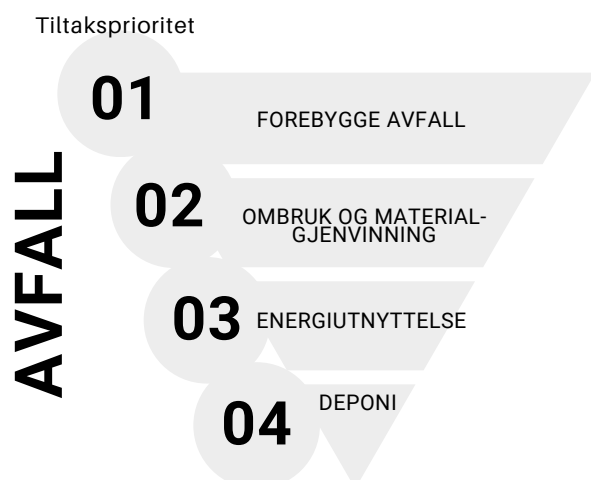
Slambasseng med logging av vannkvalitet ved Kanstadbotn på E10 Hålogalandsvegen.

Foto: Tor Kleiven

Ressursbruk og sirkularitet

Vår tilnærming

Anleggsbransjen er en ressursintensiv sektor som genererer betydelige mengder avfall og bruker store mengder råmaterialer. Infra Group anerkjenner dette ansvaret og har etablert en praksis som tar utgangspunkt i avfallshierarkiet: Først og fremst skal avfall forebygges, deretter tilrettelegges det for ombruk og materialgjenvinning, med energiutnyttelse og deponi som siste alternativ. Vi arbeider for å redusere ressursbruk og øke graden av sirkularitet gjennom hele prosjektløpet – fra planlegging til ferigstillelse. Sirkulær økonomi er ikke bare et miljøtiltak, men også en viktig del av vår kostnadseffektivitet og risikoreduksjon. Hæhre har et mål om 7 % årlig reduksjon i avfall per omsatt krone, og alle våre entreprenørselskaper har satt seg mål på selskap og i prosjekter med en sorteringsgradmålsetting på minimum 85 % eller høyere.



Materialer til ombruk på E10 Hålogalandsvegen

Kapittelets omfang og oppsummering:

→	Emne
	Ressursbruk og sirkularitet, ESRS E5
→	Policyer
	Etiske retningslinjer Miljøpolicyer pr. selskap
→	Mål
	- Sorteringsgrad > 85 % 7 % årlig reduksjon av avfall pr. omsetning (Hæhre)
→	Nøkkeltiltak
	- Avfallsplaner

Policy

Alle entreprenørselskapene i Infra Group følger ISO 14001-sertifiserte miljøstyringssystemer, der ressursbruk og sirkularitet er sentrale elementer. Dette omfatter prosjektspesifikke avfallsplaner, rutiner for håndtering av avfall og farlig avfall, samt systematisk registrering og rapportering av sorteringsgrad. Oppfølging av sorteringsgrad inngår som en fast del av miljøoppfølgingen i prosjektene. Infra Group har per i dag ingen felles konsernpolicy for ressursbruk og sirkularitet, men vurderer behovet for dette i 2025. Samtidig pågår det et arbeid med å harmonisere nøkkeltall og rutiner på tvers av selskapene for å styrke konsernets samlede innsats på området.

Tiltak

Optimaliseringer og valg av materialer

En stor andel av våre innkjøp gjøres direkte i prosjekter. Våre mest vesentlige innkjøp er blant annet stål, asfalt, betong, pukk og grus og sprengstoff i 2024. Beslutninger om løsninger og materialvalg tas i det enkelte prosjekt, og det er i prosjekter med tidlig involvering, påvirkningen på materialvalg og løsninger er størst. Materialvalg er styrt av tekniske spesifikasjoner, regelverk og byggherrekrav. Vi har en stor andel totalentreprisekontrakter med tidlig involvering. I disse prosjektene samarbeider vi med rådgivere om å integrere sirkulære prinsipper i planlegging og materialvalg. Digitale verktøy som 3D-modeller, BIM og terrengdata brukes for å sikre presise mengdeberegninger. Dette reduserer materialsvinn og sikrer optimal ressursbruk. Et sentralt prinsipp er massebalanse: Vi etterstreber å utnytte masser lokalt på anlegget, noe som reduserer behovet for transport, tilkjøring og deponering. Der det er mulig, tilpasser vi nye løsninger til eksisterende infrastruktur. Våre selskaper jobber aktivt for å øke bruken av resirkulerte og klimavennlige materialer der det er teknisk og økonomisk mulig.

Kvalitet og bærekraft

Høy kvalitet på det vi bygger gir mindre behov for vedlikehold og ombygging, hhv. hindrer sløsing med ressurser. Alle entreprenørselskaper i Infra Group er ISO 9001-sertifiserte og arbeider systematisk med kvalitetsledelse, dokumenterer utført kvalitet og følger opp uønskede hendelser og avvik knyttet til kvalitet.

Ombruk og gjenvinning i praksis

I 2024 gjennomført alle prosjekter en felles ombrukskampanje. Formålet er å forebygge avfall gjennom økt ombruk og dokumentasjon av overskuddsmateriell og lignende som gis bort, selges eller brukes på nytt til andre formål. Kampanjen ble ledet av YM-ledere i prosjekter, i tillegg til informasjon via intern kommunikasjonsplattform. I forbindelse med kampanjen ble det laget en felles miljøplakat som synliggjør konkrete og viktige miljøhensyn i prosjektene, som bygger på allerede eksisterende rutiner i miljøstyringssystemer.



Felles miljøplakat laget i 2024

E10 Hålogalandsvegen etablerte for første gang en gjenvinningsstasjon på prosjektet i 2024 for å gi materialer som treverk, plastrør, rekkverk m.m. ny levetid. For å sikre kontroll på ombruksmengder veies alt materiale før det tas ut. Gjennom disse tiltakene legger Infra Group til rette for at overskuddsmaterialer kan brukes i andre prosjekter eller av lokalsamfunn.

Håndtering av avfall i prosjekter

Alle prosjekter legger til rette for god avfallshåndtering og tiltrekkelig med sorteringsmuligheter. Farlig avfall håndteres forsvarlig, eksempelvis gjennom egne miljøcontainere som plasseres i linja.

NOMAS - En sirkulær forretningsmodell

NOMAS er spesialisert på gjenvinning av gravemasser, med mål om å redusere behovet for deponering og uttak av nye, ikke-fornybare ressurser. Selskapet tar imot både rene og forurensede masser (klassifisert T1–T5), og behandler disse gjennom vasking, knusing og sortering. Gjennom prosessen fjernes uønskede stoffer og materialer, mens massene opparbeides til nye, fullverdige produkter som kan gjenbrukes i andre anleggsprosjekter. Vannet som benyttes i behandlingen renses og resirkuleres i en lukket krets, noe som ytterligere reduserer ressursforbruket. På denne måten bidrar NOMAS til sirkulær ressursbruk i anleggsbransjen – ved å gjøre det som ellers ville vært avfall, om til verdifulle råvarer. NOMAS fikk tillatelse i 2024, og har pr. 2024 gjenvunnet XX forurensede masser.



Gjenvinningsstasjon hvor overskuddsmateriell gis eller selges bort til lokalmiljøet i Lødingen. Foto: XX



Gjenvinningsmasser fra NOMAS

Resultater og veien videre:

For å vurdere effekten av det samlede arbeidet innenfor ressursbruk og sirkularitet skal det rapporteres på inngående ressurser og gjenvinningsgrad, samt utgående ressurser, inkl. avfall. Pr. 2024 rapporterer vi kun på styringsinformasjon knyttet til utgående ressurser, inkl. avfall.

Utgående ressurser

Infra Group leverer produkter og tjenester innenfor anlegg, og pukk og grus (NOMAS). Krav til levetid for vegbygging avhenger av trafikkmengde, oppbygning, bredde på kjørebaner og vedlikeholdsmetoder. Med rett kvalitet på oppbygningen er levetid for eksempelvis konstruksjoner 100 år. Enkelte materialer i prosjektene vi overleverer byggherren har kortere levetid og trenger å byttes ut under anleggets levetid. Andelen resirkulert innhold i anleggene vi leverer rapporteres ikke på, men vil fremover fremkomme av rapporteringen av inngående ressurser som benyttes til å bygge ferdig anlegg.

Avfall

Infra Group genererte totalt 7 621 tonn avfall i 2024, en reduksjon fra 8 112 tonn året før. **Nedgangen skyldes i hovedsak xx.** Andelen avfall som ble sortert for ombruk og gjenvinning har holdt seg relativt stabil – med 2 781 tonn i 2024, opp fra 2 370 tonn i 2023. Dette tilsvarer en gjenvinningsandel på 36,5 %, sammenlignet med 29,2 % året før. Økningen kan mulig tilskrives målrettet innsats innen miljøoppfølging, veletablerte rutiner for avfallshåndtering. Samtidig viser tallene at en betydelig andel av avfallet fortsatt går til sluttbehandling (ESRS 37c), inkludert forbrenning og deponi. I 2024 ble 4 839 tonn avfall sendt til sluttbehandling, mot 5 742 tonn i 2023. Dette understreker behovet for ytterligere tiltak for å øke faktisk materialgjenvinning og redusere mengden restavfall.

Avfallsregnskap (E5-5)

Kategori	2024	2023
Totalt avfall generert	7621	8 112
Avfall som gikk til gjenvinning/ombruk (37 b)	2781	2370
Farlig avfall (37 b)	46	15
i) Ombruk	0	0
ii) Materialgjenvinning	0	13
iii) Annen gjenvinning	46	2
Ikke-farlig avfall (37 b)	2735	2355
i) Ombruk	0	0
ii) Materialgjenvinning	2514	1937
iii) Annen gjenvinning	221	417
Avfall til sluttbehandling 37c	4839	5742
Farlig avfall 37c	31	236
i) Forbrenning	3	52
ii) Deponi	28	172
iii) Annen behandling	0	12
Ikke farlig avfall 37c	4809	5506
i) Forbrenning	1385	1337
ii) Deponi	3424	3795
iii) Annen behandling	0	374
Ikke gjenvunnet avfall (37 d)	5106	6161

Avfallstall kun fra prosjekter

Trykk **her** for metode og regnskapsprinsipper

Sorteringsgrad i prosjektene

Sorteringsgrad er et sentralt styringstall i våre anleggsprosjekter, og brukes for å måle hvor stor andel av avfallet som sorteres ut i egne fraksjoner for videre behandling. Sorteringsgraden beregnes som andelen sortert avfall sammenlignet med total avfallsmengde, og gir et godt bilde av hvor godt avfallet håndteres på anleggsområdet. Flere av våre prosjekter har mål om sorteringsgrad opp mot 90 %, i tråd med byggherrekrav. I 2024 nådde alle entreprenørselskapene sine mål om sorteringsgrad, ref. tabell XX.

Avfallsintensitet – Hæhre:

Hæhre har som mål å redusere avfallsmengder, målt i avfallsintensitet, som er generert tonn avfall pr. omsatt krone. Målet er reduksjon med 7 % årlig. I 2024 var avfallsintensiteten til Hæhre på 0,81 mot 0,72 i 2023. Resultatene viser en økning og viser at det fortsatt er nødvendig å jobbe målrettet og systematisk - litt mer om hvorfor - og kanskje noe bra?

Veien videre

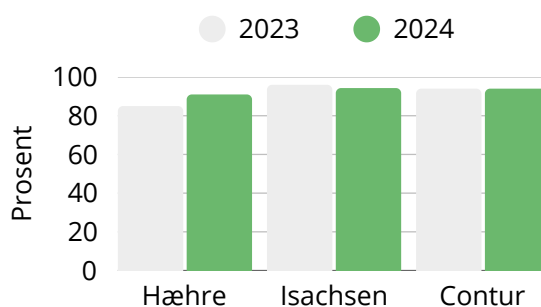
Vi arbeider kontinuerlig med å forbedre datagrunnlag, sporing og kvalitet i avfallsrapporteringen, for å gi et mest mulig presist og transparent bilde av vår miljøpåvirkning. i 2025 skal vi xx xx

Sorteringsgrad

Sorteringsgrad viser hvor stor andel av avfallet på anleggsplassen som er kildesortert i rene fraksjoner, som treverk, betong, metall og plast. Bransjestandard: Minst 85–90%

Sorteringsgraden er et viktig mål for ressurseffektivitet og sirkulær økonomi, selv om det ikke er en eksplisitt indikator i ESRS E5.

Sorteringsgrad



Selskap	Mål	Resultat 2024 (2023)
Hæhre	Sorteringsgrad > 85 %	91 % (85 %)
	7 % årlig reduksjon av avfallsintensitet*	0,81 (0,72)
Isachsen	Sorteringsgrad > 90 %	94 % (96 %)
Contur	Sorteringsgrad > 90 %	94 % (94 %)

Sosiale forhold

I dette kapittelet viser vi hvordan vi arbeider systematisk med å sikre sikre, inkluderende og ansvarlige arbeidsforhold – både internt og i verdikjeden. Du får innblikk i våre policyer, tiltak, mål og resultater, samt veien videre. Arbeidet støtter opp under flere av FNs bærekraftsmål, særlig:

- Mål 5: Likestilling mellom kjønnene
- Mål 8: Anstendig arbeid og økonomisk vekst

De sosiale temaene er strukturert i tre kapitler:

- **Sikkerhet og Trygt Hjem**
- **Trygt og utviklende arbeidsmiljø**
- **Seriøsitet og anstendige arbeidsforhold**

Rapporteringen er basert på kravene i ESRS S1 og S2.



HMS - Helhetlig sikkerhetsarbeid

Sikkerhet er vår høyeste prioritet. I Infra Group er målet at alle skal komme trygt hjem – hver dag. Vi erkjenner risikoen i anleggsbransjen, men tror på at alle ulykker kan forebygges. Derfor jobber vi systematisk med helse, miljø og sikkerhet i hele konsernet – på tvers av selskaper og prosjekter.

Mål for sikkerhetsarbeidet

Infra Group har satt konsernfelles mål:

- H1 = 0: Null fraværsskader per én million arbeidede timer
- H2 = 0: Null personskader totalt, inkludert skader med medisinsk behandling og alternativt arbeid

Disse målene er integrert i virksomhetsstyringen, og inngår i både planlegging, ledelse og oppfølging. Resultatene rapporteres jevnlig til ledelsen og benyttes aktivt i det forebyggende arbeidet.

Policy og prinsipper

Infra Group har en kompromissløs tilnærming til sikkerhet. HMS-arbeidet er solid forankret i ledelsen i hvert enkelt selskap. Hver leder har ansvar for sikkerheten til både egne ansatte, innleide og underentreprenører.

Alle selskaper har HMS-systemer i tråd med internkontrollforskriften. Flere – Hæhre, Isachsen og Contur – er også sertifisert etter ISO 45001, som stiller høye krav til dokumentasjon, risikohåndtering og kontinuerlig forbedring. Disse selskapene har egne HMS-policyer som oppfyller kravene i standarden. Hæhre er i tillegg sertifisert etter ISO 39001 for trafiksikkerhet, og har en egen policy for å redusere alvorlige trafikkulykker.



Kapittelets omfang og oppsummering:



Emne

Sikkerhet og helse ESRS S1 /ESRS S2



Policyer

HMS policyer pr. selskap
Policy for trafiksikkerhet (Hæhre)



Mål

- H1=0
- H2=0



Nøkkeltiltak

- Risikovurdering og planlegging
- Obligatorisk sikkerhetsopplæring
- Prosjektspesifikke HMS-planer og rutiner
- Beredskap og varsling
- Livreddende regler og STOPP, TENK, SNAKK

Infra Group har per i dag ikke en formalisert, konsernovergripende HMS-policy, men vi har felles prinsipper og krav til HMS forankret i konsernets forretningsplan. 100 % av konsernets egne ansatte og innleide omfattes av HMS-systemer som følger gjeldende lov- og forskriftskrav. I prosjekter der vi er hovedbedrift, har vi ansvar for HMS-samordning og oppfølging av alle aktører.

Felles HMS prinsipper:

- Kompromissløs holdning til sikkerhet
- HMS er et lederansvar
- Systematisk risikohåndtering og kontinuerlig forbedring

Organisering og medvirkning

HMS-arbeid – et felles ansvar

Helse, miljø og sikkerhet (HMS) er en integrert del av den daglige driften og skjer i tett samarbeid mellom ledelse, ansatte og vernetjeneste. HMS er forankret både i struktur og kultur – fra daglige møter til formelle samarbeidsarenaer. HMS ansvaret er i linjen, og et hvert prosjekt støttes av egne HMS-sjefer i selskapet og egne HMS-ledere i prosjekt.

Verneombud – nøkkelpersoner i HMS

Alle prosjekter har ett eller flere verneombud, tilpasset prosjektets størrelse og risiko. De representerer de ansatte, avdekker risikoforhold og bidrar til et trygt arbeidsmiljø. Hovedverneombudet koordinerer innsatsen på tvers av prosjekter og er bindeledd til ledelsen.



Hovedverneombud i Hæhre. foto: Tor Kleiven

Arbeidsmiljøutvalg (AMU)

AMU er etablert i alle selskaper og møtes minst kvartalsvis. Her samarbeider ansatte og ledelse om HMS. Utvalget følger opp utviklingen og behandler saker som påvirker de ansattes helse, sikkerhet og arbeidsmiljø.

HMS i det daglige

HMS er en naturlig del av planlegging og gjennomføring. Morgenmøter brukes til å gå gjennom dagens aktiviteter og risiko. Linjeledelsen har HMS-ansvaret, støttet av prosjektets HMS-ledere. Vernerunder, risikovurderinger og tett dialog sikrer oppfølging. Innleide og underentreprenører deltar på lik linje og følger samme krav.

Forebyggende risikostyring

Tidlig risikoidentifikasjon og planlegging

Sikkerhetsarbeidet starter allerede i planleggingsfasen, hvor vi identifiserer risikoer og etablerer nødvendige tiltak for å redusere farer gjennom hele prosjektets livsløp. En overordnet risikovurdering legges til grunn for hvert prosjekt, og gir et felles utgangspunkt for videre sikkerhetsarbeid. Tiltak iverksettes i følgende prioritet; eliminere risiko, erstatte risiko, tekniske og organisatoriske tiltak, eksempelvis sikre arbeidsplassen med fysiske barrierer, avskjerming, sikkerhetsutstyr og tilslutt personlig verneutstyr (PVU).

Tiltaksprioritet

HMS

01

ELIMINIERE RISIKO

02

ERSTATTE MED MINDRE FARLIG LØSNING

03

TEKNISKE OG ORGANISATORISKE TILTAK

04

PVU



Fjernstyrt maskin gir økt sikkerhet på Frier Vest

På prosjektet Frier Vest i Grenland tester Hæhre Entreprenør ut fjernstyrt doser i forbindelse med sjøfylling – et arbeid med høy risiko nær vann. Maskinen styres fra et mobilt kontrollrom, der føreren har full oversikt via kamera og skjermer. Løsningen eliminerer behovet for fysisk tilstedeværelse i risikoområdet, og er dermed et tiltak i øverste nivå av HMS-hierarkiet – eliminere risiko. Eksponeringen for fare reduseres betydelig, samtidig som effektiviteten opprettholdes. Dette er et godt eksempel på hvordan teknologi kan bidra til tryggere anleggsarbeid, og tiltaket støtter målet om null alvorlige skader.

HMS-plan som styringsverktøy

Hvert prosjekt utarbeider en spesifikk HMS-plan som fungerer som et sentralt styringsverktøy i det systematiske HMS-arbeidet. Planen bygger på byggherrens SHA-plan, gjeldende regelverk og konsernets HMS-standarder. Den sikrer at risikoforhold vurderes og håndteres gjennom tilpassede rutiner og tiltak, og fungerer som en praktisk veileder for både ledelse og utførende personell. HMS-planen inneholder rutiner og arbeidsinstrukser for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø – blant annet ved arbeid i høyden, bruk av maskiner og arbeid i risikoutsatte omgivelser. Planen oppdateres løpende i takt med prosjektets utvikling og bidrar til kontinuerlig forbedring.

Sikker jobb Analyse (SJA)

Dersom det oppstår endringer i planer og uforutsette situasjoner utover normal prosedyre eller ved særlig høy risiko gjennomføres det en Sikker Jobb Analyse (SJA). Dette bidrar til felles risikoforståelse og sørger for at alle involverte er samkjørte om farer og nødvendige tiltak før arbeidet starter.

Vernerunder

Vernerunder gjennomføres minst annenhver uke i alle prosjekter, med bred deltakelse fra ledelse, vernetjeneste og ansatte.



Livreddende regler og konseptet

STOPP-TENK-SNAKK

Infra Group har etablert konsernfelles Livreddende regler for sikkerhetskritiske oppgaver. Reglene er utformet som konkrete og lettfattelige påminnelser om hva som må gjøres – og ikke gjøres – i situasjoner med høy risiko, og dekker temaer som bla. fall fra høyde, løfteoperasjoner, arbeids nær vann, arbeid i tunnel, menneske vs. maskin. Disse reglene kommuniseres aktivt og brukes for å utvikle ønsket sikkerhetsatferd. Etterlevelse er et viktig kriterium for både ledelse og ansatte.

Vi publiserer også Månedens HMS, et nyhetsbrev som hver måned oppsummerer ulykkestrender og aktuelle hendelser, og fremhever én livreddende regel. Dette bidrar til kontinuerlig læring og vedlikehold av oppmerksomhet i det daglige. Konseptet STOPP-TENK-SNAKK er innført i hele konsernet for å oppfordre til refleksjon og dialog før arbeidsoperasjoner starter. Det fungerer som en lavterskel metode for å "trykke på pause" og sikre at risikovurderinger og tiltak er forstått før man går i gang.

HMS-dager

Infra Group arrangerer årlig en felles HMS-dag for alle ansatte. Dagen samler ansatte og ledere på tvers av selskapene for å styrke sikkerhetskulturen, dele erfaringer og forsterke felles HMS-prinsipper.

Opplæring og kompetanse

Alle ansatte i Infra Group skal ha riktig kompetanse for å ivareta en trygg og sikker arbeidshverdag. Før oppstart gjennomføres obligatorisk sikkerhetsopplæring som omfatter:

- Modul 1: Grunnleggende HMS-prinsipper og sikker arbeidspraksis
- Prosjekt Fareblind: Økt risikobevissthet og forebygging av rutineblindhet
- Modul 2: Prosjektspesifikk opplæring basert på lokale forhold og risikoer

Farlige mønstre, et nytt obligatorisk kurs for alle ansatte, ble lansert på HMS-dagen i 2024. Kurset fokuserer på å identifisere og endre risikofylt adferd gjennom en adferdsbasert tilnærming til sikkerhet. I tillegg kreves særskilt opplæring for arbeid i tunneler, trafikkerte veier og andre høyriskoområder. Nødvendige sertifiseringer, gyldig førerkort og førstehjelpskurs er påkrevd. Ved ankomst til prosjekt kontrolleres HMS-kort og kompetansebevis. Alle får en grundig introduksjon til lokale risikoforhold og evakueringsrutiner før arbeidet starter.

Oppfølging, læring og kontinuerlig forbedring

Alle uønskede hendelser, nestenulykker og farlige forhold rapporteres i selskapenes digitale RUH-system. I 2024 ble det registrert X RUH-meldinger – en økning på Y% fra året før, noe vi tolker som et tegn på styrket sikkerhetskultur og lav terskel for å si fra. Alle meldinger vurderes av HMS og linjeledelse, og alvorlige hendelser kan granskes for å avdekke rotårsak og iverksette tiltak.

Varslingsrutinene ble i 2024 oppdatert med tydeligere krav til ledelsesinvolvering.

Læring formidles aktivt gjennom HMS-møter, læringsark og interne kanaler, og det gjennomføres jevnlig revisjoner i tråd med ISO 45001 og ISO 19011.



Farlig mønstre -

Nytt obligatorisk sikkerhetskurs i 2024

Kurset skal minne alle på viktigheten av å alltid være oppmerksom og se etter eventuelle faresignaler.

Beredskap

Alle prosjekter utarbeider egne beredskapsplaner og varslingsplakater for alvorlige uønskede hendelser. Det gjennomføres regelmessige beredskapsøvelser hvor både anleggsledelse og operativt personell trener på evakuering og varsling. Dette styrker både beredskapsevnen og samhandlingen ved alvorlige hendelser. I 2024 er det blant annet gjennomført storskala beredskapsøvelser på både prosjektene Frier Vest og Andfjord Salmon knyttet til sjøarbeider, med deltakelse fra nødetater.

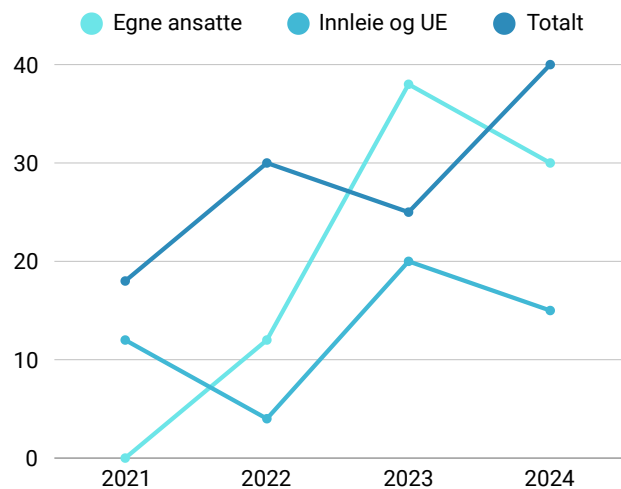


Resultater og veien videre (ikke ferdig)

I Infra Group er målet null skader – H1 = 0 og H2 = 0 – et ambisiøst, men nødvendig utgangspunkt i arbeidet for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Resultatene for 2024 viser tydelig både styrker og forbedringsområder i konsernets sikkerhetsarbeid.

Resultater (arbeidsrelatert sikkerhet):

- Antall arbeidsulykker (med og uten fravær).
- Ulykkesfrekvens (H1-verdi) – evt. utvikling siste 3–5 år.
- Antall dødsfall (0 er også et viktig funn) – både for egne ansatte og innleide.
- Gransking og oppfølging ved alvorlige hendelser (rotårsak, tiltak).
- Eksempler på forbedringer eller læring som følge av hendelser.



Selskap	Mål	H1-verdi med og uten UE/innleie	H2-verdi med og uten UE/innleie	Kommentar
Hæhre				
Isachsen	0	1,3 (1,3 egne) 0 UE)	9,2 (10,3 egne, 7,3 UE)	
Contur	• XX			
NOMAS				
Totalt	• 0	1,3 (1,2 egne, 1,3 UE)	6,4 (6,6 egne, 6,0 UE)	

Selskap	Egne ansatte	UE/innleie	Kommentar
Andel dekket av HMS-system (%)	100 %	100 % for innleie	I tråd med lov og ISO 45001 der sertifisert
Antall dødsfall (arbeidsrelatert skade)	0	0	
Arbeidsrelaterte skader (registrerte ulykker H1+H2)	• 19	11	
Ulykkesfrekvens (H1-verdi)	• 1,3	1,3	
Tapte dagsverk pga. skade	46		

Trygt og utviklende arbeidsmiljø

06

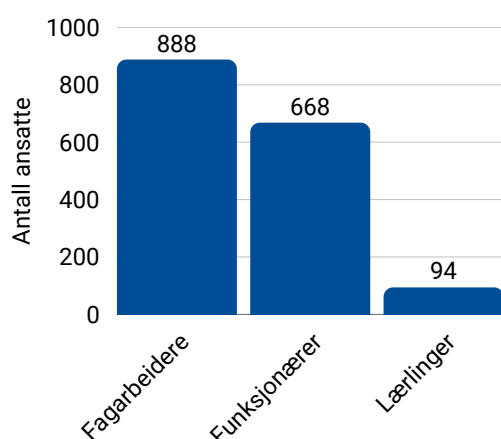
En arbeidslivmodell tilpasset folk og fag

Infra Group opererer i en anleggsbransje preget av høyt tempo, fleksibilitetskrav og sterk konkurranse. Med en høy andel fagarbeidere og en arbeidsmodell tilpasset bransjens svingninger, legger vi til rette for stabilitet, kompetansebygging og langsiktige ansettelser.

Vår evne til å tiltrekke og beholde de beste hodene og hendene er avgjørende for at vi skal lykkes – både som arbeidsgiver og som konsern. Derfor arbeider vi målrettet for å skape et arbeidsmiljø som fremmer trivsel, lavt sykefravær og høy produktivitet. Vi legger til rette for trygge arbeidsforhold, reell medvirkning og tydelige utviklingsmuligheter. Samarbeidet med fagforeninger og tillitsvalgte er en viktig del av dette, og bidrar til å styrke forutsigbarhet, tillit og rettferdighet i hele konsernet.

I 2024 utgjør fagarbeidere, funksjonærer og lærlinger til sammen over 1 600 ansatte. Fordelingen mellom selskaper, stillingstyper og kjønn vises på neste side, sammen med nøkkeltall og retningslinjer for kompetanse og inkludering.

Antall ansatte fordelt på stillingskategori



Kapittelets omfang og oppsummering:



Emne

Arbeidsforhold og like muligheter, ESRS S1
Inkl. trygge ansettelser, helse, inkludering og mangfold, trening og utvikling



Policyer

Etiske retningslinjer
Personalpolitikk i hvert selskap



Nøkkeltiltak

- Godkjente skiftordninger
- Forebygging gjennom BHT og helseprogram
- Lærlinger og fagbrev for praksiskandidater
- Lederutvikling gjennom Bevisst Leder
- Mangfoldstiltak og samarbeid med nettverk
- Aktivt partsamarbeid og tillitsvalgtstruktur

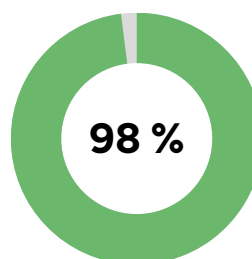
Policy og retningslinjer

Innen læring og utvikling er vår felles visjon å investere i mennesker og organisasjon for å nå konsernets mål om lønnsomhet og sikkerhet. Dette danner grunnlaget for arbeidet med å utvikle og ivareta egen arbeidsstyrke, gjennom konsernfelles retningslinjer og konkrete tiltak i hvert selskap. I 2024 er det utarbeidet kompetansestrategier i alle selskaper. Vi har et felles mål om å øke kjønnsbalansen, og jobber systematisk med inkludering og mangfold. Kvinner utgjør i dag 11 % av arbeidsstyrken, med totalt 184 kvinnelige ansatte. Alle enheter har egne handlingsplaner for dette arbeidet, og Hæhre Entreprenør har i tillegg en egen policy for inkludering og mangfold. Infra Groups etiske retningslinjer forplikter oss til rettfærdige arbeidsforhold, respekt for menneskerettigheter og likebehandling. Alle selskaper følger tariffavtaler og har særavtaler som går utover minstekravene. **Mulig dårlig figur?**

Nøkkeltall

- 1 650 ansatte totalt
- 98 % faste stillinger
- 888 fagarbeidere (54 %)
- 94 lærlinger
- 11 % kvinneandel
- Alle selskaper har kompetanse- og mangfoldsplaner
- Tariffavtaler

Andel faste stillinger



Opplysninger om ansatte	Hæhre	Isachsen	Contur	NOMAS	Adm. Infra Group	Totalt i Infra group 2024
Antall ansatte	1 093	309	179	34	35	1650
-Faste ansatte	1 075	307	172	34	35	1623
-Midlertidig ansatte	7	1	6	0	0	14
-Ansatte uten garantert arbeidstid	11	1	1	0	0	13
Fagarbeidere	637	123	102	26	0	888
Funksjonærer	398	161	66	8	35	668
Lærlinger	58	25	11	-	0	94
Kvinner (andel av total)	107	36	19	5	17	184 (11%)
Menn	986	273	160	29	18	1466

Prosesser for medvirkning og dialog med ansatte og tillitsvalgte

Tillitsvalgtstrukturen som fundament for medvirkning

Infra Group har en omfattende tillitsvalgtstruktur med plasstillitsvalgte på hvert prosjekt, hovedtillitsvalgte i hvert selskap, samt en konserntillitsvalgt som fungerer som bindeledd mellom de ulike selskapene og konsernledelsen. Dette sikrer jevnlig dialog og involvering på alle nivåer i organisasjonen.

Våre prosjekter har også faste møtestrukturer, hvor ansatte kan gi innspill og diskutere aktuelle temaer:

- Daglige møter som eksempelvis daglige morgenmøter for å sikre sikkerhet, planlegging og koordinering for dagens oppgaver.
- Jevnlige driftsmøter, allmøter og skiftmøter for oppfølging av produksjon og arbeidsforhold.
- Styremøter, arbeidsmiljøutvalg (AMU) og andre samarbeidsfora hvor tillitsvalgte og ledelse møtes for å sikre gode arbeidsforhold.
- I tillegg møtes tredjepartsamarbeidet; ledelsen, tillitsvalgt og verneombud en gang i mnd i Hæhre, og hvert kvartal i Isachsen og Contur. Eksempler på tema som tas opp er lønnsbetingelser, endringsprosesser, rigg og brakkefasiliteter m.m.



Konserntillitsvalgt i infra Group. Foto: Tor Kleiven

Plasstillitsvalgte pr. prosjekt

Hovedtillitsvalgt pr. selskap

Konserntillitsvalgt

Organisert arbeidsliv og tariffavtaler

Infra Group støtter et organisert arbeidsliv og har over 90 % organiseringsgrad blant fagarbeidere. Vi samarbeider tett med fagforeningene og følger nasjonale tariffavtaler, supplert av særavtaler i hvert selskap. Hæhre og Contur følger Private Anleggsoverenskomsten, Isachsen følger Maskinistoverenskomsten, og NOMAS følger Bergindustrioverenskomsten. 65 % av totalt ansatte er dekket av kollektive avtaler, hvorav 100% av fagarbeidere er dekket. Særavtalene reforhandles hvert annet år med mulighet for innspill.

Ansattinvolvering og tilbakemeldingskultur

Vi jobber for å bygge en kultur der ansatte har reell innflytelse og mulighet til å påvirke både arbeidsmiljø og beslutninger. Dette skjer gjennom daglig dialog mellom ledere og medarbeidere, faste møtepunkter i prosjektene og arenaer som kompetanse- og ledersamlinger. Medarbeiderundersøkelser gir innsikt i trivsel og utviklingsbehov, og en konsernfelles undersøkelse er planlagt i 2025. Digitale verktøy som RUH-systemet og vår interne app brukes aktivt til informasjonsdeling og tilbakemeldinger. Vi har også en ekstern, anonym varslingskanal, driftet av BDO, som sikrer trygg håndtering av kritikkverdige forhold.

Helse og tilstedeværelse

I anleggsbransjen er tilstedeværelse på jobb avgjørende – både for fremdrift og for tryggheten til laget du jobber i. Men høy fysisk og psykisk belastning gjør det krevende å stå i jobben over tid uten god støtte. Derfor er det helhetlige helsearbeidet i Infra Group en strategisk satsing – både menneskelig og operasjonelt. Vi ser de samme utviklingstrekkene som ellers i norsk arbeidsliv: Sykefraværet øker jevnt, spesielt grunnet psykiske helseplager og muskel- og skjelettlidelser. Unge arbeidstakere står for en økende andel av fraværet, og mange opplever utfordringer med å balansere jobb og privatliv – det å være et “24-timers menneske”. I tillegg melder ansatte i bygg og anlegg om mer luftveisproblemer, hørselsskader og arbeidsulykker enn snittet i norsk arbeidsliv. Støyskader er den mest meldte arbeidsrelaterte sykdommen i bransjen (Arbeidstilsynet, 2025). Dette bildet krever at vi jobber bredt – med tiltak for balanse, forebygging, oppfølging og tilrettelegging.

Arbeidstid og balanse

For å sikre god helse må det være rom for hvile. I samarbeid med tillitsvalgte utvikler vi godkjente skiftordninger som ivaretar både drift og behovet for restitusjon. Et godt eksempel er 15-13-turnusen i Hæhre, hvor ansatte jobber 15 dager og har 13 dager fri – med to søndager fri per runde. Dette gir verdifulle pauser, også ute på anlegg. For funksjonærer tilbys fleksibel arbeidstid der det er mulig, tilpasset livssituasjon og familieliv. Vi vurderer jevnlig arbeidsbelastning og iverksetter tiltak som bedre planlegging og økt bemanning for å redusere overtid. Skiftplaner skal være forutsigbare, lages i god tid og i dialog med de ansatte. Ved bruk av innleid arbeidskraft, som skal jobbe etter vår rotasjonsordning, krever vi godkjente arbeidstidsordninger, som kontrolleres før oppstart. Dette gjelder også underentreprenører.

Forebyggende helsearbeid

Forebygging handler om å se utfordringer før de blir problemer – og å bygge robuste vaner i hverdagen. I Infra Groups selskaper er det forebyggende helsearbeidet tett integrert i drift og prosjektledelse. Våre selskaper gjennomfører regelmessige helsekontroller og ergonomiske vurderinger sammen med bedriftshelsetjenesten (BHT). et eksempel er konseptet *Frisk i Hæhre*, som samler Hæhres helsearbeid under ett initiativ. Her inngår det digitale programmet Bygg Rygg – med jobben i ryggen, utviklet av NAV og BNL. Programmet kombinerer fysisk trening, holdningsarbeid og mental bevissthet, og frontes av 25 ambassadører ute på anleggene. **Frisk i isachsen?**

I 2024 har konsernet hatt et særlig fokus på psykisk helse. Temaet har stått sentralt både på fag- og ledelsessamlinger, under HMS-dagen og i markeringen av Verdensdagen for psykisk helse. Årets kampanje fra Mental Helse, “Vi trenger å snakke mer sammen. #Gi8minutter”, har vært en gjennomgående rød tråd i vårt arbeid. Ved å løfte frem dette budskapet har vi ønsket å styrke den psykososiale tryggheten i konsernet, og samtidig bidra til økt bevissthet rundt hvor viktig relasjoner og små hverdagslige handlinger er for både trivsel og helse.



Markering av verdensdagen for psykisk helse, foto Tor Kleiven

Fysisk risiko: Støy, støv og luftkvalitet

Helse handler også om å redusere de skjulte belastningene. I en anleggshverdag er støy, støv og eksponering for kjemikalier reelle risikofaktorer. Disse inngår i vårt systematiske HMS-arbeid, som nevnt under kapittelet om Trygt Hjem. Derfor gjennomføres ulike støy, støv-målinger og helsekontroller for ansatte i samarbeid med BHT. Bruk av personlig verneutstyr, eksempelvis hørselvern er det krav om i rutiner og arbeidsinstruksjoner for ulike arbeidsoperasjoner. [Kan vi si noe mer her?](#)

Trivsel og fellesskap – også etter arbeidstid

Selskapene i Infra Group legger til rette for gode boforhold og trivselstiltak i tråd med tariff og interne rutiner. Bo- og brakkefasilitetene holder god standard, og det finnes treningsmuligheter enten på rigg eller i samarbeid med lokale aktører. I samarbeid med Jenter i Anlegg har vi styrket tilretteleggingen for kvinner på våre anleggsbrakker, med forbedrede garderobe- og skiftemuligheter og økt bevissthet rundt likeverdige boforhold for alle ansatte. I Hæhre skal det i 2025 testes ut et nytt konsept hvor fellesarealer som TV-stue og oppholdsrom samles på ett sted, i stedet for å være fordelt på hver sovebrakke. Målet er å styrke fellesskapet og legge til rette for mer sosialt samvær. Det arrangeres ulike lokalt tilpassede aktiviteter ute på prosjektene – som grillkvelder, friluftsturer, trimpunkter og lavterskeltilbud. Eksempelvis har de i Contur etablert en velferdskasse som gir prosjektene en månedlig pott per ansatt til bruk på sosiale tiltak. Isachsen arrangerer årlig sitt eget løp, Isachsenløpet, og på E10-prosjektet har ansatte etablert et eget trimpunkt langs stien mot Gullfjordbotn. I Holmenkollstafetten deltar flere lag fra både Hæhre, Isachsen og Contur – et felles høydepunkt som styrker samholdet på tvers av selskapene.



Hæhres etablerte trimpunkt på 620 moh. på prosjekt E10 Hålogalandsvegen. Foto: Jostein Nordstrøm



Isachsenløpet 2024, foto: XX?

Helse- og behandlingsforsikring

Alle våre ansatte har helse- og behandlingsforsikring med tilgang til rask spesialistbehandling. Veldig mange av våre ansatte har benyttet seg av dette tilbudet i 2024. Tilbakemeldinger viser at dette er et viktig og verdsatt tilbud.

Oppfølging og tilrettelegging

Når fravær oppstår, er tett oppfølging avgjørende. Våre selskap har lokalt tilpassede rutiner for tidlig kontakt, dialog og individuell tilrettelegging ved behov. Målet er å støtte den ansatte og sikre trygg tilbakeføring til arbeid. Sykefraværet i Infra Group følger nasjonal utvikling. I perioden 2022–2024 har vi sett en jevn økning. Dette spiller trender i norsk arbeidsliv, med økt andel blant annet knyttet til psykiske plager, muskel- og skjelettlidelser, og høyere fravær blant yngre arbeidstakere.

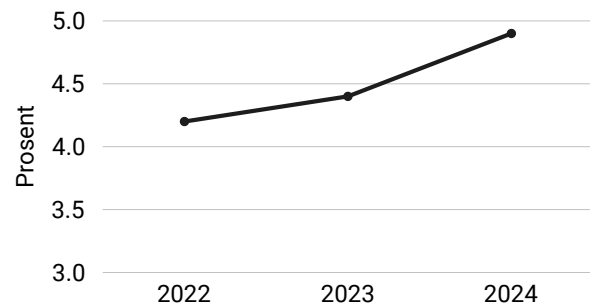
Turnover brukes som en av flere indikatorer på trivsel og tilhørighet i konsernet. Tall og tiltak omtales i kapittelet om kompetanse og organisasjon

I 2025 forsterker vi innsatsen for å styrke helse og nærvær. Vi vil:

- Øke fokuset på psykisk helse og lavterskelstøtte
- Evaluere arbeidstidsordninger med tanke på restitusjon
- Styrke samarbeidet med BHT og vernetjeneste
- Teste verktøy for tidlig varsling av belastning

Målet er tydelig: Et helsefremmende arbeidsmiljø der folk trives – og står lenge i jobben.

Sykefravær



Indikator	Infra Group
Total sykefravær	4,9
Antall fraværsdager knyttet til sykdom (arbeidsrelatert og ikke-arbeidsrelatert)	17 571

Inkludering og mangold

Inkludering og mangfold handler om rettferdighet, utvikling og verdiskaping. Økt mangfold gir oss bredere perspektiver, styrker innovasjon og gjør oss bedre rustet i møte med et konkurransepreget arbeidsmarked. Anleggsbransjen har tradisjonelt vært mannsdominert, men vi ser dette som en mulighet for fornyelse og vekst. For å sikre tilgang på riktig kompetanse må vi kunne rekruttere fra hele befolkningen – de beste hodene og hendene, uavhengig av kjønn eller bakgrunn. Infra Group rekrutterer bredt og inkluderende med mål om å skape et arbeidsmiljø preget av trygghet, like muligheter og faglig utvikling. Våre ansatte har ulik alder, bakgrunn og livserfaring – noe som gir oss verdifulle perspektiver og styrker vår evne til å skape gode løsninger.

Kjønnsbalanse i Infra Group

Per 2024 har Infra Group en høyest andel kvinner blant funksjonærer, og lavest blant fagarbeidere. Samtidig har kvinneandelen blant lærlinger økt betraktelig med årene, noe som er positivt. Tabellen under viser kjønnsfordeling etter stillings- og ansettelsestype:



Jenter i Anlegg

Ansettelsesform/ Stillingstype	Menn	Kvinner	Totalt	Andel kvinner
Antall ansatte	1 466	184	1 650	11 %
-Faste ansatte	1 445	178	1 623	11 %
-Midlertidig ansatte	11	3	14	21 %
-Ansatte uten garantert arbeidstid	10	3	13	23 %
Fagarbeidere	874	14	888	2 %
Funksjonærer	512	156	668	23 %
Lærlinger	80	14	94	15 %

Initiativ for økt mangfold

For å styrke rekruttering og trivsel blant kvinner har våre selskap satt igang flere tiltak, her et utvalg:

- Hæhre har som mål å øke andelen kvinnelige fagarbeidere og ser rekruttering av nyutdannede kvinnelige ingeniører som en viktig vei inn til både fagmiljøene og fremtidige lederroller
- Synliggjøring av kvinnelige rollemodeller gjennom interne og eksterne kommunikasjonskanaler
- Nettverksbygging på prosjekter og samlinger

Jenter i Anlegg

Våre entreprenørselskaper er en aktiv pådriver for kvinnenettverket "Jenter i Anlegg" med formål om å tiltrekke og beholde kvinner i vårt konsern. Kvinnesamlinger gjennomføres jevnlig i våre prosjekter, i tillegg deltar vi i MEF kvinneforum.

Diversitas

Vi er også medlem av Diversitas – Norges ledende nettverk for inkludering og mangfold i bygg- og anleggsbransjen. Partnerskapet gir oss tilgang til faglig utvikling, deling av beste praksis og et bredt nettverk av aktører med felles ambisjoner om å skape en mer inkluderende bransje. Les mer på www.diversitas.no.



Ledermangfold

Mangfold i ledelse er et viktig styringsparameter. Tabellene under viser kjønnsbalanse i konsernledelsen og selskapenes ledergrupper per 2024:

Konsernledergroupe	Antall	Andel
Menn	9	90 %
Kvinner	1	10 %

Ledergrupper	Menn	Kvinner	Andel kvinner
Hæhre	8	2	20 %
Isachsen	4	3	43 %
Contur	4	3	43 %
NOMAS	3	1	25 %

Klager og tilfeller av diskriminering

II 2024 ble det registrert åtte hendelser hos HR knyttet til diskriminering eller trakassering. I tillegg ble det mottatt to formelle klager gjennom interne varslingskanaler. Det ble ikke ilagt noen bøter, erstatningskrav eller andre sanksjoner som følge av brudd på sosiale eller menneskerettslige forhold. Det ble heller ikke registrert alvorlige menneskerettighetsbrudd eller tilfeller der selskapet har måttet sikre oppreisning for berørte parter. Tallene viser at det fortsatt er behov for styrket arbeid med likestilling, mangfold og inkludering, i tråd med kravene i aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP), se neste side.

Aldersmangfold og livsfasepolitikk

Alderssammensetningen i Infra Group samlet sett per 2024 er 29 % under 30 år, 40 % mellom 30 og 50 år, og 31 % over 50 år. Dette gjenspeiler en arbeidsstyrke med både unge talenter og erfarne fagfolk. Selskapene har etablert livsfasepolitikk tilpasset deres virksomheter som ivaretar ansatte gjennom hele arbeidslivet. Det tilbys robuste lærlingeordninger i entreprenørselskapene, og i Hæhre har de også etablert et mentorprogram for nyutdannende, der erfarne medarbeidere bidrar med støtte og kompetanseoverføring. For småbarnsforeldre tilbyr vi, der det er mulig, fleksible løsninger som tilpasset arbeidstid og hjemmekontor, selv om dette kan være utfordrende i prosjekter med krav til fysisk tilstedeværelse og pendling. Vi jobber kontinuerlig med å finne praktiske løsninger i dialog med de ansatte. Seniorer får mulighet til tilrettelagt arbeid og lengre yrkesdeltakelse, og i 2024 er det startet opp et arbeid med å utvikle seniorpolitikk. Aldersmangfold er en viktig ressurs, og vi jobber målrettet for å gi alle ansatte utviklingsmuligheter – uavhengig av livsfase.

Aldersmangfold	> 30 år	30-50 år	> 50 år
Hæhre	336	403	354
Isachsen	85	150	74
Contur	52	82	47
NOMAS	8	10	16
Infra Group adm.	3	18	14
Totalt (antall)	484	663	505
Total (%)	29 %	40 %	31 %



Aktivitetsplikten og redegjørelsesplikten

Alle selskaper i konsernet er omfattet av aktivitetsplikten i likestillings- og diskrimineringsloven. Det betyr at vi jobber systematisk for å fremme likestilling og hindre diskriminering innen rekruttering, lønn, utviklingsmuligheter og tilrettelegging. Hæhre, Isachsen og Contur er i tillegg underlagt utvidet redegjørelsesplikt, og følger den lovpålagte 4-stegsmetoden i samarbeid med tillitsvalgte. Dette innebærer årlig kartlegging av:

- Kjønnsbalanse og kontraktstyper
- Andel ansatte i midlertidige og deltidsstillinger
- Foreldrepermisjon
- Lønnsforskjeller mellom kjønn

Annenhvert år vurderes også omfanget av ufrivillig deltid. Per 2024 er det ikke avdekket systematiske lønnsforskjeller eller tilfeller av ufrivillig deltidsarbeid i Infra Group. De offentlige likestillingsredegjørelsene for hvert selskap publiseres innen 30. juni 2025. Konsernet vil i løpet av 2025 vurdere hvordan denne rapporteringen kan integreres i fremtidig bærekraftsrapportering.

Fremtidens Skole - Praktisk læring for fremtidens arbeidsliv

Fremtidens Skole er en alternativ opplæringsarena initiert av Infra Group, rettet mot ungdom som trenger en ny vei inn i arbeidslivet. Programmet gir praktisk opplæring innen anleggsmaskinførerfaget, anleggsgartnerfaget, betong- og grunnarbeid, med mål om å gi deltakerne relevant fagkompetanse gjennom praksis. Buskerud fylkeskommune har det pedagogiske ansvaret, mens lokale samarbeidspartnere bidrar til å gi elevene en sterk kobling til arbeidslivet. Siden oppstarten har 160 elever deltatt, hvorav 135 har gått videre til arbeid eller utdanning. Per i dag er 24 elever aktive, noe som viser at programmet gir reelle karrieremuligheter for unge som ønsker en yrkesfaglig retning.

BILDE

WWW.FREMTIDENSSKOLE.NO



TALL KUN KOPIERT INN FRA NETTSIDEN - OPPDATERES

Tiltak for kompetanse og livslang læring

I Infra Group er utvikling av ansatte nøkkelen til sikker, effektiv og fremtidsrettet drift. Vår visjon er tydelig, som nevnt tidligere; Vi når våre mål fordi vi ivaretar og utvikler menneskene våre. I 2024 har Infra Group jobbet frem en konsernovergripende strategi for læring og utvikling, med fokus på læringskultur, talentutvikling, kunnskapsdeling og endringsevne. Strategien er utviklet i samarbeid med ledere, HR og over 200 fagarbeidere fra ulike prosjekter, og egne selskapsesifikke strategier er under implementering. Her er et utvalg av vesentlige kompetansetiltak i våre selskaper:

Lærlingeordningen – fremtidens fagarbeidere

Læringer – en investering i fremtiden
Alle våre selskaper har et sterkt engasjement for å utvikle fremtidens fagarbeidere, og lærlingeordningen er en sentral del av vår rekrutteringsstrategi. Med et mål om at læringer skal utgjøre minst 10 % av våre fagarbeidere, samarbeider vi tett med skoler og opplæringskontorer for å sikre gode læringsmuligheter. Lærlingene får praktisk erfaring i prosjektene våre kombinert med teoriundervisning, og flere av selskapene har egne lærlingeansvarlige som følger opp tett gjennom hele læretiden. Mange går videre til faste stillinger, noe som understreker ordningens betydning for både konsernet og bransjen. Som et bevis på dette arbeidet ble Contur tildelt årets lærebedrift for 2024 av EBA. Hæhre ble tildelt prisen for Beste lærebedrift under Arctic Entrepreneur i 2024, for innsatsen i 2023. Prisene anerkjenner et systematisk arbeid med sterke fagmiljøer og evnen til å gi unge fagarbeidere en trygg og lærerik start i arbeidslivet. Pr. 2024 utgjør lærlingene 9,6 % av våre fagarbeidere, og vi skal videre øke dette for å nå målet om 10 % i 2025. Den lave andelen skyldes sterk vekst i 2024.



Praksiskandidatordning - veien til fagbrev

Vi legger til rette for at alle fagarbeidere med minst fem års relevant erfaring kan ta fagbrev som praksiskandidat. Ordningen er en mulighet for ansatte uten formell utdanning til å få sin kompetanse anerkjent – med veiledning, oppfølging og tilrettelagt tid til forberedelser. I Hæhre har eksempelvis XX ansatte meldt seg på praksiskandidatprogrammet, og planlegger å avlegge fagprøve i 2025. Dette styrker både den enkeltes utvikling og vår samlede kompetanse – og bidrar til å møte krav fra byggherrer om høy andel faglærte i prosjektene våre. Per 2024 har XX % av våre fagarbeidere formalisert sin erfaring gjennom fagbrev. **får vi tak i disse tallene hadde det vært fint.**



Bevist leder - Vår satsing på lederskap

Godt lederskap er avgjørende for gjennomføringsevne og suksess i våre prosjekter. Derfor har vi utviklet Bevisst Leder – et program som gir ledere skreddersydd utvikling gjennom personlighetstester, coaching, teamarbeid og en individuell plan.

Programmet ble lansert i 2023 og er nå i full implementering på tvers av Infra Group. Målet er at alle ledere i prosjekter og støttefunksjoner skal gjennomføre det – og fremdriften er god. Bevisst Leder startet i Isachsen, hvor 100 % av 140 ledere har fullført. Deretter fulgte Contur med 78 % av 64, og i 2024 ble det introdusert i Hæhre, som nå har nådd 48 % av 365. I NOMAS er programmet i oppstartsfasen, med 13 % av 8 gjennomført. Totalt har 365 av 577 ledere gjennomført programmet per 2024, noe som tilsvarer en samlet fremdrift på 63 %. Alle deltakere utarbeider sin egen utviklingsplan, tilpasset individuelle styrker og behov. Programmet styres sentralt fra Infra Group, og fremdriften følges tett.

Etterutdanning

Videre legger vi til rette for videreutdanning gjennom stipend- og støtteordninger for ansatte som ønsker å ta fagskole, teknisk høyskole eller bransjespesifikke sertifiseringer. Vårt mål er å gjøre det enklere for medarbeidere å utvikle seg videre og bygge en langsiktig karriere hos oss.



Fra ledersamlingen: Veien mot mål. foto: Tor kleiven

Status på ledere med individuell utviklingsplan i Bevisst leder-programmet:

Programmet fortsetter i 2025/2026



Turnover og organisasjonstilhørighet

En stabil arbeidsstyrke er avgjørende for kompetanse, tilhørighet og kontinuitet i prosjektene våre. I 2024 hadde Infra Group en turnover på 9,3 %, basert på et gjennomsnitt på 1 548 ansatte. Dette tilsvarer 144 personer som sluttet i løpet av året, inkludert frivillige og ufrivillige fratredelser, pensjoneringer og dødsfall i tjeneste – i tråd med kravene i ESRS S1-6.

Turnoveren anses som moderat i bransje-sammenheng, men brukes aktivt som indikator på trivsel og organisasjonstilknytning. Samtidig erkjenner vi at en viss grad av naturlig turnover er sunt, og ofte et tegn på at medarbeidere søker nye utfordringer og personlig utvikling. Mange som har sluttet velger også å komme tilbake – ofte med ny kunnskap og erfaring – noe vi verdsetter høyt og ser som en bekreftelse på trivsel og sterke relasjoner. Vi jobber målrettet med tiltak som karriereutvikling, intern mobilitet, lærlingeordning, praksiskandidatprogram og fleksible løsninger tilpasset ulike livsfaser.

Oppsummering og veien videre

Vi jobber systematisk for å utvikle en arbeidslivsmodell som er både trygg, inkluderende og tilpasset anleggsbransjens virkelighet. Gjennom langsiktig arbeid med helse, balanse, involvering og kompetanseutvikling har konsernet lagt grunnlaget for et bærekraftig arbeidsmiljø der ansatte kan trives og utvikle seg. Vi har styrket både fysisk og psykisk helse, utviklet fleksible arbeidstidsordninger, løftet frem mangfold, og investert i læring, lederskap og tilhørighet. I samarbeid med fagforeninger og tillitsvalgte sikrer vi reell medvirkning, og varslingssystemene våre bidrar til åpenhet og etisk praksis. I 2025 skal vi videreføre arbeidet med psykisk helse, forsterke arbeidet med tilrettelegging for alle livets faser, styrke intern utvikling og sikre at alle ansatte får muligheten til å stå lenge og trygt i jobb.

Muligheter for å vise score fra sluttundersøkelse: eksempelvis:

. Sluttundersøkelser viser at gjennomsnittscore på en skala 1-5, at 4,2 har vært fornøyd med sin tid i Hæhre (bærekrafttrapport 2023). evt. bilde



Seriøsitet og anstendig arbeidsforhold

Vår tilnærming til ansvar i leverandørkjedene

Infra Group opererer i en sektor hvor risikoen for sosial dumping, arbeidslivskriminalitet og brudd på menneskerettigheter er reell, spesielt knyttet til kontraktsmedhjelpere og globale varekjeder. Vår tilnærming bygger på at ansvarlige arbeidsforhold er en forutsetning for bærekraftig verdiskaping, og vi arbeider systematisk for å sikre anstendige arbeidsvilkår og seriøsitet i alle ledd av verdikjeden. Som nevnt tidligere i rapporten er HMS vår høyeste prioritet og vurdert som vår mest vesentlige potensielle påvirkning. Dette gjelder også arbeidere tilknyttet underentreprenører og innleie, og omtales nærmere i kapittelet "Trygt hjem". HMS-forhold kan innebære potensiell negativ påvirkning på menneskerettigheter dersom det ikke foreligger gode kontrollrutiner og seriøs praksis. Derfor prioriterer vi ressurser først og fremst til å sikre ryddige og trygge arbeidsforhold, hhv. sikre at lønns- og arbeidsvilkår for alle som utfører arbeid på våre prosjekter er i tråd med regelverk og krav fra byggherre. Parallelt har vi også gjennomført dialogmøter med grossister og vareleverandører i 2024 for å få innsikt i deres arbeid med menneskerettigheter. Selv om vi anerkjenner at globale leverandørkjeder kan innebære risiko, konsentrer vi tiltak der vi har størst påvirkning og operasjonell kontroll.

Prioriteringer 2024:

- HMS for UE og innleie (høyeste risiko/påvirkning)
- Risikobasert oppfølging av leverandørkjeder
- Dialog med norske grossister med globale verdikjeder
- Økt digitalisering og datagrunnlag for leverandørkontroll



Kapittelets omfang og oppsummering:



Emne

Arbeidsforhold og andre menneskerettigheter
ESRS S2: Arbeidere i verdikjeden



Policyer

Etiske retningslinjer
Policy for seriøsitet (Hæhre)



Mål

0 alvorlige brudd på lønns og arbeidsvilkår



Nøkkeltiltak

- Risikobaserte kontroller av UE og innleie
- Forhåndsgodkjenning i HMSREG og krav til StartBANK
- Innført ny leverandørvurdering koblet til RUH
- Dialog med grossister om globale verdikjeder
- Revisjon og harmonisering av kontraktskrav

Policy og forpliktelser

Våre felles etiske retningslinjer bygger på FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter, ILO-konvensjonene, OECDs retningslinjer og norsk lovgivning som for eksempel åpenhetsloven. Hæhre, Isachsen og Contur har egne rutiner for aktsomhetsvurderinger med dedikert ansvar og oppfølging. Hæhre har i tillegg en egen policy for seriøsitet, se link, og fagansvarlig seriøsitet som bistår innkjøpsavdelingen og prosjektene i seriøsitetsarbeidet. Flere prosjekter har også egne seriøsitetskoordinatorer. Vi har nulltoleranse for alvorlige brudd på lønns- og arbeidsvilkår. **Vårt omforente mål er null alvorlige brudd i vår leverandørkjede.**

Hva er et alvorlig brudd?

- Myndighetspålegg
- Dokumentert underbetaling
- Grove avvik i arbeidstid
- Systematiske kontraktsbrudd

Hva er mindre brudd?

- Feil i dokumentasjon, forsinket lønn, ufullstendige kontrakter

Tiltak og prosesser for å sikre seriøsitet

Infra Group har lang erfaring med systematiske prosesser for å sikre seriøsitet i våre prosjekter. Underentreprenører og innleide arbeidstakere spiller en avgjørende rolle, og gode samarbeidspartnere bidrar til økt fleksibilitet, spesialisert kompetanse og effektiv gjennomføring. Vår tilnærming handler ikke bare om kontroll og revisjoner, men også om tett oppfølging, opplæring og dialog. Dette skaper et felles fundament for trygge arbeidsforhold, rettferdige vilkår og høy kvalitet i gjennomføringen. Vi har implementert NHO Byggenæringens barrieremodell som grunnstruktur. Den brukes aktivt gjennom hele prosjektløpet – fra prekvalifisering og kontrakt til gjennomføring.



Seriøsitetskoordinator i Hæhre, Foto: Tor Kleiven

Modellen stiller krav til blandt annet økonomisk soliditet, HMS og etterlevelse av regelverk. Forhåndsgodkjenning i HMSREG og registrering i StartBANK er obligatorisk. Alle våre direkte leverandører skal være medlem i StartBANK. Kontrakter inneholder krav til maks to ledd i leverandørkjeden, og alle arbeidstakere må ha gyldig HMS-kort. Bemanningsforetak må ha Revidert Arbeidsgiver-godkjenning og tilby minst 80 % fast stilling. Vi følger opp arbeidskontrakter og kontrollerer lønnsbetingelser opp mot likebehandlingsprinsippet. Vi henter SKAV-skjema og gjør fakturasjekker for å avdekke uregelmessigheter. Alle våre leverandører signerer etiske prinsipper vedlagt kontrakt, og vi viderefører byggherrens bestemmelser. I 2024 har vi gjennomført et arbeid med å oppdatere kontraktmalen og seriøsitetskrav for underentreprenører gjeldene for hele konsernet.

HMSREG



StartBANK

Risikovurderinger av leverandører

Risikovurderinger gjennomføres systematisk basert på leverandørenes egenrapportering i HMSREG, kombinert med tips, observasjoner og informasjon fra byggherre. I tillegg gjennomføres stikkprøverevisjoner. Vi vurderer også indikatorer som hyppige klager, personellbytter, arbeid på uvanlige tidspunkter, samt negativ omtale eller pålegg fra myndigheter. Leverandører med høy risiko følges opp med skjerpet kontroll. Ved lav risiko gjennomføres kun egenrapportering, med mulighet for stikkprøver. Ved middels risiko vurderes dokumentasjon på lønn og arbeidsvilkår. Ved høy risiko gjennomføres full gjennomgang av timelister, lønns slipper og arbeidsavtaler. Vi gjennomfører også stikkprøve- og risikobaserte tilstedekontroller, hvor det kontrolleres at alle arbeidere har registrert seg inn på anlegget og at oversiktslistene i HMSREG samsvarer med arbeidere som er på jobb. Videre er det i flere av våre prosjekter tett samarbeid med byggherrens LO-koordinator, noe som styrker kontrollene og sikrer helhetlig oppfølging av arbeidsforholdene.

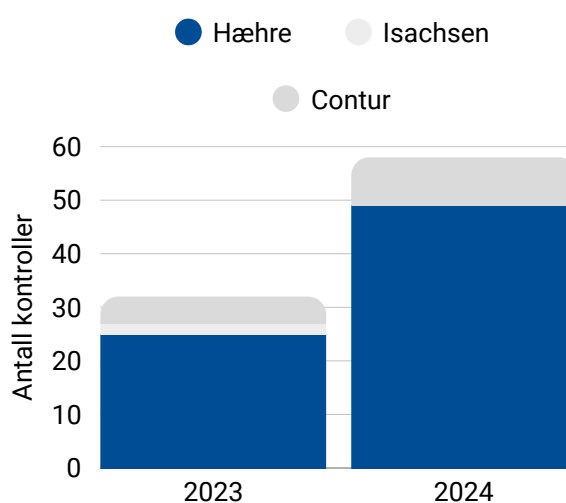
Resultater og veien videre

I 2024 gjennomførte Infra Group totalt 58 kontroller av lønns- og arbeidsvilkår, mot 32 kontroller i 2023. Dette er en betydelig økning i oppfølging, særlig i våre største prosjekter E6 Kvithamar–Åsen, E10 Hålogalandsvegen og KSÅ-3. Økningen skyldes krav i kontrakt og styrket kapasitet for gjennomføring av kontroller. De fleste kontrollene avdekket mindre brudd knyttet til lønn og arbeidstid. For bemanningsforetak ble det i tillegg registrert mindre brudd på ansettelsesforhold, særlig bruk av midlertidighet. Alle avvik ble lukket i samarbeid med leverandørene, og det ble vist god evne og vilje til forbedring. Tre eksterne kontroller fra byggherre ble gjennomført uten vesentlige funn. Hæhre har utviklet et nytt system for å koble RUH-data til leverandørvurderinger, som pilotes i 2025 og kan styrke fremtidige kontraktsbeslutninger.

Resultater 2024:

- Revisjoner: 58 (Hæhre 49, Isachsen 7, Contur 9)
- Mindre brudd: Alle lukket og håndtert raskt
- Alvorlige brudd: 0
- Eksterne revisjoner: 3 - ingen funn/mindre brudd
- Dialogmøter med grossister: 5

Antall kontroller på lønns og arbeidsvilkår



Vi har gjennomført fem dialogmøter med grossister innen klær, bygg, elektro og VVS. Dette gir bedre innsikt i hvordan norske leverandører med globale kjeder jobber med aktsomhetsvurderinger.

I 2025 skal vi videreutvikle Hæhres leverandørdatasystem, gjennomføre internrevisjon for å øke andelen StartBank-medlemskap hos direkte leverandører, samt styrke oppfølgingen av høyrisikoprodukter. Vi vil også oppdatere og harmonisere kontraktsmaler og seriøsitetsskrav for innleie på tvers av konsernet, og vurdere behovet for en felles policy for seriøsitet og arbeidstakerrettigheter.

Forretningsskikk

I dette kapittelet viser vi hvordan vi arbeider systematisk for å sikre åpen, ansvarlig og etisk forretningspraksis – både internt i konsernet og gjennom våre leverandørrelasjoner. Du får innblikk i våre policyer, tiltak, mål og resultater, samt veien videre.

Arbeidet støtter opp under FNs bærekraftsmål 16: Fred, rettferdighet og velfungerende institusjoner.

Temaene er strukturert i tråd med ESRS G1, hhv. strategier for forretningsskikk og bedriftskultur, håndtering av forbindelser med leverandører og forebygging og avdekking av korrupsjon og bestikkelser.

Rapporteringen er basert på kravene i ESRS G1-1 til G1-5.



Forretningsetikk og virksomhetsstyring

Vår tilnærming til god forretningsskikk og bedriftskultur

Infra Group arbeider systematisk for å sikre integritet, ansvarlighet og høy etisk standard i hele virksomheten. God forretningsskikk er en forutsetning for langsiktig tillit og bærekraftig verdiskaping – både internt og i samhandling med kunder, leverandører og samfunnet for øvrig.

Konsernfelles etiske retningslinjer gjelder for alle ansatte, ledere og forretningspartnere. De er styreforankret og utgjør grunnlaget for konsernets forventninger til etisk adferd. God forretningsskikk er integrert i hverdagen – i prosjekter, stab og ledelse.

Kulturen utvikles og forankres gjennom tydelig ledelse, opplæring og praktisk verktøybruk. Alle nyansatte signerer etiske retningslinjer. Kurset Etikk og dilemmatrening gir ansatte verktøy til å håndtere gråsoner og ansvarliggjøre seg selv og andre. Infra Group har etablert varslingsrutiner i tråd med arbeidsmiljøloven, som sikrer at kritikkverdige forhold kan rapporteres anonymt og uten fare for gjengjeldelse. Varslingskanaler er tilgjengelige både internt og eksternt. Alle saker behandles konfidensielt av utpekte varslingsutvalg i hvert selskap.

Gjennom ledelse, opplæring og etterlevelse bygger vi en organisasjon preget av åpenhet og tillit. I 2024 er det ikke kommet inn varsler gjennom ekstern varslingskanal.

[Lenke til etiske retningslinjer](#)

[Lenke til varslingskanalen](#)



Kapittelets omfang og oppsummering:



Emne

Forretningsskikk G1



Policyer

Etiske retningslinjer



Mål



Nøkkeltiltak

- Varslingsrutiner og varslingsmottak i hvert selskap
- Hæhre og Contur sertifisert etter ISO 37001 med egne antikorrupsjonsprogram
- Opplæring i etikk og antikorrupsjon
- Etiske retningslinjer er vedlegg til kontrakt med ansatte og leverandører

Håndtering av forbindelser med leverandører

Infra Group stiller tydelige krav til leverandører gjennom kontraktsmaler og etiske forpliktelser. Kravene omfatter helse, miljø og sikkerhet, lønns- og arbeidsvilkår, samt respekt for menneskerettigheter. Oppfølgingen er risikobasert, og retter seg særlig mot innleie, underentrepriser. Sosiale og etiske kriterier inngår i vurdering og utvelgelse av leverandører. Hæhre og Contur er ISO 37001-sertifisert, og vurderer korrupsjonsrisiko i leverandørkjeden som del av internkontrollen. Det er etablert rutiner for rettidig betaling og dokumentasjon i hele innkjøpsprosessen. Dette bidrar til forutsigbarhet og reduserer risiko for økonomiske misligheter – særlig for små og mellomstore leverandører. Mer om kontroll og seriøsitetsskrav finnes i kapittelet Seriøsitet og anstendige arbeidsforhold.

G1-4 – Tilfeller av korrupsjon eller bestikkelser

I 2024 ble det ikke registrert noen tilfeller av korrupsjon eller bestikkelser.

G1-5 – Politisk innflytelse og lobbyvirksomhet

Infra Group utøver ikke lobbyvirksomhet direkte og er ikke tilknyttet noen politiske partier eller interessegrupper med formål om å påvirke politiske beslutninger. Eventuelle næringspolitiske innspill gis gjennom bransjeorganisasjoner som Entreprenørforeningen – Bygg og Anlegg (EBA). Det er ikke gjort politiske donasjoner eller bidrag i rapporteringsåret.

G1-6 – Betalingspraksis

Infra Group følger god forretningsskikk og norske standarder for betalingsbetingelser i leverandørforhold. Konsernet har som mål å betale leverandører i henhold til avtalte frister og opprettholde forutsigbar likviditet for samarbeidspartnere. Det er ikke registrert systematiske avvik fra betalingsfrister i 2024.

Forebygging og avdekking av korrupsjon og bestikkelser

Infra Group har nulltoleranse for korrupsjon og bestikkelser. Dette er forankret i konsernets etiske retningslinjer og operasjonalisert gjennom prosedyrer og styringssystemer i selskapene. Hæhre og Contur er ISO 37001-sertifisert, og har etablert kontroller knyttet til blant annet fakturabehandling, tredjepartsrelasjoner og kontraktsstyring. Korrupsjonsrisiko vurderes å være høyest i funksjoner som anbud, marked og innkjøp. Samtidig får alle ledere og nøkkelpersonell vert tredje år opplæring i etikk og antikorrupsjon i Hæhre og Contur. I 2024 er kurset oppdatert og består av en modul 1 og modul 2. Alle skal gjennom modul 1, og modul 2 gjelder for særlig risikoutsatte personer. Gjennomføring av oppdatert kurs planlegges i 2025. Opplæringen inkluderer praktisk dilemmatrening og bekreftelse på etterlevelse. Mistanke om brudd undersøkes raskt og objektivt, og alvorlige saker rapporteres til konsernledelse og styre.

Kontakt oss

Har du spørsmål om åpenhetsloven eller vårt bærekraftarbeid?

Ta gjerne kontakt med oss!

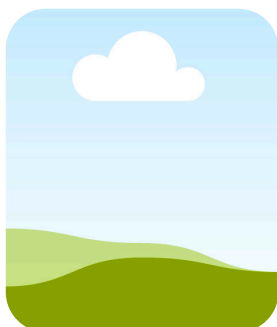


Email-adresse:

madelen.frydenlund@akh.no

espen.andersen@infragroup.no

Fagnettverk åpenhetsloven i Infra Group



Madelen Mørk Frydenlund

Leder bærekraft,
Infra Group AS



Morten Kiran

Innkjøpssjef,
Infra Group AS



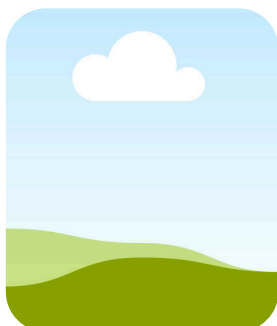
Iselin Hellum

HMS-sjef,
Isachsen Anlegg AS



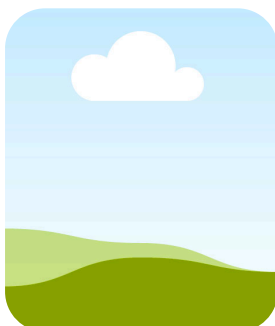
Rebecca O. Smeland

Organisasjonssjef,
Contur AS



Julie Kvalø

Fagleder seriøsitet,
Hæhre Entreprenør AS



Anna Barouti

Kvalitetsleder,
Contur AS

Ledergrupper og styret - sign

ESRS-INDEKS (UNDER ARBEID)

Dette vedlegget gir en oversikt over hvordan denne rapporten adresserer kravene i European Sustainability Reporting Standards (ESRS), i tråd med kravene i Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Tabellen viser hvilke informasjonskrav (disclosure requirements) som er vurdert som relevante, hvor de dekkes i rapporten, og i hvilken grad de er besvart. Vurdering av dekningsgrad er basert på intern faglig vurdering per rapporteringstidspunkt, og er ikke gjenstand for ekstern verifikasjon.

Rapporten er basert på ESRS og skal sees som et første steg i utviklingen av Infragroups bærekraftsrapportering i tråd med denne standarden. Vurdering av dekningsgrad:

- Fullt dekket: Alle underpunkter i disclosure requirement er dekket.
- Delvis dekket: Noen, men ikke alle, punkter er dekket.
- Ikke dekket: Ikke adressert i rapporten.
- Ikke relevant: Vurdert som ikke vesentlig i dobbel vesentlighetsanalysen

ESRS Standard	Opplysningskrav	Side	Dekning
ESRS 2	Generelle opplysninger		
BP-1	Generelt grunnlag for utarbeiding av bærekraftsrapporter	3	Fullt
BP-2	Opplysninger i forbindelse med særlige omstendigheter	-	Ikke dekket
GOV-1	Administrasjons-, ledelses- og kontrollorganenes rolle	15	Fullt
GOV-2	Opplysninger som gis til foretakets administrasjons-, ledelses- og kontrollorganer, og bærekraftforhold som behandles av disse organene	15	Fullt
GOV-3	Integrering av bærekraftrelaterte resultater i incentivordninger	15	Fullt
GOV-4	Erklæring om aktsomhetsvurdering	16	Fullt
GOV-5	Risikostyring og internkontroll med bærekraftsrapportering	16	Fullt
SBM-1	Strategi, forretningsmodell og verdikjede		Fullt
SBM-2	Interessenters interesser og synspunkter		Delvis
SBM-3	Vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter og deres samspill med strategi og forretningsmodell		Fullt
IRO-1	Beskrivelse av prosessen for å fastsette og vurdere vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter		Fullt
IRO-2	Opplysningskrav i ESRS-standarder som er omfattet av foretakets bærekraftsrapport		Fullt
MDR-P	Strategier vedtatt for å håndtere vesentlige bærekraftforhold		Delvis
MDR-A	Tiltak og ressurser i forbindelse med vesentlige bærekraftforhold		Delvis
MDR-M	Parametere i forbindelse med vesentlige bærekraftforhold		Delvis
MDR-T	Oppfølging av effektiviteten av strategier og tiltak gjennom mål		Delvis

ESRS E1	Opplysningskrav	Side	Dekning	Kommentar
GOV-3	Integrering av bærekraftsrelaterte resultater i insentivordninger		Fullt	
SBM-3	Vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter og deres samspill med strategi og forretningsmodell		Fullt	
IRO-1	Beskrivelse av prosessene for å identifisere og vurdere vesentlige klimarelaterte påvirkninger, risikoer og muligheter		Fullt	
E1-1	Omstillingsplan for begrensning av klimaendringer		Delvis	Plan nevnes (mål 2027), men mangler konkrete milepæler og tidslinje.
E1-2	Strategier for begrensning av og tilpasning til klimaendringer		Delvis	Strategier er overordnede – behov for målbare delmål.
E1-3	Tiltak og ressurser i forbindelse med strategier for klimaendringer		Fullt	
E1-4	Mål knyttet til begrensning av og tilpasning til klimaendringer		Delvis	Forbedringspunkt på detaljerte og tidsbundne mål og delmål
E1-5	Energiforbruk og energimiks		Fullt	
E1-6	Brutto klimagassutslipp innenfor virkeområde 1, 2, 3 og samlede klimagassutslipp		Fullt	
E1-7	Prosjekter med hensyn til opptak av klimagasser og begrensning av klimagassutslipp finansiert ved hjelp av karbonkreditter		Ikke dekket	
E1-8	Intern karbonprissetting		Ikke dekket	
E1-9	Forventede finansielle virkninger av vesentlige fysiske risikoer og omstillingsrisikoer samt potensielle klimarelaterte muligheter		Ikke dekket	

ESRS Standard	Opplysningskrav	Side	Dekning	Kommentar
ESRS E4	Biologisk mangfold og økosystemer			
SBM-3	Vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter og deres samspill med strategi og forretningsmodell			
IRO-1	Beskrivelse av prosessene for å identifisere og vurdere vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter knyttet til biologisk mangfold og økosystemer			
E4-1	Omstillingsplan og ivaretagelse av biologisk mangfold og økosystemer i strategi og forretningsmodell			
E4-2	Strategier for biologisk mangfold og økosystemer			Policy er ikke utarbeidet i henhold til krav
E4-3	Tiltak og ressurser i forbindelse med biologisk mangfold og økosystemer			Det er ikke utarbeidet tiltak i henhold til krav
E4-4	Mål knyttet til biologisk mangfold og økosystemer			Det er ikke utarbeidet mål i henhold til krav
E4-5	Parametere for påvirkning knyttet til endringer i biologisk mangfold og økosystemer			
E4-6	Forventede finansielle virkninger av risikoer og muligheter knyttet til biologisk mangfold og økosystemer			Ikke krav til rapportering på dette i FY 2024/2025

Metode og regnskapsprinsipper for miljø og sosial data

Scope 2:

Scope 2 inkluderer all innkjøpt elektrisitet til anleggsplasser; Dette omfatter all elektrisitet som brukes til oppvarming, belysning, drift av kontorer og andre bygg, samt til drift av utstyr og maskiner på anleggsplasser som er koblet til strømmettet. Infra Group beregner Scope 2-utslipp ved hjelp av både markedsbasert og lokasjonsbasert metode, i henhold til GHG Protocol Scope 2 Guidance.

Datainnsamling

- Totale strømforbruket hentes direkte fra strømleverandøren fra datterselskapene, og baseres på fakturaer

Utslippsfaktorer

Lokasjonsbasert metode:

Utslippsfaktor, IEA (International Energy Agency) (2024)

Markedsbasert metode: AIB, European Residual mix.

Markedsbasert metode innebærer å ta hensyn til opprinnelsesgarantier og andre instrumenter som dokumenterer kjøp av fornybar energi, Infra Group kjøper ikke opprinnelsesgarantier.

Utslippsfaktor:

Utslippfaktor: For den markedsbaserte metoden brukes utslippsfaktorer som gjenspeiler utslippsintensiteten for den spesifikke energikilden som er dekket av opprinnelsesgarantien. Møte med CEMA

Regnskapsprinsipper og metode for energi og klimadata

Energiforbruk (ESRS E5-5)

Infra Group rapporterer totalt energiforbruk (MWh) fra våre anleggsplasser. Energiforbruket fordeles på fornybare og ikke-fornybare energikilder, og inkluderer innkjøpt drivstoff (diesel, biodiesel og bensin) og elektrisitet.

Klassifisering av energikilder

- Ikke-fornybar energi: fossile drivstoffer (diesel, bensin) og elektrisitet produsert fra ikke-fornybare kilder.
- Fornybar energi: Biodrivstoff og elektrisitet fra fornybare kilder (f.eks. vannkraft).

Datagrunnlag

- Drivstofforbruk hentes fra leverandør og/eller rapporteres av underentreprenør.
- Elektrisitetsforbruk innhentes fra energileverandører.

Kilder og konvertering

- Energifaktorer: DERFRA (2024), IEA (2024).
- Fornybarandel elektrisitet: Miljødirektoratet (2024).
- Energimengder konverteres til GWh.

Beregninger

- Energiintensitet: GWh delt på konsernets konsoliderte omsetning (MNOK).
- Andel fornybar energi: Fornybart forbruk delt på totalt energiforbruk.

Regnskapsprinsipper og metode for energi og klimadata - slå sammen med neste side

Scope 1:

Scope 1-utslipp omfatter direkte utslipp fra forbrenning av drivstoff (tank-to-wheel) i anleggsmaskiner, transportkjøretøy og annet utstyr der Infra Group har operasjonell kontroll. Dette inkluderer anleggsdiesel, veidiesel, bensin og biodiesel (HVO). Tallene inkluderer også forbruk fra underentreprenører. Fra 2025 har vi ambisjon om å separere utslippene fra underentreprenører og legge dette i rett scope 3 kategori.

Datainnsamling

- Aktivitetsdata (liter drivstoff) hentes fra drivstoffleverandører, fakturagrunnlag, og månedsvis rapportering fra underentreprenører.
- Der fullstendig data ikke er tilgjengelig, benyttes konservative estimater basert på tilsvarende prosjekter eller maskintyper.

Utslippsfaktorer

- Vi benytter utslippsfaktorer fra DEFRA (2024) og norske standardfaktorer (Miljødirektoratet) for konvertering fra drivstoff til CO₂-ekvivalenter.
- Utslippsfaktorene dekker kun forbrenningsdelen ("tank-to-wheel")

Scope 2:

Scope 2 inkluderer all innkjøpt elektrisitet til anleggsplasser; Dette omfatter all elektrisitet som brukes til oppvarming, belysning, drift av kontorer og andre bygg, samt til drift av utstyr og maskiner på anleggsplasser som er koblet til strømmettet. Infra Group beregner Scope 2-utslipp ved hjelp av både markedsbasert og lokasjonsbasert metode, i henhold til GHG Protocol Scope 2 Guidance.

Datainnsamling

- Totale strømforbruket hentes direkte fra strømleverandøren fra datterselskapene, og baseres på fakturaer

Utslippsfaktorer

Lokasjonsbasert metode:

Utslippsfaktor, IEA (International Energy Agency) (2024)

Markedsbasert metode: AIB, European Residual mix.

Markedsbasert metode innebærer å ta hensyn til opprinnelsesgarantier og andre instrumenter som dokumenterer kjøp av fornybar energi, Infra Group kjøper ikke opprinnelsesgarantier.

Utslippsfaktor:

Utslippsfaktor: For den markedsbaserte metoden brukes utslippsfaktorer som gjenspeiler utslippsintensiteten for den spesifikke energikilden som er dekket av opprinnelsesgarantien. Møte med CEMA

Regnskapsprinsipper og metode for energi og klimadata

Klimaregnskap (E1-6)

Infra Group rapporterer klimagassutslipp i tråd med GHG-protokollen, og dekker utslipp i Scope 1, Scope 2 og utvalgte Scope 3-kategorier. Rapporteringen dekker datterselskap og inkluderer ikke tall fra Infra Group administrasjon.

Scope 1 – Direkte utslipp

Omfatter direkte utslipp fra forbrenning av drivstoff i anleggsmaskiner, kjøretøy og utstyr som Infra Group har operasjonell kontroll over. Dette inkluderer: Anleggsdiesel, Veidiesel, Bensin og Biodiesel (HVO).

Utslipp fra underentreprenører inkluderes foreløpig i Scope 1, men det er en ambisjon om å rapportere disse som en del av Scope 3 fra og med 2025.

Scope 2 – Indirekte utslipp fra energi

Omfatter utslipp fra innkjøpt elektrisitet og energi brukt i våre anleggsprosjekter. Infra Group beregner utslipp etter begge metodene i henhold til GHG Protocol Scope 2 Guidance:

- Lokasjonsbasert metode
- Markedsbasert metode (til informasjon)

Scope 3 – Andre indirekte utslipp

Pr. 2024 rapporteres det på seks scope-3 kategorier:

- Innkjøpte varer og tjenester
 - **Betong, asfalt,**
- Drivstoff- og energirelaterte aktiviteter (ikke inkludert i Scope 1 eller 2)
- Oppstrøms transport og distribusjon
- Avfall generert i drift
- Tjenestereiser
- Ansattes pendling

Data samles inn fra de enkelte selskapene i konsernet og rapporteres i CEMAsys.

Datagrunnlag og utslippsfaktorer

Datainnsamling:

- Scope 1 og 2: Basert på fakturadata fra drivstoff/energileverandører eller innrapportering fra underentreprenører.
- Scope 3:
 - Kategori 1: Materialer og tjenester registreres i innkjøpssystemene.
 - Kategori 4–5: Avfall og transportdata hentes fra rapporter fra leverandører og avfallsmottak.
 - Kategori 6–7: Reiser og pendling hentes fra interne systemer for registrering av flyreiser og

Utslippsfaktorer (CO₂e):

- Drivstoff (Scope 1 og 3): DEFRA (2024)
- Bioandel drivstoff: Miljødirektoratet (2024)
- Elektrisitet – lokasjonsbasert: IEA (2024)
- Elektrisitet – markedsbasert: AIB (European Residual Mixes 2023)
- Innkjøpte varer (Kategori 1): Produktspesifikke EPD-er eller VegLCA (Statens vegvesen 2024)
- Kategori 3, 4 og 5: DEFRA (2024)
- Kategori 6 og 7: **(Her mangler du fullføringen – jeg kan hjelpe deg fylle ut denne!)**

Datagrunnlag:

Tallene er hentet fra avfallsrapporter fra avfallsmottak per prosjekt, og er registrert i selskapenes interne styringssystem. Vi kategoriserer avfall og avhendingsmetode i CEMAsys

Avgrensning:

Kun avfall generert på entreprenørselskapenes egne prosjekter inngår i regnskapet. Avfall generert av NOMAS er ikke inkludert i regnskapet pr. 2024.

Klassifisering:**Avfallet er klassifisert etter European Sustainability Reporting Standards (ESRS E5):**

- Kategori 37b: Avfall som er sortert til ombruk, materialgjenvinning eller annen gjenvinning
- Kategori 37c: Avfall til sluttbehandling (forbrenning, deponi eller annen behandling)
- Kategori 37d: Ikke-gjenvunnet avfall (summen av 37c)

Farlig avfall:

Omfatter blant annet maling, lim, kjemikalier, oljeprodukter og impregneret trevirke. Håndteres separat og rapporteres både som en del av 37b og 37c, avhengig av sluttbehandlingstype.

Usikkerhet:

Det er usikkerheter i disse tallene, spesielt mellom gjenvinningstyper og sluttbehandling, da avfallsaktørenes deklarasjoner ikke alltid følger ESRS strukturen. Hæhres data bygger i stor grad på mengden avfall som faktisk går til gjenvinning, ombruk, forbrenning og deponi, da selskapet i to år har jobbet for å få denne dataen fra sine avfallsmottak. Vi jobber kontinuerlig med å forbedre datagrunnlaget og sporbarhet i faktiske avfallstrømmer, slik at vi kan dokumentere faktisk gjenvinningsgrad på en mest mulig presis og transparent måte.

Sosialdata med metode og regnskapsprinsipper

I dette kapittelet presenteres styringsinformasjon med tilhørende regnskapsprinsipper for kontekst til tallene for all relevant sosial data.

Infra Group har ansatte i konsernet og ansatte i Hæhre, Isachsen, Contur og NOMAS. Derfor inndeles dataen i Infra Group konsernnivå for å vise ansatte som er ansatt direkte i konsernet, fordeling av ansatte i datterselskapene, totalt antall ansatte i Infra Group (summen av konsern + datterselskap). Historiske data rapporteres kun på totalnivå for å vise utvikling over tid, der tall er fremskaffet.

Antall ansatte

Antall ansatte rapporteres ved årsslutt, og inkluderer faste ansatte, midlertidige ansatte og ansatte på kontrakter uten garantert arbeidstid. Innleid arbeidskraft er ikke inkludert. Tallene rapporteres separat for hvert selskap og totalt for Infra Group. Antall ansatte kategoriseres hensiktsmessig utover rapporteringskrav for å gi en god beskrivelse av arbeidsstyrken, hhv. funksjonærer, fagarbeidere og lærlinger.

Antall ansatte fordelt på kjønn

Kjønn innhentes fra selskapenes interne HR-systemer. I henhold til norsk folkeregister og skattemyndighetenes systemer defineres kjønn ut fra de to offisielle kategoriene: mann og kvinne. Disse opplysningene er knyttet til individets fødselsnummer, hvor det siste sifferet i personnummeret indikerer kjønn. Vi respekterer samtidig den enkeltes identitet og personvern, og sikrer at våre systemer er tilpasset gjeldende lover og regelverk for rapportering av personaldata.

Turnover

Beregningen inkluderer antall ansatte som forlot Infra Group i løpet av året, både faste, midlertidige ansatte og ansatte uten garantert arbeidstid. Dette inkluderer frivillige oppsigelser, oppsigelser fra arbeidsgiver, pensjonering og dødsfall i tjeneste. Turnover-rate beregnes som totalt antall ansatte som har sluttet i løpet av året, delt på gjennomsnittlig

Sammensetning av ikke-ansatte (S1-7)

I våre anleggsprosjekter utføres en del av arbeidet av underentreprenører og innleid personell som ikke er ansatt i konsernet. Dette er vanlig i bransjen, og disse arbeidstakerne inngår derfor i rapporteringen under ESRS S2 – Arbeidere i verdikjeden, ikke ESRS S1.

Dette gjelder blant annet:

- Arbeidere fra underentreprenører
- Innleid personell fra bemanningsselskaper

Vi rapporterer relevante forhold knyttet til disse arbeidstakerne under S2, særlig innenfor HMS og leverandøroppfølging. Avgrensningen reflekterer den praktiske organiseringen i våre prosjekter.

Mangfoldsindikatorer (S1-

Kontekstuell informasjon:

Infra Group definerer toppledelse som konsernledergruppen på Infra Group-nivå og ledergruppene i hvert av datterselskapene. Dette avviker fra ESRS' standarddefinisjon av toppledelse som én og to nivåer under styret. Denne tilnærmingen er valgt fordi det gir en mer relevant og presis rapportering av ledelsens sammensetning i konsernet.

Sosial beskyttelse (S1-11)

Infra Group sikrer at alle ansatte, inkludert midlertidige og ansatte uten garantert arbeidstid, er dekket av sosial beskyttelse gjennom offentlige trygdeordninger. Dette omfatter helse- og behandlingsdekning, arbeidsledighetstrygd, yrkesskadeforsikring, foreldrepermisjon og pensjon i samsvar med nasjonale lover. Selskapet oppfyller kravene i §72-75, og ytterligere rapportering er ikke nødvendig. Ikke goder utover rapportert

Balanse jobb-fritid (S1-15).

Infra Group sikrer at alle ansatte har rett til familie-relatert permisjon i samsvar med nasjonal lovgivning og eventuelle tariffavtaler. Dette omfatter fødsels- og foreldrepermisjon samt omsorgspermisjon i henhold til nasjonale regler. Per 2024 er det ikke gjennomført en samlet rapportering av andelen ansatte som har tatt ut familie-relatert permisjon på konsernnivå. Imidlertid er våre datterselskaper Hæhre, Isachsen og Contur rapporteringspliktige etter aktivitets- og redegjørelsesplikten og publiserer egne likestillingsredegjørelser som inneholder relevant informasjon. Infra Group vil vurdere hvordan disse dataene kan systematiseres for fremtidig konsernrapportering

Kompetanse og utvikling (S1-13).

Infra Group har vurdert kompetanse og utvikling som et vesentlig tema. Vi rapporterer på andelen ansatte som har deltatt i lederutviklingsprogram med individuell opplæringsplan (se kap. XX). Per 2024 rapporterer vi ikke på andelen ansatte som har deltatt i regelmessige ytelses- og karriereutviklingsvurderinger eller gjennomsnittlig antall opplæringstimer per ansatt fordelt på kjønn, da dette ikke er lett tilgjengelig i våre HR-systemer. Vi vil vurdere muligheter for forbedret datainnhenting fremover.

Lønnsforskjeller og likelønn (S1-16)

Infra Group anerkjenner viktigheten av likelønn og rettferdig avlønning. Våre datterselskaper Hæhre, Isachsen og Contur er pliktige etter aktivitets- og redegjørelsesplikten og gjennomfører lønnskartlegging annet hvert år i tråd med kravene i likestillings- og diskrimineringsloven.

Per 2024 har Infra Group ikke en samlet oversikt over kjønnsbaserte lønnsforskjeller eller lønnsforholdet mellom høyest betalte og medianlønn på konsernnivå. Vi viser til de individuelle likestillingsredegjørelsene fra våre 77 datterselskaper for mer detaljert informasjon om lønnskartlegging. Infra Group vil vurdere hvordan disse dataene kan systematiseres for

Kontekstuell informasjon om datainnsamling og metode (§103d)
Infra Group følger en strukturert tilnærming for innsamling og rapportering av arbeidsrelaterte klager og alvorlige menneskerettighetsbrudd.

- **Datakilder:** Informasjonen er hentet fra HR-systemer, interne varslingskanaler, juridiske enheter og tredjeparts revisjoner.
- **Bekreftelsesprosess:** Kun saker som har vært gjenstand for en grundig intern gjennomgang og vurdering, inkluderes i rapporteringen.
- **Klassifisering:** Klager og hendelser kategoriseres etter alvorlighetsgrad og type for å sikre enhetlig rapportering.
- **Frekvens av rapportering:** Data gjennomgås årlig som en del av bærekraftsrapporteringen og vurderes av relevante interne avdelinger

Infra Group er forpliktet til transparens og ansvarlig håndtering av arbeidsrelaterte klager og menneskerettighetsbrudd. Nedenfor følger en fullstendig rapportering i samsvar med kravene i ESRS S1-18, §103.

Totalt antall rapporterte tilfeller av diskriminering, inkludert trakassering, i rapporteringsperioden	8
Antall klager innsendt gjennom kanaler for ansatte til å rapportere bekymringer (inkludert klagemekanismer)	2
Totalt beløp for bøter, straff og kompensasjon som følge av brudd på sosiale og menneskerettighetsfaktorer	0
Totalt beløp for bøter, straff og kompensasjon knyttet til rapporterte alvorlige menneskerettighetsbrudd relatert til egen arbeidsstyrke	0
Antall alvorlige menneskerettighetsbrudd hvor Infra Group har bidratt til å sikre oppreisning for de berørte i løpet av rapporteringsperioden	0

Selskapet rapporterer informasjon vedrørende selskapets egen arbeidsstyrke, definert som fast ansatte, midlertidig ansatte og lærlinger ansatt direkte i selskapet. Arbeidstakere innleid fra bemanningsbyrå eller underentreprenører inngår ikke i selskapets egen arbeidsstyrke, men rapporteres separat når relevant.

Data om arbeidsstyrken innhentes fra felles HR system. Indikatorer som totalt antall ansatte, turnover, sykefravær og lignende baseres på registrerte tall, og kvalitetssikres av selskapets HR-avdeling. Hendelser gjeldende arbeidsulykker (H1- og H2-skader) registreres på selskapsspesifikke prosjektstyringssystemer. Dataene gjennomgår intern revisjon for å sikre fullstendighet og nøyaktighet.

Målemetoder (ChatGPT)

- **Antall ansatte:** Infra Group rapporterer på både antall ansatte ved periodens slutt (desember 2024), og gjennomsnittlig antall ansatte i løpet av året, inkludert både heltids- og deltidsstillinger.
- **Turnover** måles som prosentandel av ansatte som har avsluttet ansettelsesforholdet i løpet av året, basert på antall ansatte ved periodens start.
- **Sykefravær** registreres som prosent av samlet arbeidstid, basert på registrering i selskapets fraværssystem.
- **Arbeidsulykker** registreres som antall registrerte ulykker per million arbeidstimer, i tråd med selskapets HMS-rutiner.
 - **H1:** Hendelse som fører til personskade og fravær utover ulykkesdagen
 - **H2:** Hendelse som fører til personskade uten fravær

Definisjoner (ChatGPT)

- **Egen arbeidsstyrke:** Direkte ansatte inkludert fast ansatte, midlertidige ansatte og lærlinger.
- **Arbeidsulykke:** Hendelse som fører til personskade og fravær utover ulykkesdagen.
- **Sykefravær:** Fravær på grunn av sykdom eller skade, rapportert som prosentandel av total arbeidstid.

ÅPENHETSLOVEN

REFERANSETABELL

Krav i åpenhetsloven	Henvisning i rapporten
a) Beskrivelse av virksomhetens organisering og driftsområde	s. XX
b) Retningslinjer og rutiner for å håndtere risiko for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold	s. XX
c) Informasjon om identifiserte risikoer og konsekvenser	s. XX
d) Tiltak for å stanse eller begrense risiko, og resultater	s. XX