



Boerekraftsrapport 2017

Antall alvorlige skader
reduisert med

46%

fra 2016 til 2017

CDP-score

A-

i 2016 og 2017

INNHOOLD

3	Konsernsjefens forord
4	Dette er Veidekke
12	Slik styres samfunnsansvar i Veidekke
14	Interessentdialog
18	Etikk og etterlevelse
22	Helse, arbeidsmiljø og sikkerhet
28	Miljø og klima
34	Tett samarbeid med leverandørene
38	Menneskene i Veidekke
45	Om rapporten
46	GRI-Indeks

Veidekke skal være ledende på bærekraft. I arbeidet benyttes FNs bærekraftsmål som rammeverk, og målene er innarbeidet i selskapets styringsmodell og i strategien frem mot 2020.



☐ I 2016 og 2017 har Veidekke jobbet med målene 8, 12, 13, 16 og 17, og i tillegg vektlegges målene 5, 9 og 11.

KONSERNSJEFENS FORORD

Bærekraft er konkurransekraft

Som et av Skandinavias ledende entreprenørselskaper har Veidekke et spesielt ansvar for å drive virksomheten på en måte som gir minst mulig skade på miljøet og gjør bransjen tryggere å arbeide i og med. Høyt ressursforbruk, utslippsproblematikk, betydelig risiko for skader og ulykker samt innslag av useriøse aktører gir bygg- og anleggsbransjen betydelige bærekraftsutfordringer og tilsvarende potensial for forbedringer. Vi vil være en del av løsningen, ikke en del av problemet.

Fundamentet for arbeidet ligger i FNs bærekraftsmål, en global plan for å utrydde fattigdom, bekjempe ulikhet og stoppe klimaendringer. Målene danner rammeverket for Veidekkes bærekraftsarbeid. Vi har valgt å vektlegge områder som har særlig relevans for bransjen vår, der vi virkelig kan vise retning.

Målene har gjort organisasjonen mer bevisst på bærekraft, og når vi samtidig møter stadig strengere krav, strammere rammer og større forventninger fra kunder, myndigheter og andre interessenter, ser vi at vår vektlegging av ansvarlig drift og bærekraft også gjør oss mer konkurransedyktige.

I 2017 hadde vi flere eksempler på hvordan bærekraft og konkurransekraft går hånd i hånd:

- Vi bygger stadig flere klima- og miljøvennlige bygg, boliger og veier. I 2017 leverte Veidekke blant annet 1000 svanemerkede leiligheter – og vi bygger nå vår første svanemerkede barnehage.
- To asfaltverk har gått over til fossilfri energikilde i produksjonen, og innen 2021 skal 40 % av Veidekkes asfaltproduksjon være lavtemperaturasfalt.
- Stadig flere av kjøretøyene og maskinene våre drives fossilfritt. I 2017 inngikk vi samarbeid med miljøorganisasjonen ZERO om fossilfri maskinpark. I 2018 vil dette samarbeidet innta anleggsplannen.
- I de siste 18 månedene har vi vunnet vindkraftkontrakter for nesten en milliard kroner.
- Vi bidrar til en rekke bransjesamarbeid og FoU-prosjekter for grønnere og renere bygg.
- Vi samarbeider med næringslivsorganisasjoner og myndigheter om tiltak for å heve bransjestandarder for ansvarlige arbeidsforhold, kvalitet, skatt, korrupsjon mm.

Dette er temaer som opptar både kunder og andre i stadig sterkere grad.

- Sykefravær påvirker produktiviteten. Veidekkes ansatte trives på jobben, og det gjenspeiles i lavere sykefravær enn ellers i bransjen. Vi er også glade for at antall alvorlige skader gikk ned med mer enn en tredel i 2017, og gjennom prosjektet Alles erfaring, felles læring jobber vi videre for å nå målet om null alvorlige skader.
- Veidekke har styrket styringssystemet, bl.a. med en egen compliancefunksjon på konsernnivå, og arbeidet med å etablere compliance-strukturen fortsetter i 2018. Alle nyansatte får opplæring i etikk og etterlevelse av interne og eksterne lover og regler.
- Dyktige ansatte med høy og relevant kompetanse er vårt sterkeste konkurransekort. Vi arbeider med rekruttering og faglig utvikling i bransjen på flere nivåer. Som én av Skandinavias største lærlingbedrifter tar vi ansvar for utdanning av fagarbeidere. I Universums undersøkelse blant ingeniørstudenter i 2017 var vi det mest attraktive entreprenørselskapet i Norge, og vi ble kåret til «Årets klatrer» i Sverige.

Sammen bygger vi fremtiden: Veidekke bygger husene folk bor i, bygningene de jobber i og veiene som binder livene deres sammen. Vi bygger varige verdier som folk skal leve i, av og med i generasjoner. Bærekraftig produksjon er en forutsetning for varig verdiskaping. De produktene og løsningene vi leverer i dag, skal vi måles på i tiårene som kommer, og de skal tåle tidens tann målt i morgendagens målestokk. Vi skal fortsette å bygge Skandinavia i lang tid fremover, og for et selskap med langsiktige mål, som Veidekke, ligger fremtidig konkurransekraft i dagens bærekraft.



Arne Giske
konsernsjef

DETTE ER VEIDEKKE

Veidekke er en av Skandinavias største entreprenører og eiendomsutviklere. Selskapet utfører alle typer bygg- og anleggsoppdrag, utvikler boligprosjekter, vedlikeholder veier og produserer asfalt, pukk og grus. Omsetningen i 2017 var NOK 31,6 milliarder og antall ansatte 7 700. Veidekke er notert på Oslo Børs, og en stor andel av de ansatte er aksjonærer i selskapet.

Selskapet er organisert i virksomhetsområdene entreprenør, eiendom og industri, med sterke synergier mellom disse. Veidekke er en kompetansebedrift som gjennomfører oppdrag i et involverende samspill med kunder og leverandører. Den involverende arbeidsformen bidrar til gode løsninger og resultater, god og sikker drift, kontinuerlig læring og forbedring, tilhørighet og engasjement.

Veidekkes viktigste ressurs er medarbeiderne og deres kompetanse. Måltrettet utvikling av kompetanse og rekruttering av nye medarbeidere vektlegges betydelig.

Multilokal slagkraft skapes gjennom en bred tilstedeværelse i Skandinavia. Veidekke har sterk lokal forankring og nærhet til kundene samtidig som selskapet har styrke og kompetanse til å gjennomføre store og komplekse prosjekter i hele Skandinavia.

OMSETNING

31,6

NOK MILLIARDER

RESULTAT FØR SKATT

1,4

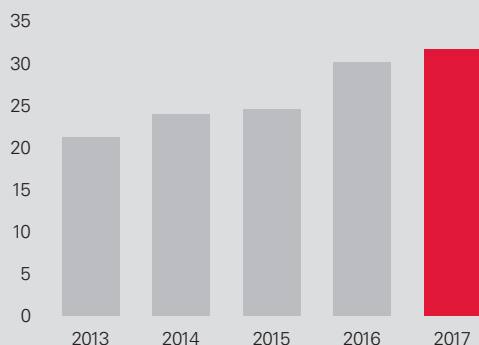
NOK MILLIARDER

ORDRERESERVE

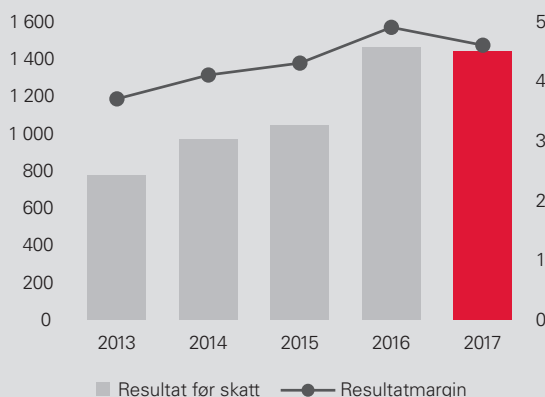
32,6

NOK MILLIARDER

OMSETNING NOK MILLIARDER

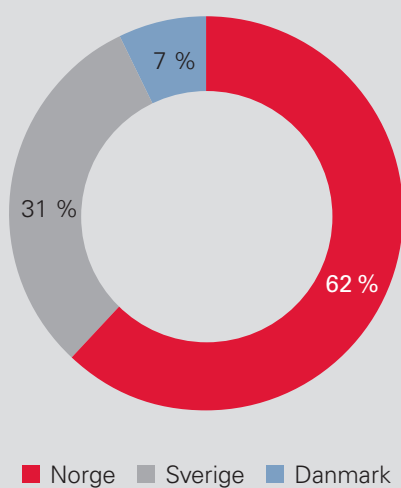


RESULTAT FØR SKATT OG RESULTATMARGIN NOK MILLIONER OG PROSENT



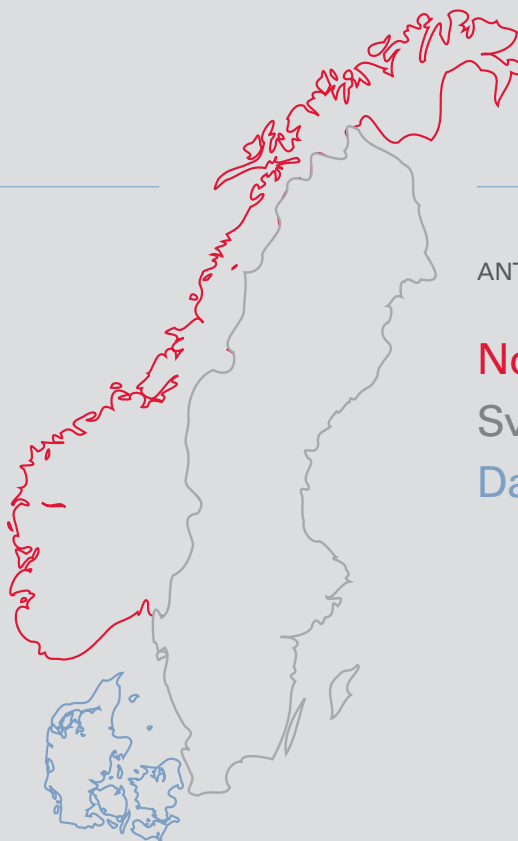
FORDELING MELLOM LAND

OMSETNING PER LAND



ANTALL ANSATTE

Norge	5 331
Sverige	1 863
Danmark	542



ANDEL AV OMSETNING FORDELT PÅ OMRÅDER

BYGGVIRKSOMHET



51 %

ANLEGGSVIRKSOMHET



24 %

EIENDOMSUTVIKLING



10 %

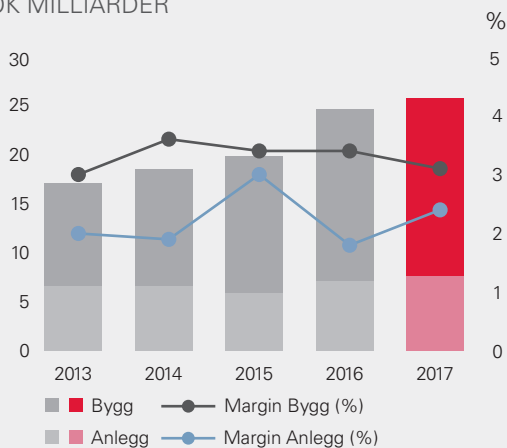
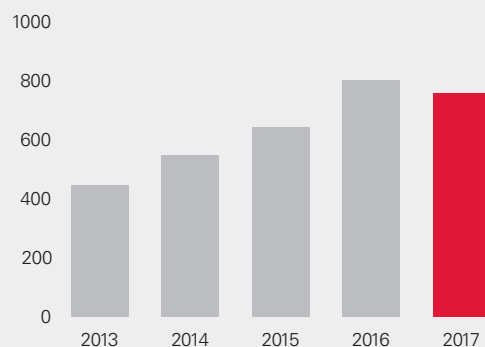
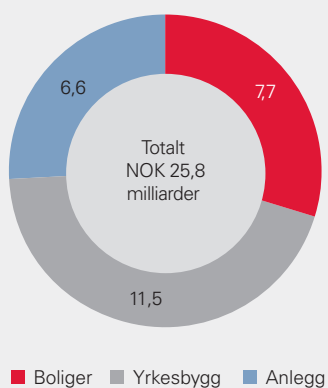
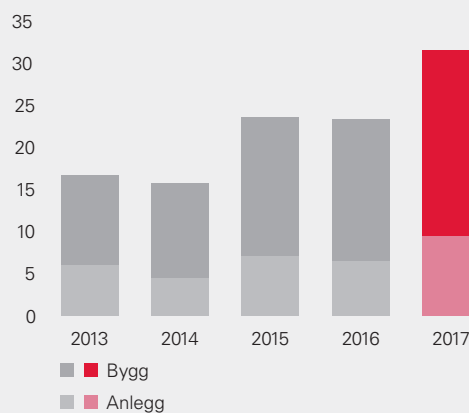
INDUSTRIVIRKSOMHET



15 %

NØKKELTALL ENTREPRENØR

Mill. NOK	2017	2016 ¹⁾	2015	2014	2013
Omsetning	25 804	24 629	19 795	18 502	16 968
Resultat før skatt	759	804	644	549	446
Ordreserver	31 601	23 368	23 686	15 810	16 728

OMSETNING
NOK MILLIARDERRESULTAT FØR SKATT¹⁾
NOK MILLIONERANDEL AV OMSETNING FORDELT PÅ SEGMENT
NOK MILLIARDERORDRESERVE
NOK MILLIARDER

1) Resultatet for 2016 inkluderer en engangseffekt fra endring i uførepensjonen i Norge på NOK 81 millioner.

ENTREPRENØRVIRKSOMHET



Veidekke driver landsdekkende bygg- og anleggsvirksomhet i Norge og Danmark, mens i Sverige drives virksomheten i all hovedsak i de største byene. Entreprenørvirksomheten sto for 75 % av Veidekkes omsetning i 2017.

Byggvirksomheten oppfører private og offentlige yrkesbygg og boliger. Private yrkesbygg er i hovedsak kontorbygg, kjøpesentre og hoteller. Offentlige yrkesbygg er primært skoler og helsebygg.

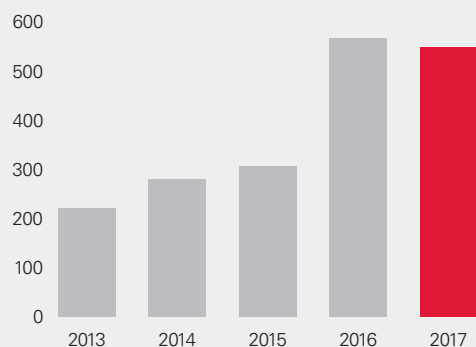
I byggvirksomheten er en stor andel av prosjektene utviklet i samspill med kunden, der muligheter og risiko avdekkes i tidlig fase. Dette bidrar til et bedre sluttprodukt og økt merverdi for kunden og er en suksessfaktor for god og lønnsom drift. En vesentlig del av Veidekkes byggkontrakter er forhandlede kontrakter. Omsetningen i byggvirksomheten utgjorde 70 % av den totale omsetningen i entreprenørvirksomheten i 2017.

Anleggsvirksomhet sto for de resterende 30 % av omsetningen i Veidekkes entreprenørvirksomhet i 2017. Prosjekter innenfor samferdsel (vei og bane) og annen offentlig infrastruktur utgjør størstedelen av anleggsomsetningen. I tillegg består porteføljen av prosjekter i energisektoren, samt industrianlegg.

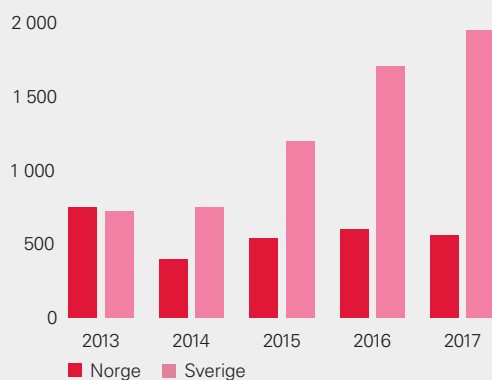
I anleggsvirksomheten er det økning både i antall totalentrepriser og i kontraktstørrelser. Dette gjør at Veidekke i større grad får gjort nytte av organisasjonens samlede kompetanse.

NØKKELTALL EIENDOM

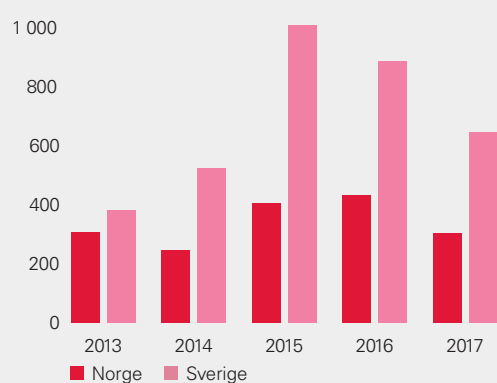
Mill. NOK	2017	2016 ¹⁾	2015	2014	2013
Omsetning	3 456	3 202	2 126	2 276	1 783
Resultat før skatt	549	567	306	280	221
Investert kapital	4 163	3 115	3 004	3 010	3 224

RESULTAT FØR SKATT ¹⁾
NOK MILLIONERAVKASTNING PÅ INVESTERT KAPITAL, RULLERENDE
PROSENT

BOLIGER I PRODUKSJON VED UTGANGEN AV ÅRET



BOLIGSALG



1) Resultatet for 2016 inkluderer en engangseffekt fra endring i uførepensjonen i Norge på NOK 4 millioner.

EIENDOMSVIRKSOMHET



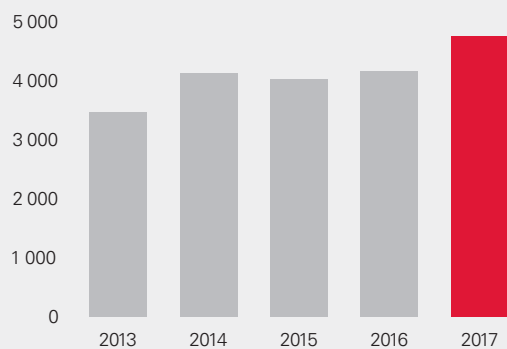
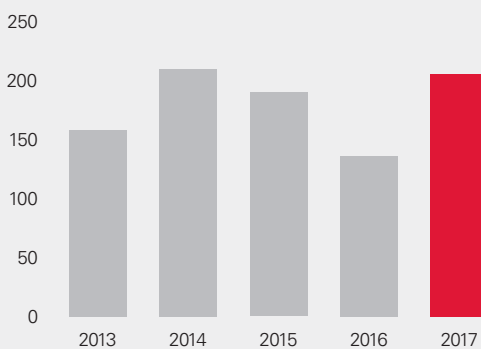
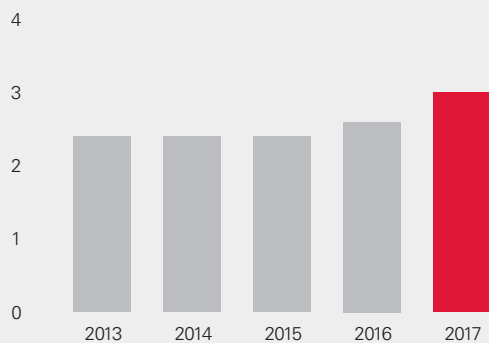
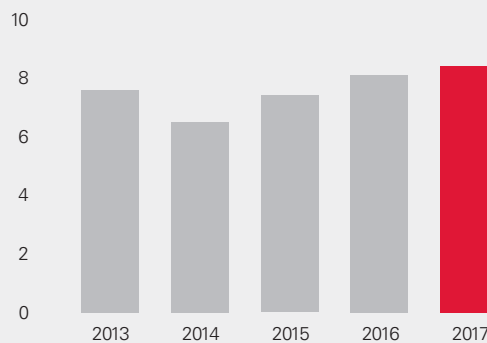
Veidekkes eiendomsvirksomhet kjøper tomter og utvikler disse til boliger for salg til sluttkunde, hovedsakelig i de største byene i Norge og Sverige. Veidekkes entreprenørvirksomheter står for byggingen av boligene og involveres allerede før beslutning om tomtekjøp blir tatt for å identifisere muligheter og risikoforhold. Det tette samspillet mellom Veidekkes eiendoms- og entreprenørvirksomheter gir synergier og er viktig for god lønnsomhetsutvikling i Veidekkes boligsegment.

I Sverige gjennomføres boligprosjektene hovedsakelig i egenregi, mens i Norge gjennomføres boligprosjektene i større grad i fellesskap med partnere. Valg av forretningsmodell blir vurdert for hvert enkelt prosjekt, og prosjektets omfang, risiko og finansiering er avgjørende for valget.

Eiendomsvirksomhet har et langsiktig perspektiv. Det tar flere år fra en tomt anskaffes til en bolig kan overleveres til en kjøper. Derfor er tomtebanken strategisk viktig. Porteføljen optimaliseres gjennom kjøp og salg i henhold til gjeldende strategi. Ved utgangen av 2017 hadde eiendomsvirksomheten en tomtebank som kan gi 17 450 boenheter, fordelt på 7 700 i Norge og 9 700 i Sverige.

NØKKELTALL INDUSTRI

Mill. NOK	2017 ¹⁾	2016 ²⁾	2015	2014	2013
Omsetning	4 761	4 162	4 033	4 127	3 476
Resultat før skatt	206	136	190	210	158

OMSETNING
NOK MILLIONERRESULTAT FØR SKATT ^{1) 2)}
NOK MILLIONERASFALT VOLUM
MILLIONER TONNPUKK- OG GRUSVOLUM
MILLIONER TONN

1) Resultatet for 2017 inkluderer en utviklingsgevinst for salg av tomter på NOK 70 millioner.

2) Resultatet for 2016 inkluderer en engangseffekt fra endring i uførepensjonen i Norge på NOK 19 millioner.

INDUSTRIVIRKSOMHET



Veidekke Industri AS er Norges største asfaltentreprenør og den nest største produsenten av pukk og grus. Virksomheten er også en betydelig aktør innen drift og vedlikehold av det offentlige veinettet i Norge.

Virksomheten har 28 asfaltverk og 29 pukkverk spredt over hele landet. Enkelte av asfaltverkene er mobile, og stadig flere av asfalt- og pukkverkene går nå over til miljøvennlige energibærere.

Industrivirksomheten sto i 2017 for 15 % av den totale omsetningen i Veidekke.

Omsetningen i industrivirksomheten for regnskapsåret 2017 er fordelt slik mellom de tre forretningsområdene: Asfalt sto for 64 % av omsetningen, Drift og Vedlikehold 24 % og Pukk og Grus for 12 %.

SLIK STYRES BÆREKRAFT I VEIDEKKE



Veidekke skal være ledende i bransjen på bærekraft. Kravene som stilles til bærekraftige løsninger, blir stadig høyere samtidig som etterspørselen øker – og dette påvirker måten Veidekke jobber og tenker på. Arbeidet med bærekraft og samfunnsansvar er integrert i selskapets styringsmodell og i strategien frem mot 2020.

Veidekkes modell

Samfunnsansvar og bærekraft er styrets og konsernledelsens ansvar, og bærekraft er integrert i alle leddene av Veidekkes styringssystemer. Å ta samfunnsansvar er en forutsetning for å kunne levere bærekraftige løsninger, og Veidekkes forretningsstrategi for 2017–2020 har samfunnsansvar som et sentralt tema.

Veidekkes verdigrunnlag skal ligge til grunn for all virksomhet og utvikling i selskapet. Strategiene beskriver hva selskapet skal oppnå i strategiperioden, mens policyer angir prinsipper for arbeidet på ulike fag- og forretningsområder, og rutiner fastsetter hvordan oppgaver skal utføres.

«Veidekkehuset» (se figur på neste side) bygger på selskapets fire grunnleggende verdier: profesjonell, redelig, entusiastisk og grensesprengende. Veidekkehuset ligger også til grunn for de etiske retningslinjene, som er rettesnoeren i det daglige arbeidet. De etiske retningslinjene dekker

viktige temaer som helse og sikkerhet, miljø, antikorrupsjon og korrekt markedsopptreden. Det er forretningsenhetenes ansvar å sørge for at alle etterlever retningslinjer og regler.

Konsernledelsens rolle i bærekraftsarbeidet er å identifisere behov og bestemme retning for konsernet, samt koordinere og følge opp tiltak – i samarbeid med de fagansvarlige for de sentrale bærekraftsområdene; HMS, HR, miljø, innkjøp, juridisk, compliance og kommunikasjon. HMS- og økonomitall rapporteres månedlig til konsernledelsen, mens øvrige bærekraftstall rapporteres årlig til konsernledelsen, styret og eierne. De ulike virksomhetene utarbeider mål og tiltak, som sammen med konsernfelles aktiviteter skal bidra til at konsernet når sine overordnede mål. Mål og tiltak er nærmere omtalt i de respektive kapitlene i denne rapporten.

Veidekkes organisasjonsmodell gir lederne stort handlingsrom lokalt, men et tydelig ansvar for å arbeide innenfor Veidekkes verdier og rammer. Selskapet har en egen

compliancegruppe med representanter for hvert virksomhetsområde. Gruppen har ansvar for å sikre at regeletterlevelsen er samordnet og lik i hele organisasjonen. I 2017 ansatte selskapet en ny direktør for compliance, som tiltrer i første kvartal 2018.

Prioriterte områder

30 ulike temaer innenfor miljø, samfunn og etikk ble rangert av Veidekkes interne og eksterne interessenter i en større prosess i 2015. I tillegg har ledelsen og fagansvarlige gjort egne vurderinger av hvilke temaer som må løftes for at Veidekke skal nå sine strategiske mål. De ni viktigste områdene er gjengitt i figuren under.

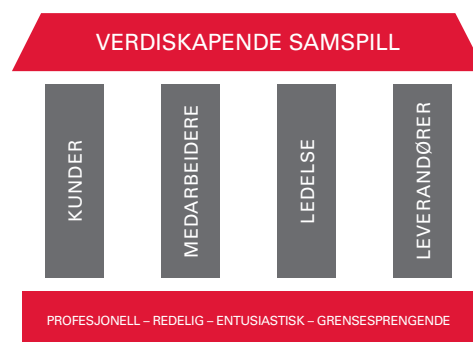
Konsernledelsen vurderte og videreførte de ni områdene i 2017. I tillegg er mangfold og likestilling viet ekstra oppmerksomhet, og her vil resultatoppnåelse bli målt i 2018. I 2018 vil Veidekke gjennomføre en ny analyse for å prioritere hvilke bærekraftsområder selskapet skal fokusere på fremover. Utvalget av temaer i denne rapporten bygger på disse vesentlighetsanalysene.

Høsten 2015 lanserte FN 17 mål for bærekraftig utvikling frem mot 2030. Bærekraftsmålene er en felles global arbeidsplan for å utrydde fattigdom, bekjempe ulikhet

og stoppe klimaendringene innen 2030, og næringslivets bidrag er avgjørende for å nå målene. I 2016 og 2017 har Veidekke jobbet med målene 8, 12, 13, 16 og 17, og i tillegg vektlegges målene 5, 9 og 11.

Veidekke er en stor innkjøper av varer og tjenester, og leverandørene er helt sentrale for at selskapet skal nå målene på de prioriterte områdene. Alle temaene Veidekke har prioritert, er derfor også relevante for leverandørene.

VEIDEKKEHUSET ER BÅDE SYMBOL PÅ
OG RETTESNOR FOR VÅRT ARBEID



VEIDEKKES PRIORITERTE TEMAER INNENFOR SAMFUNNSANSVAR



INTERNASJONALE STANDARDER

Gjennom en global rammeavtale med fagforeningene og Building and Wood Workers International har Veidekke forpliktet seg til å arbeide for kontinuerlige forbedringer på områdene arbeidsmiljø, partsforhold, helse og sikkerhet samt ytre miljø. Avtalen innebærer at Veidekke forplikter seg til å overholde følgende internasjonale standarder:

- ILOs deklarasjon om grunnleggende rettigheter for arbeidstakere
- OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper
- FNs menneskerettighetskonvensjon

Mer om rammeavtalen og de internasjonale standardene: <http://veidekke.com/no/foretaksstyring/csr/article8642.ece>

INTERESSENTDIALOG



Involvering skaper gode løsninger og resultater. Veidekke er en kompetansebedrift som skaffer og gjennomfører oppdrag i involverende samspill med kunder og leverandører. Dette er en arbeidsform som kjennetegner Veidekke, og som vil få økende betydning for utviklingen fremover.

17 SAMARBEID FOR Å NÅ MÅLENE



Mål 17: Styrke gjennomføringsmidlene og fornye globale partnerskap for bærekraftig utvikling

Veidekkes bidrag: Veidekke fremmer samarbeid og partnerskap med bransjeorganisasjoner og utdanningsinstitusjoner, i forskning og utvikling og i samspill med myndigheter og politikere, for eksempel gjennom arbeidet med å styrke seriøsiteten i byggenæringen.

En involverende arbeidsform bidrar til god og sikker drift og kontinuerlig læring og forbedring. I en bransje som tradisjonelt har vært toppstyrt, er involvering av kunden, av alle faggrupper i prosjektene og av alle medarbeidere en arbeidsform som skaper tilhørighet og engasjement. Medarbeidere trives bedre på jobben og bidrar dermed til felles innsats for å realisere Veidekkes ambisjoner og mål. At mange ansatte også eier aksjer i Veidekke, styrker tilhørighet, engasjement og involvering ytterligere.

Veidekke har som ambisjon å være ledende i bransjen på verdiskapende samspill. Leveransene skal innfri eller overgå kundens forventninger samt utnytte og utvikle medarbeidernes og leverandørenes kompetanse.

Veidekkes virksomhet påvirker hverdagen til mange mennesker – som arbeidsgiver, leverandør eller kunde, eller gjennom arbeid i lokalmiljøet der selskapet har prosjekter. Derfor søker Veidekke dialog med dem som på en eller annen måte blir påvirket av virksomheten. Konsernet samarbeider med bransjeorganisasjoner, fagorganisasjoner og interesseorganisasjoner. I tillegg involveres kunder og lokalsamfunn gjennom dialogmøter, prosjektnettsider og sosiale medier. God dialog med interessentene hjelper Veidekke å identifisere utfordringer tidlig og finne de mest bærekraftige løsningene.

Tabellen på neste side oppsummerer de viktigste interessentene, hvilke temaer som opptar dem, og hvordan Veidekke har respondert.



Veidekkes instagramkonto gjengir av og til bilder fra ansattes private kontoer. Fra venstre: @ofteiveien, @veivokteren og @thisisgoingon

Interessenter	Temaer som opptar interessentene	Arena for dialog	Veidekkes oppfølging
Eiere	God virksomhetsstyring – og hvordan Veidekke setter mål og retningslinjer på disse områdene	Kvartalspresentasjoner Møter med investor- og analytikermiljøer Generalforsamlingen	Informasjon om bærekraftsarbeidet
Medarbeidere	Dialog om utfordringer og muligheter i samarbeidet med Veidekke, både generelt og i hvert enkelt prosjekt	Daglig dialog med ledere Medarbeidersamtaler, allmøter, involvering av tillitsvalgte via styret og i ulike fora	Involvering via linjen og gjennom interne kanaler som intranett og magasin Felles introduksjonsprogram for nyansatte
Kunder	Dialog om utfordringer og muligheter i samarbeidet med Veidekke, både generelt og i hvert enkelt prosjekt	Kundemøter, seminarer og arrangementer, som samspillskonferansen, MIPIM (internasjonal eiendomsmesse), samt enkeltmøter i prosjektene Nettbaserte kanaler for dialog med boligkundene	Kundemålinger, kundeintervjuer, kundedialog i prosjekter og fokusgrupper Deltar også i fag- og bransjefora
Leverandører	Samarbeid om HMS og seriøsitet Sikre gode og seriøse leverandører	Egne dialogmøter og bransjefora	Involvering av leverandører fra tidlig stadium, slik at både samarbeid og sikkerhet blir best mulig Prekvalifisering av leverandører, blant annet gjennom StartBANK
Lokale og sentrale myndigheter	Samarbeid for å styrke seriøsitet, gode arbeidsvilkår og effektive bygge- og reguleringsprosesser i Norge Påvirkning av rammebetingelser og finansiering for økt boligbygging i Sverige	Deltakelse i bransjefora samt arrangementer som Arendalsuka i Norge og Almedalsveckan i Sverige Kontakt med politisk miljø og myndigheter gjennom NHO, via Byggenæringens Landsforening (BNL) og Entreprenørforeningen Bygg og Anlegg (EBA) i Norge. I Sverige og Danmark deltar Veidekke i tilsvarende arbeid gjennom Sveriges Byggindustrier og Dansk Byggeri. Dialogmøter og deltakelse i kommunale og regionale fora for byutvikling, samt direkte dialog med lokale myndigheter om enkeltprosjekter	Sette viktige problemstillinger på agendaen og delta i offentlig debatt om økt boligbygging, seriøsitet og fast ansettelse
Bransjen	Samarbeid i bransjen for å forbedre sikkerhet, seriøsitet og miljø	Dialogmøter samt deltakelse i bransjefora og -styrrer	Veidekke jobber for å forsterke samarbeidet i bransjen for å nå nullvisjon for skader i både Norge og Sverige Selskapet bidrar med kompetanse i utvikling av verktøy, blant annet en klimakalkulator på asfalt
Samfunn	Lokale effekter av Veidekkes aktivitet, som arbeidsplasser, støy eller miljøkonsekvenser Sikre at Veidekkes strategi er i tråd med myndighetenes mål, for eksempel på miljøområdet	Medlemsorganisasjoner, bransjefora, åpne møtekvelder, folkemøter samt høringer	Aktiv deltaker i samfunnsdebatt og overfor politiske miljøer, for eksempel i tiltak for å styrke seriøsiteten i byggenæringen Samarbeid med miljøorganisasjonen ZERO om fossilfrie byggeplasser Samarbeid med Young Sustainable Impact om fremtidens bærekraftige boliger Veidekkes forpliktelse til FNs togradersmål



CASE: FREMTIDEN ER SOSIAL, SMART OG BÆREKRAFTIG

Mål 11. Gjøre byer og bosettinger inkluderende, trygge, motstandsdyktige og bærekraftige

Veidekke skal bygge bærekraftige boliger for fremtiden og ønsker å bli mer kjent med fremtidens boligkjøpere og deres ønsker til boligen og området de skal bo i.

Nylig vant Veidekke OBOS' innovasjonskonkurranse for det gamle industriområdet Ulven, der utfordringen var å bygge nye boliger til priser unge kjøpere har råd til. – Vi var på jakt etter enda flere trender, tanker og ideer vi kunne bake inn i prosjektet for å gjøre Ulven mer attraktivt for unge boligkjøpere, forteller Espen Stordal, som er Veidekkes prosjektleder for Ulven. – Derfor koblet vi på ungdomsorganisasjonen Young Sustainable Impact, som arbeider med løsninger for å nå FNs bærekraftsmål.

Med utgangspunkt i Ulven-prosjektet ble 25 unge globale innovatører i alderen 16 til 25 år invitert til workshop og idédugnad. En jury bestående av prosjektteamet, OBOS og Veidekke kåret det beste forslaget, og når Ulven-prosjektet er realisert, vil vinnerne bli invitert på visning.

Vinnerforslaget la vekt på at boligområdet skal være sosialt, smart og bærekraftig, blant annet gjennom delte fellesarealer, smarte løsninger for avfallshåndtering og et hageområde som fungerer hele året. Løsningen viste også at gode ideer ikke trenger å være dyre å gjennomføre. – Samarbeidet ga oss bekreftelse på at vi hadde tenkt riktig i planene våre for Ulven. Dessuten fikk vi nye, smarte ideer vi kan ta i bruk i andre prosjekter, sier Hege Schøyen Dillner, konserndirektør med ansvar for bærekraft i Veidekke.

ETIKK OG ETTERLEVELSE



Veidekkes etterlevelse av lover, regler og interne verdier avhenger av de valgene alle medarbeidere tar. Målet for Veidekke er derfor at våre medarbeidere treffer lovlige og etisk forsvarlige valg, hver eneste dag.

4 319

ANSATTE I VEIDEKKE HAR
GJENNOMFØRT
KURSET «KLOKE VALG»

16 FRED OG RETTFERDIGHET

Mål 16: Fremme fredelige og inkluderende samfunn med sikte på bærekraftig utvikling, sørge for tilgang til rettsvern for alle og bygge velfungerende, ansvarlige og inkluderende institusjoner på alle nivåer

Veidekkes bidrag: Veidekke legger stor vekt på opplæring i etikk og antikorrupsjon og krever at alle som jobber i og for selskapet, følger våre etiske retningslinjer.

Som én av Skandinavias største entreprenører og eiendomsutviklere har Veidekke ansvar for å bidra til at bransjen opererer innenfor lover og samfunnsnormer. Det geografiske området Veidekke opererer i er i utgangspunktet velregulert og godt organisert. Samtidig vet vi at både samfunnet og bransjen utfordres av useriøse aktører. De største bransjerisikoene er knyttet til korrupsjon, økonomiske misligheter og brudd på konkurranselover, samt overtredelse av arbeidsrettigheter og miljølovgivning.

Grunnmuren i etikkarbeidet er Veidekkes etiske retningslinjer og retningslinjer for redelig og rettmessig markedsadferd, som gjelder for alle ansatte og inngår i de ansattes grunnopplæring.

I Veidekke styres arbeidet med etikk og etterlevelse, anti-korrupsjon og korrekt markedsopptreden gjennom et overordnet styringssystem for compliance. Gitt bransjens mange utfordringer, har Veidekke i 2017 investert mye i å utbedre styringssystemet. Blant annet er det opprettet en egen compliancefunksjon på konsernnivå, som skal identifisere risiko, gi råd og opplæring internt, avdekke og følge opp regelbrudd, gjennomføre internkontroll og jevnlig rapportere til styret og konsernledelsen. Hovedoppgaven er å påse at Veidekke-konsernet med datterselskaper opererer i tråd med lover og regler og med Veidekkes interne regelverk. Dette omfatter også mål og retningslinjer for bærekraft. Leder for compliancefunksjonen vil ha systemansvar for konsernet, mens ansvaret for lokal implementering og etterlevelse vil ligge hos linjeledere på ulike nivåer.

Varsling

Veidekke skal kjennetegnes av kloke valg. Det betyr at valgene våre ansatte tar skal tåle offentlighetens lys og bygge på likhetsprinsippet, som innebærer at like tilfeller behandles likt, og at alle møtes med samme grunnleggende respekt.

Veidekke ønsker en kultur preget av åpenhet og trygghet, der alle kan si fra om kritikkverdige forhold og bli møtt med respekt, på en konstruktiv måte. Selskapets varslingsrutine er i tråd med norsk arbeidsmiljølov og omfatter et eksternt varslingsombud. Veiledning om varsling ligger på Veidekkes intranett og nettsider. I virksomhetsområdet Industri og i den svenske virksomheten er det etablert et etisk råd, som gir råd i enkeltsaker og behandler varsler.

Veidekke har nulltoleranse for alle former for trakassering og krenkende adferd. Det offentlige ordskiftet under emneknaggen #metoo, har satt fokus på hvordan Veidekke skal sikre en mangfoldig, trygg og god arbeidsplass. I den forbindelse gjennomfører Veidekke omfattende gjennomgang av selskapets varslingsrutiner. På bakgrunn av gjennomgangen, vil selskapet oppdatere varslingsrutinene og iverksette forbedringer i måten varsler blir håndtert på.

Opplæring og kompetanse

Det er valgene alle medarbeiderne gjør hver eneste dag som avgjør hvordan Veidekke etterlever lover og regler. Derfor er det viktig for Veidekke at alle forstår, identifiserer seg med og etterlever selskapets verdier og regler.

Her spiller opplæring en sentral rolle, og Veidekke gjennomfører omfattende utviklings- og opplæringsprogrammer knyttet til etikk og etterlevelse av lover, regler og retningslinjer. Programmene er divisjonstilpasset, med eksempler som reflekterer den hverdagen medarbeiderne i de ulike divisjonene møter.

Etikk og etterlevelse av interne og eksterne regler og lover er en fast del av introduksjonsprogrammet som alle nyansatte skal gjennomgå i løpet av de første tre månedene i bedriften.

Alle i Veidekke skal gjennomføre e-læringskurset «Kloke valg», som omfatter temaer innenfor anti-korrupsjon, marked og konkurranse, HMS, klima og miljø og leverandører og seriositet. Kurset gir veiledning og øvingsoppgaver i hvordan etiske problemstillinger og dilemmaer skal håndteres. I 2017 gjennomførte 1281 ansatte dette e-læringsprogrammet. Totalt har 4 319 ansatte i Veidekke gjennomført kurset siden oppstart.

I 2017 har Veidekke Entreprenør gjennomført kurs i anti-korrupsjon for ledere og nøkkelpersonell, i tillegg til dagskurs i etikk- og regeletterlevelse for funksjonærer. Totalt 185 funksjonærer i Norge har deltatt på kursene. Veidekke Sverige har også gjennomført kurs i etikk for ledere og funksjonærer.

I 2018 skal Veidekke etablere ny, overgripende compliance-struktur i konsernet. Den omfatter internrevisjonsfunksjon samt jevnlig rapportering av fremdrift med hensyn til compliance til konsernets ledelse og styre. Selskapets varslingsrutiner skal også gjennomgås og revideres. En nettbasert kanal for å varsle om kritikkverdige forhold skal etableres i løpet av året. I 2017 startet Veidekke arbeidet med å sette selskapet i stand til å etterleve den nye personvernforordningen (GDPR) som trer i kraft i mai 2018. Dette arbeidet fortsetter i 2018, med vurdering av hvordan Veidekke møter regelverket og iverksettelse av nødvendige tiltak.

Måloppnåelse

Veidekkes ambisjon er at alle som arbeider for eller representerer selskapet skal opptre etisk korrekt

Hovedmål 2017	Måloppnåelse for 2017	Mål for 2018
Øke antall ansatte som har gjennomført e-læringsprogrammet	I 2017 har 1281 ansatte gjennomført e-læringsprogrammet	Øke antall ansatte som har gjennomført e-læringsprogrammet
Etablere compliancefunksjon i konsernledelsen	Compliancefunksjon er etablert i konsernledelsen	Nettbasert varslingskanal
Rekruttere ny leder for compliance i konsernet	Ny leder for compliance i konsernet er rekruttert	Oppdatere selskapets varslingsrutiner
Oppdatere compliancerollen og styringssystemet	Oppdateringsarbeidet er startet	Vedta konsernfelles compliancemodell
Utarbeide en konsernfelles compliancemodell	Utkast til en konsernfelles compliancemodell er presentert for styret og klar for intern publisering	Vurdere etablering av internrevisjonsfunksjon



HELSE, ARBEIDSMILJØ OG SIKKERHET



Veidekkes ambisjon er flere gode arbeidsår for alle, og at alle som jobber for Veidekke kommer hele hjem.

Bygg og anlegg er en av bransjene der det skjer flest alvorlige ulykker. Manglende oppfølging kan få juridiske, omdømmemessige og økonomiske konsekvenser, og derfor er det helt nødvendig at Veidekke jobber systematisk med HMS.

Men Veidekkes HMS-arbeid hviler også på et uavhengig, moralsk grunnlag. Selskapets HMS-mål er likestilte med de økonomiske målene og rapporteres månedlig til konsernledelsen. Alle overordnede HMS-mål og -strategier bestemmes på konsernnivå, mens tiltak for å nå felles mål blir utarbeidet og fulgt opp i virksomhetsområdene. HMS-arbeidet styres av prinsipper definert i Veidekkes

HMS-policy og av sikkerhetsplaner som er utledet i HMS-strategien. Flere av Veidekkes enheter er sertifisert i henhold til styringsstandarden for arbeidsmiljø, OHSAS 18001.

Organisatoriske og menneskelige forutsetninger, som beskrevet i sikkerhetsstrategien (se illustrasjon på neste side), bestemmer om selskapet kan nå sine sikkerhetsmål.

Organisatoriske forutsetninger er de tekniske og organisatoriske valgene selskapet tar, gjennom planlegging som gir prosjektene optimale rammebetingelser for sikkert arbeid, effektive og sikre produksjonsstrategier, samt sikkert og riktig utstyr til rett tid.



Mål 8: Fremme varig, inkluderende og bærekraftig økonomisk vekst, full sysselsetting og anstendig arbeid for alle

Veidekkes bidrag: Veidekke legger stor vekt på å sikre seriøsitet i prosjektene og dermed anstendige arbeidsforhold for alle som jobber i og for selskapet. Veidekke bidrar sterkt til å få unge i arbeid gjennom sine lærling- og traineeprogrammer.

FØRINGER FOR VIRKSOMHETENES SIKKERHETSARBEID



PLANLEGGING

Optimale rammebetingelser



PRODUKSJON

Effektiv og sikker



UTSTYR

Sikkert og riktig

ORGANISATORISKE FORUTSETNINGER



LEDELSE

Tydelig og forpliktende

MENNESKELIGE FORUTSETNINGER



INDIVID

Kompetanse og gode holdninger



KOLLEGIUM

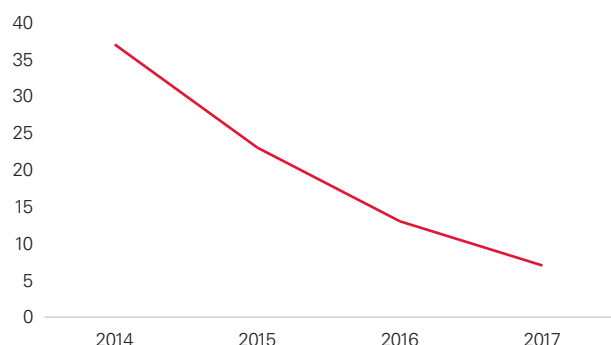
Bry seg om hverandre

**FORBEDRET
SIKKERHETSTILSTAND**

23 %

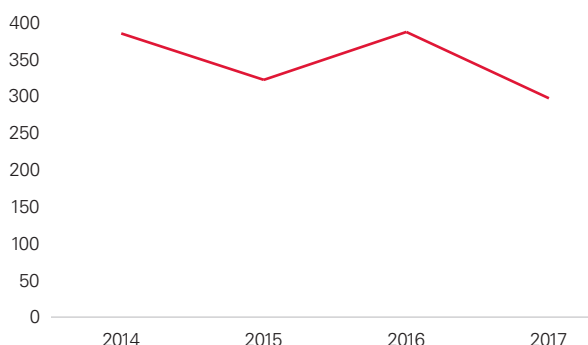
REDUKSJON
I ANTALL SKADER
TOTALT

ALVORLIGE SKADER (INKLUDERT DØDSFALL)



Tallene inkluderer egne ansatte og underentreprenører som jobber på Veidekkes prosjekter

TOTALT ANTALL SKADER



Tallene inkluderer egne ansatte og underentreprenører som jobber på Veidekkes prosjekter

Menneskelige forutsetninger innebærer at Veidekkes medarbeidere har rett kompetanse, og at de hver dag skaper og gjensker sikkerhet ved å ha gode holdninger og bry seg om hverandre.

Med utgangspunkt i disse føringene har alle virksomhetsområdene utarbeidet strategier og handlingsplaner frem mot 2020. I 2017 besluttet Veidekke fire felles sikkerhets tiltak: Forbud mot bruk av trelemmer i stillas, krav til å bruke tette rekkverk, krav til ryggekamera på kjøretøy over 7,5 tonn og krav til antikollisjonssystem for tårnkran.

Prosjektet *Alles erfaring, felles læring* har også vært en viktig del av sikkerhetsarbeidet i 2017. Målet med prosjektet er å etablere systemer og prosesser for å utnytte erfaringer på tvers av organisasjonen, slik at vi unngår å gjenta samme feil i ulike prosjekter (se case s. 27). Sikkerhetsarbeid stiller krav til kompetanse og bevissthet, og derfor står HMS-opplæring sentralt. Alle som jobber i eller for Veidekke skal ha gjennomgått og bestått selskapets interaktive sikkerhetskurs. I tillegg tilbyr Veidekke en rekke andre HMS-kurs, blant annet gjennom Veidekkeskolen.

Skader

I april 2017 omkom en ansatt hos en underleverandør under arbeid på et av Veidekkes prosjekter i Norge. Etter ulykken iverksatte Veidekke en omfattende internundersøkelse i samarbeid med kunde og underleverandører på prosjektet, og seks konkrete tiltak ble iverksatt. For at byggherrer og andre aktører i bransjen også skal ta lærdom av ulykken, ble resultatene av undersøkelsen presentert på en konferanse i januar 2018.

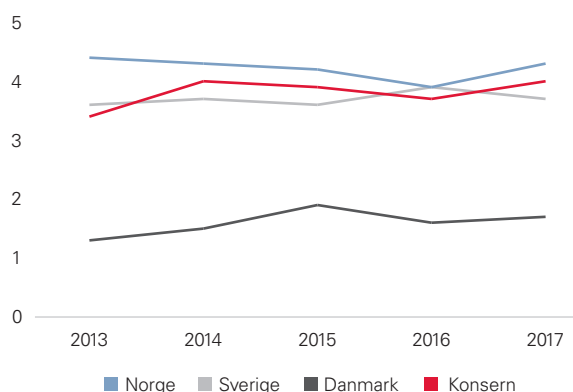
I 2017 er alvorlige skader redusert med 46 %, mens antall skader totalt er redusert med 23 %. Totalt ble det registrert 294 skader. 54 % av skadene berørte egne ansatte, mens øvrige 46 % berørte ansatte hos underentreprenører. H1-verdien (fraværsskader per million arbeidstimer, egne ansatte) i 2017 er noe lavere enn i 2016. I Sverige er H1-verdien noe høyere enn for de øvrige landene. Veidekke Sverige har utarbeidet strategier og tiltaksplaner frem mot 2020 som forventes å redusere dette avviket. Hoffmann hadde en økning i H-verdi fra 2,5 i 2016 til 5,2 i 2017. Dette kan blant annet forklares med oppkjøp, som økte andelen fagarbeidere betydelig.

Sykefravær

Veidekke har et lavt sykefravær sammenliknet med arbeidslivet generelt og bransjen spesielt. En av de viktigste årsakene til dette er høy trivsel. På spørsmålet «Trives du på jobb», er gjennomsnittlig score 83 % for de ansatte i Norge og 84 % for de ansatte i Sverige. De begrunner den høye trivselen med gode kolleger, godt arbeidsmiljø og spennende arbeidsoppgaver.

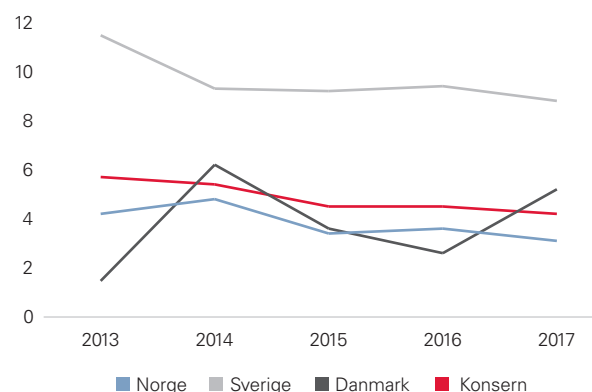
Forebygging av sykefravær har høy prioritet, og det er etablert gode rutiner for tett oppfølging av sykemeldte, slik at de raskt kan komme tilbake i arbeid. Sykefraværet endte på 4 %, opp fra 3,7 % ved forrige årsskifte. Sykefravær per land var: Norge 4,3 % (3,9 % i 2016), Sverige 3,7 % (3,9 % i 2016) og Danmark 1,7 % (1,6 % i 2016). Dette er under bransjegjennomsnittet i Norge og Danmark, men noe over i Sverige. Ulike regelverk gjør det vanskelig å sammenlikne sykefraværstall landene imellom.

SYKEFRAVÆR (PROSENT)



Sykefraværet for hele konsernet var på 4 %, fordelt slik: Norge 4,3 %, Sverige 3,7 % og Danmark 1,7 %

H-VERDI



Fraværsskader på egne medarbeidere per million arbeidstimer (H1-verdi)

Arbeidere på bygg- og anleggsplasser er utsatt for helseskader forårsaket av tungt fysisk arbeid, gjentatte bevegelser samt støv og støv. Veidekke satser på lærlingenes arbeidshelse og har, i samarbeid med Olympiatoppens Helseavdeling, de siste ti årene organisert en todagers samling for alle nye lærlinger i løpet av den første høsten i læretiden. Her lærer lærlingene om ergonomi, utstyr og hjelpemidler, kosthold, søvn og holdning til rusmidler, under veiledning av Veidekkes bedriftsfysioterapeuter.

Et av årets tiltak for å forebygge muskel- og skjelettplager, er at hver lærling i Norge låner et Redcord treningsapparat. Ambisjonen er at lærlingene begynner å styrke støtte-muskulaturen tidlig, slik at de på lengre sikt utvikler færre muskel- og skjelettplager enn det som har vært vanlig i entreprenørbransjen.

Veidekke tilbyr hjelp til ansatte som har problemer med rus- eller spilleavhengighet, gjennom Arbeidslivets kompetansesenter for rus- og avhengighetsproblematikk (AKAN).

TODELT MÅL

PRIORITET 1

0

Alvorlige skader i 2020

PRIORITET 2

20 %

Årlig reduksjon i antall skader

CASE: VEIDEKKES SKANDINAVISKE HMS-PRIS 2017: E-134 DAMÅSEN—TISLEGÅRD



Gjennom 30 måneder har Veidekke Entreprenør, Region anlegg bygd 5 km firefeltsvei på E-134 ved Kongsberg – helt uten skadefravær. Det kvalifiserte for Veidekkes skandinaviske HMS-pris for 2017.

Bak suksessen ligger grundig risikoanalyse, opplæring og oppfølging. Byggherren, Statens vegvesen, fremhever prosjektet som et eksempel på hvordan godt sikkerhetsarbeid skal drives, og for Veidekke er det en rollemodell for godt HMS-arbeid.

Prosjektet har lagt vekt på at alle på anleggsplassen, uavhengig av stilling, skal forstå og ta sitt ansvar for

sikkerheten. Felles mål og kjøreregler på tvers av fag og aktører – så vel Veidekke selv, som leverandører, innleid arbeidskraft og andre entreprenører – har bidratt til at alle har arbeidet sammen og fungert som ett lag. For å gi alle en felles forståelse av sikkerhet, holdninger og ansvar, ble det gjennomført 4-timers HMS-kurs for alle mellomledere på byggplassen.

Veidekke kom også opp med løsninger for å heve sikkerheten ytterligere. Blant annet ble det bygget en midlertidig bro og rundkjøring for å redusere risikoen for konflikt mellom anleggstrafikk og gjennomgangstrafikk.



CASE: ALLES ERFARING, FELLES LÆRING

Skal Veidekke lykkes med sitt mål om null alvorlige skader, må selskapet utnytte erfaring på tvers av ulike prosjekter bedre enn i dag.

Prosjektet *Alles erfaring, felles læring* er opprettet for mer effektivt å kunne dra nytte av erfaringer på tvers av prosjekter. Utfordringen ligger i kompleksiteten – at bygg og anlegg er en bransje med lite standardisert produksjon, der erfaringer i mindre grad er overførbare fra prosjekt til prosjekt. Dette fører til at feil gjentas, av og til med fatale følger.

For at medarbeidernes erfaring skal kunne utnyttes bedre på tvers av prosjekter, må følgende kriterier oppfylles: Andres erfaring må integreres i daglige prosesser, må være relevant for problemstillingene det jobbes med og må nå prosjektene til rett tid.

Prosjektet *Alles erfaring, felles læring* har kommet frem til to verktøy og syv tiltak, som er godkjent av konsernledelsen. Disse danner grunnlag for nye prosjekter, som har oppstart i 2018.

Mål for helse og sikkerhet

Prioritet 1: Null alvorlige skader innen 2020
 Prioritet 2: Redusere totalt antall skader med 20 % per år
 Ambisjon for HMS-arbeidet: Flere gode arbeidsår for alle

Hovedmål 2017	Måloppnåelse for 2017	Mål for 2018
Fortsette nedgangen for å nå målet: Null alvorlige skader i 2020 20 % reduksjon i totalt antall skader Iverksette tiltaksplanene som virksomhetene utarbeidet i 2016	46 % reduksjon i alvorlige skader 23 % reduksjon i totalt antall skader Tiltaksplanene som virksomhetene utarbeidet i 2016 er iverksatt	Fortsette nedgangen for å nå målet om null alvorlige skader i 2020 Redusere totalt antall skader med 20 % per år

MILJØ OG KLIMA



Veidekke skal være pådriver for en bærekraftig næring og skal finne de helhetlige grepene som skaper bærekraftig by- og samfunnsutvikling i samspill med kunder, leverandører og myndigheter. Derfor har Veidekke forpliktet seg til å drive virksomheten i samsvar med FNs klimamål, bytte til fornybare energikilder og investere stort i grønn innovasjon.

VEIDEKKE BYGGER KLIMA- OG MILJØVENNLIGE BYGG, BOLIGER OG VEIER

Stadig flere prosjekter setter ambisiøse miljømål, med for eksempel energimerking, passivhus, BREEAM, LEED, CEEQUAL, Svanen, Miljøbyggnad, ZEB, FutureBuilt og fossilfrie byggeplasser. Veidekke Bostad i Sverige produserer alle sine boliger med svanemerking. De viktigste egenskapene til disse boligene er at de bruker lite energi, stiller strenge energikrav til hvitevarer og til lufttetthet, og at de bygges i materialer godkjent av Nordisk Miljømerking. Materialene bidrar til å skape et godt inneklima og et bra sted å bo. I 2017 ble det overlevert ca. 1 000 svanemerkede leiligheter i Malmö, Göteborg og Stockholm. Veidekke bygger nå sin første svanemerkede barnehage i Stockholm.



Mål 12: Sikre bærekraftige forbruks- og produksjonsmønstre

Veidekkes bidrag: Veidekke er del av en klimabelastet bransje og legger stor vekt på å redusere materialsvinn, øke gjenbruk og gjenvinning, og unngå utslipp og spredning av miljøgifter og bruk av helse- og miljøfarlige stoffer, materialer og produkter.



Mål 13: Handle umiddelbart for å bekjempe klimaendringene og konsekvensene av dem

Veidekkes bidrag: Veidekke har satt nye ambisiøse klimamål som følge av selskapets forpliktelse til FNs togradersmål. De nye målene er å redusere egne klimagassutslipp med 50 % innen 2030 og 90 % innen 2050. Veidekkes enheter arbeider med ulike klima- og miljøtiltak, og miljøvennlige løsninger er i dag et av Veidekkes konkurransefortrinn.

Bærekraft og miljøvennlige løsninger er i dag et av Veidekkes konkurransefortrinn. Etterspørselen etter prosjekter med miljøkvaliteter er økende, og selskapet har i 2017 vunnet flere viktige kontrakter med høy miljøprofil. De store prosjektene vokser stadig i størrelse, og Veidekke er i dag en nøkkelspiller i utviklingen av hele bydeler.

Veidekkes klima- og miljøarbeid

Bygg- og anleggsbransjen er forbundet med store klima- og miljøbelastninger. Bransjen har et betydelig økologisk fot-avtrykk, på grunn av høyt forbruk av energi og naturressurser, betydelige klimagassutslipp, store avfallsmengder og påvirkning på biologisk mangfold. I tillegg knyttes store mengder klimagassutslipp til både leverandørkjeder og bruk av produkter.

Veidekkes miljøpolicy er at: «Veidekke har en ambisjon om å være en ledende aktør i vår bransje innenfor reduksjon av klimagassutslipp og ivaretagelse av miljø, ved å være best på miljø i praksis».

Dette betyr i korthet at:

- Veidekke skal drive virksomheten i samsvar med FNs togradersmål
- Miljø er en integrert del av all virksomhet
- Veidekke gir kunden merverdi gjennom selskapets miljøkompetanse
- Veidekke har oversikt over virksomhetens miljøbelastning for stadig å kunne redusere denne
- Veidekke stiller krav til sine samarbeidspartnere
- Veidekke bidrar utover egen bedrift; i bransjeorganisasjoner, utdanningsinstitusjoner, forskning og utvikling og i samspill med myndigheter og politikere

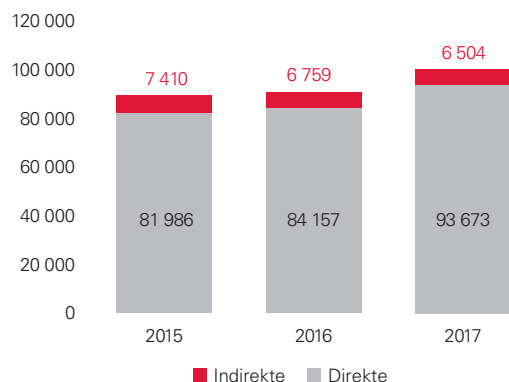
For Veidekke betyr dette at vi er særlig oppmerksomme på tre områder; energiforbruk og klimagassutslipp, forurensset grunn og helse- og miljøfarlige stoffer, materialer og produkter.

Klima og miljø er integrert i virksomhetenes styrings-systemer. Konsernet utarbeider et rammedokument, som forretningsenhetene gjennom ulike analyser og handlingsplaner videreutvikler lokalt, i tett samspill med styrene i de ulike enhetene. Virksomhetsområdene velger selv styringssystem for miljø og klima. Veidekke Entreprenør og Veidekke Industri samt deler av den svenske virksomheten er ISO 14001-sertifisert.

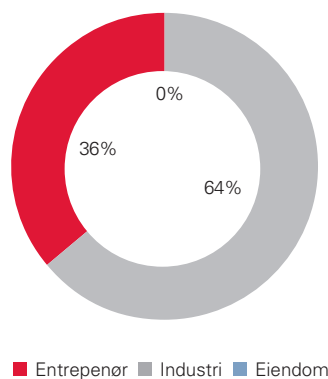
Klimaendringer er vår tids største utfordring, og alle aktører må bidra til å finne løsninger. I 2015 forpliktet Veidekke seg til å drive virksomheten i samsvar med FNs mål om å begrense global temperaturøkning til maksimalt to grader frem mot 2100. Dette er den kritiske grensen for hva naturen kan tåle før klimaendringene blir alvorlige og ukontrollerbare. Veidekke ønsker å gå foran og har satt mål om å redusere egne utslipp med 90 % innen 2050 og 50 % allerede innen 2030. Målene er uttrykk for at selskapet på lengre sikt ønsker å fase ut bruken av fossile brenslers. Veidekke er i vekst og endringer i klimagassutslipp må også sammenholdes med endring i verdiskaping.

I 2017 slapp Veidekke ut 100 177 tonn CO₂ fra egen virksomhet. Sammenliknet med 2016, er det en økning på 10 %. Sett i sammenheng med omsetning, slapp Veidekke ut 3,18 kg CO₂ per omsatte NOK 1 000, sammenliknet med 3,02 kg CO₂ i 2016. Økningen skyldes blant annet et høyere volum av asfalt, pukk og grus. I tillegg har det vært en våt sesong med mye nedbør, og det ble tidlig vinter.

Veidekke besvarer årlig den internasjonale investorundersøkelsen CDP, som kartlegger bedriftenes klimagassutslipp og strategier for å kutte disse. Som i fjor, scoret Veidekke også i 2017 A-. Det er best i bransjen i Norden.

KLIMAGASSUTSLIPP I TONN CO₂

Figuren viser Veidekkes egne klimagassutslipp basert på dagens målemetodikk. Tall oppgitt i CO₂-ekvivalenter. Se metode i GRI-indeksen.

VEIDEKKES TOTALE CO₂-UTSLIPP FORDELT PÅ ENHET (SCOPE 1 OG 2)

Klimautslippene varierer per enhet på grunn av ulike aktiviteter og ulik størrelse. Eiendomsvirksomheten representerer 0,07 % av de totale utslippene – beslutninger tatt i eiendomsvirksomheten får primært utslag i entreprenørvirksomhetens CO₂-utslipp.

CASE: VEIDEKKES SKANDINAVISKE MILJØPRIS 2017: HORTEN VGS



Horten videregående skole prosjekteres av Veidekke, som skal bygge den nye skolen til klassifikasjon BREEAM-NOR Outstanding. Skolen bygges med fossilfri byggeplass, og utslippene av klimagasser reduseres med 40 % i forhold til referansebygg.

Skolen bygges som pluss hus etter kriteriene i Future-Built og får et solcelleanlegg på ca. 3 500 kvadratmeter. Varmeløsningen har geobrønner, vannbåren varme og kjøling. Skolen får stort innslag av treverk, kjeller i lavkarbonbetong, bæresystem i stål med høy resirkuleringsgrad og massivtredekker. Overlyset i atriet, med tak fra Vector Foiltec, vil gi flott lys i skolens sentrale rom. Skolens atrium får også en massiv spiraltrapp i eik, med diameter 6,5 meter.

Prosjektet er resultat av dialogbasert anskaffelse, der kunden har vist høy profesjonalitet i anskaffelsesprosessen, og så vel prosjektgruppen som skolens brukerorganisasjon har vært involvert i dialogmøter.

53

ELEKTRISKE VAREBILER
ER INNKJØPT

2

ASFALTFABRIKKER HAR
SKIFTET ENERGIKILDE TIL
FORSTØVEDE TREPELLETS

Praktiske klima- og miljøtiltak

Veidekke skal tilby kunden klimasmarte og innovative løsninger og har i de siste årene vokst stort innenfor bygging i massivtre og byggeprosjekter som tilfredsstiller de markedsledende miljøstandardene. Store deler av klimagassutslippene fra vår anleggsvirksomhet er knyttet til maskinparken. I 2017 inngikk Veidekke samarbeid med miljøorganisasjonen ZERO om fossilfri maskinpark, og dette samarbeidet fortsetter inn i 2018 under tittelen «Utslippsfri og fossilfri anleggsplass». Likevel er det industrivirksomheten som står for de største utslippene. Veidekke Industri har satt i gang mange klima- og miljøtiltak, blant annet med mer energieffektiv asfaltproduksjon og ved å erstatte naturgass med bioenergi på asfaltverkene.

Oftest er det virksomhetsområdene selv som setter i gang tiltak for å redusere klimagassutslipp, med begrunnelse i forretningsstrategien fremover. Aktuelle tiltak kan være knyttet til energieffektivisering, skifte av energibærere, eller ny teknologi, og konkretisering er i gang i de fleste enhetene:

- Veidekke har satt nye, ambisiøse klimamål som følge av selskapets forpliktelse til FNs to-gradersmål. De nye målene er å redusere egne klimagassutslipp med 50 % innen 2030 og 90 % innen 2050. Disse målene må ses i sammenheng med endring i verdiskaping, da Veidekke er et selskap i vekst.
- Veidekke Industri har mål om å redusere egen klimapåvirkning med 5 % per år mot 2021. Selskapet innfører energiledelse med støtte fra ENOVA. Industri har også mål om at lavtemperaturasfalt (LTA) skal utgjøre 40 % av all asfaltproduksjon i 2021. I 2015 ble det vedtatt et investeringsprogram for miljøtiltak som vil spare energi og kostnader og dermed redusere CO₂-utslippene. Blant annet har fabrikkene i Kristiansund, Ålesund, Ottersbo, Sørli, Steinkjer og Sjøla fått etablert tak over tilsag og masser, som gjør at ferdig nyprodusert tilsag som lagres ikke tilføres fuktighet. I tillegg er nå 21 av i alt 30 asfaltfabrikker rustet for å produsere LTA.
- I 2017 gikk to av Veidekke Industris største asfaltfabrikker over til energi fra klimavennlig bioenergi, i form av forstøvet trepellets.
- I entreprenørvirksomheten vil klimakuttene fremfor alt foretas i maskinparken. Veidekke deltar i det norske initiativet GreenFleet i regi av Norge 203040 og arbeider med å gjøre en større andel av maskinparken utslippsfri. Det vil plassere selskapet i front for overgangen til fossilfri produksjon. I Norge er det startet opp tre fossilfrie byggeplasser i 2017. Veidekke har over flere år nå brukt el-drevne betongspruteriggere, og på anleggsplassene brukes det stadig flere elektriske biler og maskiner. Der utslippsfrie løsninger ikke er tilgjengelige, testes bærekraftig biodrivstoff. Veidekke har også nytte av å samarbeide og lære av bedrifter som bruker utslippsfrie kjøretøy.
- Også Veidekkes danske virksomhet har fokusert på å redusere klimagassutslipp fra maskinparken. For å unngå at maskinen må startes en time før den skal i drift for å varme opp hydraulikken, er det fra 2010 installert oljefyr på alle maskiner. Det har redusert dieselforbruket med 22 000 liter i løpet av sju år. I tillegg slipper maskinfører å møte opp en time før, og maskinen oppnår en høyere gjensalgverdi ved færre drifttimer.
- Eiendomsvirksomheten i Norge har satt mål om å redusere klimagassutslippene gjennom byggeprosjektenes livsløp med 40 % innen 2025, sammenliknet med et gjennomsnittlig bygg fra 2010. Utslippene skal reduseres gjennom forbedret materialvalg, lavere energiforbruk i byggene og plassering ved kollektivknutepunkter, som gir bedre transportløsninger. Veidekke bygger BREEAM i egenregi. Først ute er Nyegaardskvartalet i Oslo, der Veidekke også gjennomfører fossilfri byggeplass. I tillegg bygger selskapet to nye distriktskontorer i henholdsvis Trondheim og Bergen, som begge skal miljøklassifiseres etter BREEAM Excellent. Generelt har Veidekke også økt bruken av massivtre, blant annet i en boligblokk på Lilleby. Veidekke Eiendom har signert avtalen «Næring for klima» med Oslo kommune og forplikter seg dermed til Oslos langsiktige klimamål. Sammen med Norsk Eiendom og Grønn Byggallianse, har Eiendom også utformet ti tiltak for boligutviklere, basert på Eiendomssektorens veikart. Tiltakene skal bidra til et grønt og bærekraftig samfunn.
- Veidekke Bostad bygger svanemerkede leiligheter som har reduserte utslipp sammenliknet med gjeldende lovkrav. I 2017 ble det ferdigstilt ca. 1000 svanemerkede leiligheter, med en total besparelse på ca. 584 tonn CO₂.
- Entreprenørvirksomheten kildesorterte i 2017 henholdsvis ca. 70 % av avfallet fra nybygg i Norge, og ca. 78 % av avfallet fra bygging, rehabilitering og riving i Sverige. I 2017 ble ca. 1 % av avfallet sendt til deponi i Sverige, sammenliknet med ca. 5 % i 2016. I Norge var avfallsmengden per kvadratmeter ferdigstilt nybygg ca. 36 kg per kvadratmeter for året 2017.
- Veidekke Anläggning har bygget sitt første CEEQUAL-sertifiserte prosjekt, NS29 GC-förbindelse. Les mer på side 32.

Avfall

Fordi næringen bruker store mengder materialer, er det ekstra viktig å unngå materialsvinn. Entreprenørvirksomheten i Norge har satt mål om minst 70 % kildesortering i prosjektene og mindre enn 40 kg avfall per kvadratmeter nybygg etter riving. Entreprenørvirksomheten i Sverige har mål om maks 25 kg avfall per kvadratmeter for nybygg, minst 75 %

CASE: NS29 GC-FÖRBINDELSE TOMTEBODA–HAGA SÖDRA



NS29 GC-förbindelse Tomtebodå–Haga Södra, som bygges av Veidekke Anläggning Öst, vil fungere som et pilotprosjekt i evalueringen av CEEQUAL som miljøklassifiseringssystem for anleggsprosjekter. Veidekke satser strategisk på CEEQUAL – Civil Engineering Quality Assessment & Awards Scheme – og bygger kompetanse for å tilby CEEQUAL i nye prosjekter. Under CEEQUAL blir prosjektet vurdert av en uavhengig tredjepart, som graderer til nivåene Godkjent, Bra, Veldig bra og Utmerket. Arbeidet ferdigstilles første kvartal 2018.

CEEQUAL fremmer beste praksis for å oppnå økonomiske, miljømessige og samfunnsmessige resultater i alle typer anlegg. Formålet er å hjelpe kunder, designere og entreprenører å styrke bærekraft, ytelse og strategi gjennom spesifisering, design og konstruksjon. Ordningen belønner team som går lengre enn de formelle kravene for å oppnå miljømessige og samfunnsmessige resultater.

kildesortering i prosjektene, og at mindre enn 7 % av avfallet skal til deponi.

Forurensset grunn

Forurensset grunn er et sentralt miljøtema for alle tre forretningsområder i Veidekke. For industrivirksomheten er det spesielt relevant for tomter der selskapet har hatt virksomhet i flere tiår, fordi regelverk og praksis for behandling av farlig avfall har blitt strengere over tid. For eiendomsvirksomheten er forurensning et av de viktigste forholdene å avklare ved kjøp av boligutviklingstomter. Entreprenørvirksomheten har opprydding av forurensset grunn som et av sine forretningsområder, og det er avgjørende å håndtere massene på rett måte for å hindre ny forurensning. Derfor krever Veidekke at

leverandører opplyser om kjent forurensning ved inngåelse av nye leieavtaler eller kjøpsavtaler.

Grunnundersøkelser gjennomføres dersom det er mistanke om forurensning, eller dersom kjøper eller eier av tomten krever det. I 2017 ble det gjennomført to nye miljøkartlegginger som det avventes rapport på. Ved utgangen av 2017 hadde industrivirksomheten i Norge 750 mål med status «mulig forurensset». Av dette er 18 % fra egen virksomhet. Videre har industrivirksomheten i Norge identifisert 135 mål eiet grunn som må ryddes i fremtiden. Det ble ikke gjennomført opprydding i forurensset grunn i året 2017.

VEIDEKKE BYGGER EN BEDRE NÆRING GJENNOM BRANSJESAMARBEID:

- Zero-samarbeid om fossilfri maskinpark
- Bygg21
- Norge 203040 og GreenFleet
- Næring for klima
- Grønn anleggssektor
- Nettverk for Nasjonal handlingsplan for byggavfall
- Miljøringen
- Grønn Byggallianse
- NGBC og SGBC

Miljøkompetanse og innovasjon

For å dekke dagens og fremtidens behov jobber Veidekke med å heve miljøkompetansen innad i selskapet. Kompetanseutviklingen gjøres gjerne i prosjekt, men også gjennom kurs i regi av Veidekkeskolen, og Veidekke har en rekke ansatte som er sertifisert for blant annet BREEAM, CEEQUAL og Svanen.

Veidekke er også involvert i en rekke forsknings- og utviklingsprosjekter på miljøområdet, som for eksempel:

- Forskningsprosjektet EBLE (evaluering av boliger med lavt energiforbruk)
- Utvikling av miljøvaredeklarasjonsindikator for asfaltbransjen, gjennom entreprenørforeningen (EBA); ferdigstilt i 2017
- En rekke prosjekter knyttet til betong; blant annet bærekraftige betongkonstruksjoner (DACS), pilotprosjekt med

Hydro om geopolymere og DARE2C, der selskapet utvikler betongsammensetninger som fungerer med aluminium

- Kortreist stein, støttet av Forskningsrådet, i samarbeid med en rekke aktører
- I Veidekke Sverige kan nevnes Klimakalkyl, hvor man ved hjelp av en klimakalkyle har beregnet miljøprestasjon og CO₂-belastning for et konkret prosjekt. Gjennom aktive valg av tekniske løsninger er klimagassutslippene redusert. Veidekke har også vært prosjektansvarlig for Energikartan, som er en svensk veiledning knyttet til energieffektive bygg. Dette er et samarbeid med Sveby og ByggaE.
- Veidekke Industri samarbeider med Førdefjorden Energi og SINTEF om å utvikle en løsning for å bruke fjernvarme fra Førdefjorden til asfaltproduksjon

Mål for miljø og klima

Veidekke skal være bransjens beste på miljø i praksis. For å oppnå det, må vi ta føringen i bransjen på reduksjon av klimagassutslipp og ivaretagelse av miljøet.

Hovedmål 2017	Måloppnåelse for 2017	Mål for 2018
Ytterligere konkretisere reduksjonsmål for de ulike enhetene. Eksempler på reduksjonsmål: Industrivirksomheten har mål om 5 % årlig reduksjon i klimagassutslipp Eiendomsvirksomheten i Norge har satt mål om å redusere klimagassutslippene i sine byggeprosjekter med 40 % innen 2025, sammenliknet med et referansebygg	Selskapet har, med utgangspunkt i sin forpliktelse til togradersmålet, etablert nye klimamål om 50 % reduksjon i klimagassutslipp i 2030 og 90 % i 2050 Eiendom har signert Oslo kommunes «Næring for klima»-samarbeid og tilsluttet seg «Eiendomssektorens veikart mot 2050», med ti strakstiltak for boligutviklere Veidekke har gått inn i Norge 203040s «Greenfleet»-initiativ, som forplikter til å etterspørre fossilfrie persontransportbiler, og har kjøpt inn 53 elektriske varebiler Veidekke Industri har innført energiledelse Forstøvet pellets er testet på to asfaltverk I Industri er klimagassutslippene sett i forhold til verdiskaping, redusert med ca. 10 % fra 2016 til 2017	Veidekke ASA skal redusere egne klimagassutslipp med 50 % i 2030 og 90 % i 2050, sammenliknet med 2013 Fortsette elektrifiseringen av biler og maskiner i Maskinavdelingen Flere fossilfrie byggeplasser og anleggsplasser

TETT SAMARBEID MED LEVERANDØRENE



Veidekke er en stor innkjøper av varer og tjenester, og ansvarlig oppfølging av leverandører er en nødvendig forutsetning for at Veidekke skal nå sine mål – sosialt, miljømessig og økonomisk.



Mål 8. Fremme varig, inkluderende og bærekraftig økonomisk vekst, full sysselsetting og anstendig arbeid for alle

Veidekkes bidrag: Veidekke arbeider for å sikre seriøsitet i prosjektene og dermed anstendige arbeidsforhold for alle som jobber i og for selskapet. Gjennom sine lærling- og traineeprogrammer er Veidekke også en solid bidragsyter til å få unge i arbeid.

Innkjøp av varer og tjenester representerer ca. 75 % av Veidekkes totale kostnader. Av innkjøp for 24 milliarder kroner i 2017, gikk 6 milliarder kroner til varer – hovedsakelig betong, utstyrsleie, stål, olje/bitumen og ulike typer byggevarer – og 18 milliarder kroner til innkjøp av tjenester – primært fra underentreprenører som utfører arbeid på Veidekkes prosjekter. Tett samarbeid med leverandørene er av avgjørende betydning for å sikre høy kvalitet, god økonomi og tilfredse kunder i Veidekkes prosjekter. Veidekke merker også stadig stigende krav og forventninger fra omgivelsene knyttet til høy miljøstandard og ansvarlige arbeidsforhold i egen verdikjede.

Veidekke opererer i en bransje med et sammensatt risikobilde, der useriøse aktører, sosial dumping og dårlige HMS-standarder forekommer. Det har skjedd mye positivt i seriøsitetsarbeidet, men utfordringene er fortsatt store. Veidekke arbeider kontinuerlig med å ivareta og forsterke en kultur der både egne ansatte og andre som utfører arbeid for selskapet, opptrer i samsvar med gjeldende lover, forskrifter og interne retningslinjer. Veidekke bidrar til å heve standarden i bygg- og anleggsbransjen generelt, blant annet ved å delta aktivt i ulike seriøsitetsfora gjennom EBA og BNL. Veidekke Entreprenør var også først ute med å innføre bestemmelse om maksimum to ledd underentreprenører og med å inngå samarbeidsavtale med Skatteetaten, for å forsterke innsatsen mot arbeidsmarkeds kriminalitet ytterligere.

I Veidekke styres samarbeidet med leverandører og underentreprenører gjennom en overordnet innkjøpsstrategi, og innkjøpsdirektøren har det overordnede ansvaret for leverandøroppfølging. Innkjøpsprosesser for alle Veidekkes enheter er beskrevet i felles retningslinjer, sjekklister og andre prosedyrer, som også omfatter HMS, kvalitet, miljø, lønns- og arbeidsforhold samt korrupsjon. Veidekke Entreprenør Norge har dessuten et felles system for prekvalifisering, som gir hele organisasjonen tilgang til de samme opplysningene om alle underentreprenører. Veidekke Industri er nå i ferd med å ta i bruk det samme systemet.

I 2017 har Veidekke arbeidet med å implementere et felles innkjøpssystem, som ventes å være på plass i løpet av 2018.

Krav til leverandører og samarbeidspartnere

I kontrakter og samarbeidsavtaler stiller Veidekke krav om at leverandører følger selskapets regler for HMS, lønns- og arbeidsvilkår, skatteforhold og ytre miljø. Videre må leverandørene forplikte seg til å følge den internasjonale avtalen Veidekke har inngått med fagbevegelsen. Denne er basert på ILO-konvensjonene og dekker blant annet rett til organisasjonsfrihet, rett til å forhandle kollektivt, tariffønn, ansettelsesvilkår og tvangs- og barnearbeid. Veidekke stiller krav om at disse reglene og prinsippene overholdes i underentreprisekontrakter og av vareleverandører selskapet har langsiktige avtaler med. I 2017 ble i snitt over 90 % av alle nye innkjøp av varer og tjenester vurdert opp mot sosiale og miljømessige kriterier før kontraktsinngåelse i den svenske og norske industri- og entreprenørvirksomheten.

Ved oppkjøp av virksomheter gjennomfører Veidekke due diligence av arbeids- og miljøforhold som en integrert del av investeringsbeslutningen. Selskapet samarbeider tett med underentreprenørene og stiller samme krav til arbeidsvilkår, sikkerhet og etikk for innleid arbeidskraft og underentreprenører som for egne ansatte. Skader rapporteres som for egne ansatte.

Veidekke jobber kontinuerlig med å forbedre og forsterke systemer og rutiner for å prekvalifisere og følge opp underentreprenører, der utfordringene er størst. Bygg- og anleggsnæringen har dessverre innslag av useriøse aktører, som undergraver hele bransjens omdømme. Som ledd i kampen mot useriøse aktører i bygg- og anleggsmarkedet, krever Veidekke Entreprenør og Veidekke Industri at alle underentreprenører prekvalifiseres etter strenge kriterier. Krav om maksimum to ledd underentreprenører og styrket adgangskontroll er iverksatt på selskapets prosjekter, og samarbeidsavtalen Veidekke Entreprenør har inngått med Skatteetaten styrker innsatsen mot arbeidsmarkeds kriminalitet ytterligere.

I løpet av året har andelen kjøp fra prekvalifiserte underentreprenører økt, og i det videre arbeidet vil det bli forsterket fokus på at andreledds underentreprenører også skal tilfredsstille Veidekkes prekvalifiseringskrav.

Forretningsenhetene følger en rekke prosedyrer for å sikre seriositet i Veidekkes prosjekter:

- Identitetskontroll og kontroll av obligatorisk sikkerhetsopplæring gjennomføres for alle som jobber på Veidekkes bygg- og anleggsprosjekter
- Veidekke Entreprenør i Sverige har innført leverandørregister, økonomisk kontroll og etikkavtale med leverandører
- For å sikre bedre kontroll på egen verdikjede har Veidekke Entreprenør i Norge innført bestemmelse om maksimum to ledd underentreprenører, og samme bestemmelse er nå også innført i Sverige
- Veidekke Entreprenør har utviklet et system for pre-kvalifisering av underentreprenører, som blant annet ser på HMS, lønns- og arbeidsvilkår og skatteforhold. Systemet bygger på StartBANK og er utviklet i samarbeid med blant andre Byggenæringens Landsforening. Alle underentreprenører i prosjektene må prekvalifiseres gjennom dette systemet, som i 2017 også er tatt i bruk av Veidekke Industri

- I Norge er rutine utarbeidet for kontroll av lønns- og arbeidsvilkår hos underentreprenører, i tråd med forskrift om påsekontroll og forskrift for lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter. Arbeidet blir nå iverksatt i forretningsenhetene, med et langsiktig mål om å kontrollere 10 % av alle underentreprenørkontrakter. I 2017 har Veidekke Entreprenør gjennomført ca. 130 påsekontroller
- I 2017 inngikk Veidekke Entreprenør samarbeidsavtale med Skatteetaten, og så langt er ca. ti pilotprosjekter startet. Samarbeidet gir Veidekke tilgang til taushetsbelagt informasjon gjennom en utvidet skatteattest, som skal innhentes før selskapet skriver kontrakt med underentreprenører, og som fordrer fullmakt fra underentreprenør. Avtalen innebærer også at Skatteetaten kan gjennomføre kontroll på prosjektene, samt at Veidekke kan benytte etatens kompetanse til intern kunnskapsheving

Målet for 2018 er å fortsette arbeidet med å implementere innkjøpssystemet og innkjøpsstrategien.

Mål for samarbeid med leverandørene

Høy miljøstandard og ansvarlige arbeidsforhold i Veidekkes verdikjede
Styrke strategisk samarbeid med våre leverandører og underentreprenører

Hovedmål 2017	Måloppnåelse for 2017	Mål for 2018
Videreføre arbeidet med nytt innkjøpssystem Skarpere fokus på andreleds underentreprenører i seriositetsarbeidet Etablere ny innkjøpsstrategi for perioden frem til 2020	Skandinavisk prosess tar arbeidet med nytt innkjøpssystem videre Mer oppmerksomhet er rettet mot andreleds underentreprenører, men arbeidet er ikke i mål Innkjøpsstrategi videreføres	Inngå kontrakt med leverandør av skandinavisk innkjøpssystem og starte pilot Mer vekt på at andreleds underentreprenører også skal tilfredsstille Veidekkes prekvalifiseringskrav Få sterkere kontroll av leverandørene ute på prosjektene gjennom avtalen med Skatteetaten



MENNESKENE I VEIDEKKE



Menneskene i Veidekke har høy teoretisk og praktisk fagkompetanse. Å bygge og beholde denne kompetansen er grunnlaget for Veidekkes suksess.

34 %

AV VEIDEKKESTRAINEER
ER KVINNER



Mål 5. Oppnå likestilling og styrke jenters og kvinners stilling

Veidekkes bidrag: Veidekke legger stor vekt på å tilby like muligheter og lik lønn uavhengig av kjønn og har nulltoleranse for alle former for trakassering og annen krenkende eller uønsket atferd.



Mål 8. Fremme varig, inkluderende og bærekraftig økonomisk vekst, full sysselsetting og anstendig arbeid for alle

Veidekkes bidrag: Veidekke støtter opp om FNs menneskerettighetskonvensjon. Veidekke bidrar til å få unge i arbeid gjennom sitt arbeid med lærlinger, traineer og Veidekkeskolen.

Veidekke utfører stadig mer komplekse prosjekter – fra bygg- og anleggsoppdrag, boligprosjekter og vedlikehold av veier, til produksjon av asfalt, pukk og grus. Dreiningen mot vesentlig større og mer komplekse prosjekter fordrer en effektiv og prosjekttrettet organisasjon, med kompetente prosjektledere og fagarbeidere. Det blir derfor stadig viktigere å tiltrekke, utvikle og beholde de rette menneskene.

Arbeidsforholdene er godt regulert i Skandinavia, og derfor styres dette arbeidet primært på landsbasis, mens opplæring og kompetansesikring i stor grad styres lokalt. For å sikre at alle holder samme høye nivå, har selskapet etablert flere fellesskandinaviske prosesser og systemer, som felles policyer for rekruttering, lederadferd og mangfold. Selskapet legger også sterk vekt på tillit og åpenhet gjennom hele organisasjonen og har et nært samarbeid med tillitsvalgte, fagforeninger og arbeidsgiverorganisasjoner. De tillitsvalgte jobber tett med ledelsen i alle ledd.

Veidekke støtter opp om FNs menneskerettighetskonvensjon, og det fremgår tydelig av selskapets etiske retningslinjer at ingen skal diskrimineres på grunn av rase, kjønn, alder, seksuell legning, språk, livssyn, politisk eller annen oppfatning, eller nasjonal eller sosial bakgrunn.

Satsing på egne fagarbeidere

Store og komplekse prosjekter byr på desto større muligheter for utvikling. God lokalkunnskap og evne til å dra veksler på konsernets samlede ressurser og kompetanse setter Veidekke i stand til å finne de beste løsningene for alle parter. Veidekkes involverende arbeidsform krever at ledere og håndverkere utvikler sin kompetanse sammen over tid, og dette bidrar til kontinuitet, forbedring og et godt arbeidsmiljø. Veidekke har derfor en uttalt strategi om å bruke egne fagarbeidere, som i dag utgjør over halvparten av selskapets ansatte.

ANTALL ANSATTE

	Fagarbeidere	Funksjonærer	Totalt
Norge	3 074 (2 977)	2 257 (2 195)	5 331 (5 172)
Sverige	684 (663)	1 179 (1 051)	1 863 (1 714)
Danmark	315 (295)	227 (218)	542 (513)
Sum	4 073 (3 935)	3 663 (3 464)	7 736 (7 399)

Fjorårets tall i parentes

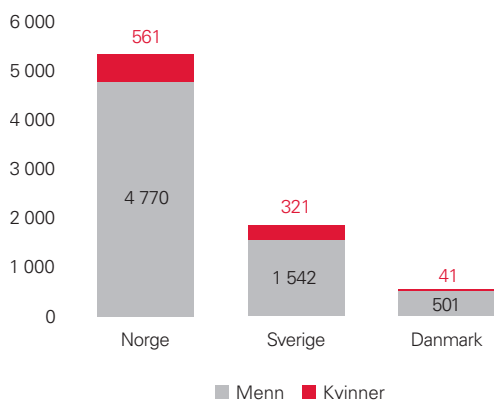
Rekruttering

Veidekke har i de senere årene arbeidet med å øke kunnskapen om mulighetene for å bygge en karriere i Veidekke og i bygg- og anleggsbransjen, blant annet gjennom besøk på høyskoler og universiteter og gjennom rekrutteringskampanjer. I Universum-undersøkelsen i Norge for 2017 beholdt Veidekke en sterk 14. plass blant ingeniørstudentene og ble den mest attraktive arbeidsgiveren blant entreprenørene. I Sverige ble Veidekke kåret til «Årets Uppstickare», etter å ha klatret flest plasser på rangeringen fra året før. Danmark jobber målrettet mot bestemte utdanningsinstitusjoner og følger studenter i målgruppen tett opp under studietiden.

Veidekke har lang tradisjon med lærlinger og er én av Norges største lærlingbedrifter. Antall lærlinger økte fra totalt 232 ved årsskiftet 2016/2017, til 292 ved utgangen av 2017. Økningen kom primært i Veidekkes hovedfag tømmer og betong samt asfalt og vei- og anleggsfagene. Prognoser viser mangel på fagarbeidere i 2030. Veidekke ønsker å ta en aktiv rolle i å forebygge dette og har mål om å rekruttere enda flere lærlinger i årene fremover. Selskapet har deltatt lenge i prosjektet «Skole på byggeplass», et tilbud om fagarbeiderutdanning til elever som ønsker noen annet enn tradisjonell skole. Så langt har dette samarbeidet resultert i 43 lærekontrakter i 12 bedrifter.

Veidekke i Norge og Sverige har også traineeprogrammer rettet mot nyutdannede siviløkonomer og sivilingeniører. Denne ordningen er viktig for å tiltrekke og utvikle ledere.

ANTALL ANSATTE FORDELT PÅ KVINNER OG MENN



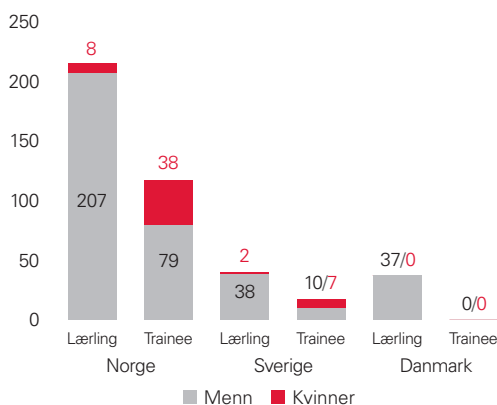
I Danmark jobbes det målrettet med unge, talentfulle medarbeidere gjennom Next Generation. Veidekke har fortsatt ambisjon om å integrere Hoffmann i de etablerte traineeordningene. I 2017 hadde Veidekke 134 traineer, hvorav 66 % menn og 34 % kvinner.

Opplæring og faglig utvikling

For et kompetanseintensivt selskap som Veidekke, er det avgjørende at de ansatte hele tiden bygger videre på kompetansen sin. Den fremste utviklingsarenaen er i driften og i prosjektene, der individuelle kompetanser og ferdigheter utvikles gjennom eksponering for nye oppgaver og utfordringer. Det gir grunnlag for å sette sammen komplementære team som skal løse komplekse problemstillinger. I teamene legges det vekt på å utvikle kollektive ferdigheter som sørger for de beste løsningene for kunden. I tillegg legger Veidekke til rette for kurs og programmer etter behov, blant annet gjennom Veidekkeskolen i Sverige og Norge. Kursene dekker temaer innenfor prosjektledelse, ny teknologi, økonomi, kontraktsrett, energi og miljø, HMS, compliance og lederutvikling.

Veidekke har mål om å gjennomføre utviklingssamtaler med alle ansatte, som et viktig verktøy i medarbeiderutviklingen. Gjennomføringsgraden på dokumenterte utviklingssamtaler gikk ytterligere ned i 2017, til 30 % (49 %) for funksjonærene og 16 % (29 %) for håndverkerne. Veidekke må i 2018 gå grundigere inn i tallmaterialet og analysere situasjonen før vi setter mål og utarbeider tiltak for arbeidet videre.

LÆRLINGER OG TRAINEER



CASE: KJEMPELØFT FOR LÆRLINGER I VEIDEKKE



Veidekke ønsker at fast ansatte i konsernet står for en betydelig andel av produksjonen. Å ta inn lærlinger til kjernefagene våre er en sentral faktor i denne strategien.

Ambisjonen er at andelen lærlinger skal øke i alle land. I Norge har Veidekke tallfestet mål om en lærlingandel på 10 % av antall fagarbeidere på sikt. – Vi har mål om å få enda flere lærlinger til Veidekke, og gjennom mye godt arbeid det siste halvåret har vi lyktes. For asfalt- og vei- og anleggsgagnene alene er antallet doblet fra årsskiftet frem til i dag, og vi forventer at tallet kan øke ytterligere, sier lærlingansvarlig i Veidekke Industri, Robert Lien Myrholt.

Veidekke har arbeidet målrettet og systematisk med lærlingordningen over mange år og har vist frem mulighetene i bygg og anlegg gjennom flere rekrutteringskampanjer.

– Vi bruker mye tid på skolebesøk for å fortelle om mulighetene innenfor bygg og anlegg, og de tre siste årene har vi sett en positiv tendens i søkertallene til bygg- og anleggsteknikk, sier Asle Hermansen, lærlingansvarlig i Veidekke Entreprenør.

I Sverige er det i 2017 gjennomført flere opplærings-tiltak for lærlingfaddere. – Slike tiltak skaper bedre forutsetninger for å øke inntaket av lærlinger og gi en enda bedre opplæringskvalitet, sier HR-sjef Kristin Linus i Veidekke Sverige.

I Danmark gjennomførte Hoffmann i 2017 en landsdekkende samling for lærlinger og fagmentorere. – Hoffmann baserer mye av rekrutteringen av faglært arbeidskraft på en strukturert prosess, der de fleste lærlingene blir tilbudt fast ansettelse etter endt læretid. Hoffmann tar inn lærlinger i alle egenproduksjonsfagene – bygg, anlegg og tekniske installasjoner, uttaler HR-sjef Peter B. Rasmussen i Hoffmann.

26 %

ØKNING I ANTALL
LÆRLINGER

OPPLÆRING I NY TEKNOLOGI

Bruken av bygningsinformasjonsmodellen (BIM) øker i Veidekke, og opplæringen foregår på ulike måter, fra sidemannsopplæring, der en kvalifisert person bistår nye i å komme i gang med BIM direkte i prosjekter, til hele kursserier. Det er fokus på at så mange som mulig skal ha grunnleggende kunnskaper i BIM. Virtual design and construction (VDC) benytter BIM som et viktig verktøy i planlegging og gjennomføring av prosjekter. I mai 2017 arrangerte Veidekke et skandinavisk VDC-seminar som fokuserte på informasjonsdeling og erfaringsutveksling.

I 2017 fortsatte Veidekke arbeidet med rammeverket for skandinavisk prosess og metode for etterfølgerplanlegging og -utvikling, som skal identifisere og forberede mulige etterfølgere til nøkkelstillinger. Dette er særlig viktig fordi internrekruttering er en sentral del av Veidekkes rekrutteringspolicy, og selskapet trenger solid tilfang av ledere med kapasitet til å lede prosjekter av ulik størrelse og kompleksitet.

Mangfold

Veidekke opererer i en mannsdominert bransje, og selskapets arbeidsstyrke reflekterer dette. Spesielt blant fagarbeiderne er kvinneandelen stabilt lav, med kun 2 %, mot 23 % blant funksjonærene, som utgjør en liten oppgang fra 2016. Blant traineene er kvinneandelen fortsatt på vei opp, og endte på 34 % i 2017, en økning fra 31 % året før. I konsernledelsen er én av syv ledere kvinne, og i styret er tre av seks aksjonærvalgte medlemmer kvinner.

Veidekke legger stor vekt på å tilby like muligheter og lik lønn uavhengig av kjønn og har nulltoleranse for alle former for trakassering og annen krenkende eller uønsket adferd. Selskapet arbeider med å styrke eget mangfold. I en stadig mer kompleks verden må oppgaver løses med et bredt spekter av kompetanser og ulike tilnærminger. En mangfoldig arbeidsstyrke kan bidra med ulike perspektiver, som omsettes i mer innovative løsninger og bedre service for kundene våre. I 2017 utviklet selskapet en egen mangfold-policy. Veidekke skal i første omgang prioritere å oppnå en bedre kjønnsbalanse, og et viktig arbeid i 2018 vil være å utarbeide tiltak for å nå våre mål på dette området. Et felt vi allerede har identifisert, er tydeligere og mer aktiv innsats for å skape et trygt og inkluderende arbeidsmiljø for alle. Aktiviteter for å heve kunnskapen og bevisstheten rundt denne problematikken vil bli prioritert.

Mål og prioriteringer frem mot 2020:

- Studenter i sommerjobb: 50 % kvinner
- Trainees: 40 % kvinner
- Flere kvinner i lederroller på alle nivåer og kvinnelige kandidater til alle lederstillinger
- Øke kvinneandelen i alle interne lederprogrammer
- Heve kunnskapen og bevisstheten rundt mangfold i organisasjonen

Medeierskap

For Veidekke er programmet for medeierskap svært viktig. Selskapet opplever at medarbeiderne er mer engasjert i det daglige arbeidet, samtidig som det utvikles en sterk fellesskapskultur ved at alle får ta del i verdiskapingen. Selskapet har nådd sitt mål om 50 % medeierskap, og ambisjonen er nå at alle medarbeidere skal velge å bli medeiere.

1 196 nye medarbeidere startet i Veidekke i 2017. Ved utgangen av året hadde konsernet 7 736 ansatte. Dette er en økning på nær 4,5 % fra 2016. I industrivirksomheten i Norge og Sverige var det i tillegg 238 sesongarbeidere i løpet av året. Total turnover var på 10,8 %.

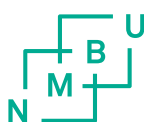
Innføring av EUs personvernforordning i mai 2018 stiller store krav til dokumentasjon og systematikk i håndtering av personopplysninger. Det er i 2017 gjennomført en omfattende kartlegging av Veidekkes håndtering av personopplysninger. Arbeidet fortsetter i 2018, med vurdering av hvordan Veidekke møter regelverket samt iverksettelse av nødvendige tiltak. Veidekke skal gjennomgå sine HR-prosesser og vurdere et felles HR-system som støtter opp om felles prosesser. Deler av virksomheten gjennomfører allerede like medarbeidermålinger, og i 2018 skal det ses på muligheten for å innføre disse i hele konsernet.

SAMARBEID MED HØYSKOLER OG UNIVERSITETER

Som del av rekrutteringsarbeidet har Veidekke samarbeidsavtaler med en rekke skoler og institusjoner, og selskapet legger vekt på å delta på karrieredager. Veidekke samarbeider også med Arbeidsformidlingen og Uppsala Universitet i Sverige for å gi ikke-nordiske akademikere relevant arbeidserfaring i det svenske arbeidsmarkedet.

Skoler og samarbeidspartnere:

Danmarks Tekniske Universitet, Københavns Erhvervsakademi, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU), Norges miljø- og biovitenskapelige universitet, Universitetet i Agder og Handelshøyskolen BIs Senter for Byggenæring, Chalmers, KTH og Lunds Tekniska Högskola



Norges miljø- og
biovitenskapelige
universitet

**Mål for fagområde HR**

Veidekkes ambisjon er å beholde og rekruttere medarbeidere med god og fremtidsrettet kompetanse og sikre etterlevelse av konsernets verdier

Hovedmål 2017	Måloppnåelse for 2017	Mål for 2018
Slutføre rammeverket og starte implementering av program for etterfølgerplanlegging Benytt nøkkeltall i strategiske diskusjoner, samt utvikle relevante analyser Definere en tydeligere ambisjon om et mangfoldig Veidekke Starte arbeidet med å utvikle et nytt topplederprogram Øke gjennomføringsgraden av utviklings-samtaler med 20 %	Veidekke har gjort en nåsituasjonsanalyse av etterfølgerplanlegging i Veidekke Nøkkeltall tas ut kvartalsvis, blant annet for antall medarbeidere, kjønn, land, kompetansenivå, exit, turnover, etc. Veidekke har utviklet en mangfoldpolicy Arbeidet med nytt topplederprogram er ikke påbegynt Fortsatt reduksjon i dokumentert gjennomføringsgrad for utviklingssamtaler	Lage plan for videre arbeid med å sikre lederkapasiteten i selskapet Videreutvikle nøkkeltallene Veidekke har følgende mål for å øke kvinneandelen mot 2020: - Studenter i sommerjobb 50 % - Traineer 40 % - Flere kvinner i lederroller på alle nivåer, innstille kvinnelige kandidater til alle lederstillinger og øke kvinneandelen i alle interne lederprogrammer Veidekke skal iverksette tiltak for å heve kunnskapen og bevisstheten om mangfold i organisasjonen Definere målgruppe og behov for nytt topplederprogram Gjennomføre en grundig nåsituasjonsanalyse, før nye mål og tiltak iverksettes



OM RAPPORTEN

Veidekke ønsker en åpen dialog med sine interessenter. Med denne rapporten vil Veidekke redegjøre for hvordan vi påvirker miljø og samfunn, og for resultatene som er oppnådd – også der vi må forbedre oss.

Veidekke mener at rapporteringen er i samsvar med Global Reporting Initiative's (GRI) rapporteringsprinsipper, og at rapporteringen tilfredsstiller GRI Standards' nivå «Core». GRI-indeksen henviser til hvor i rapporten informasjon om de ulike GRI-indikatorene er gitt. Rapporten dekker hele konsernet, det vil si alle virksomhetsområdene i hele Skandinavia, samt datterselskaper og felleskontrollerte selskaper, med mindre annet er opplyst. Oppkjøpt virksomhet blir inkludert i bærekraftsrapporteringen etter avtale mellom virksomhetene.

For mer informasjon om rapporten og Veidekkes arbeid med bærekraft, kontakt:

firmapost@veidekke.no

eller

hege.dillner@veidekke.no

GRI-INDEKS

GENERELL INFORMASJON

GRI-indikator	Beskrivelse	Veidekkes rapportering
Organisasjonsprofil		
102-1	Navn på organisasjonen	Veidekke ASA
102-2	De viktigste produktene og/eller tjenestene	s. 4–11
102-3	Lokalisering av organisasjonens hovedkontor	Veidekke ASA har hovedkontor i Oslo.
102-4	Antall land organisasjonen har virksomhet i	s. 4–5 I tillegg til den skandinaviske virksomheten har Veidekke også en mindre, internasjonal aktivitet innenfor produksjon av asfaltkjerne i vannkraftdemninger, der vi leverer maskiner og konsulenter.
102-5	Eierskap og juridisk selskapsform	s. 4
102-6	Beskrivelse av de markedene organisasjonen opererer i	s. 4–11
102-7	Organisasjonens størrelse og omfang	s. 4–5 Se også finansiell rapport 2017.
102-8	Totalt antall ansatte etter ansettelsestype, ansettelseskontrakt og region, fordelt på kjønn	s. 39–40 Av de fast ansatte er 923 kvinner og 6 813 menn. Av de midlertidig ansatte er 26 kvinner og 70 menn. Av fast ansatte kvinner er 91 deltidsansatte og 832 heltidsansatte. Av fast ansatte menn er 94 deltidsansatte og 6 719 heltidsansatte.
102-9	Beskrivelse av selskapets leverandørkjede	s. 34–36
102-10	Vesentlige endringer i løpet av rapporteringsperioden som gjelder størrelse, struktur eller eierskap	Ingen
102-11	Beskrivelse av om og hvordan man anvender «føre var»-prinsippet i organisasjonen	s. 28–33
102-12	Eksterne initiativer, chartre eller prinsipper for det økonomiske, miljømessige eller samfunnsmessige området som organisasjonen støtter eller har gitt sin tilslutning til	s. 13
102-13	Medlemskap i bransjeorganisasjoner eller andre sammenslutninger, og nasjonale/internasjonale lobbyorganisasjoner	s. 16
Strategi og analyse		
102-14	Uttalelse fra administrerende direktør	s. 3
Etikk og integritet		
102-16	Organisasjonens verdier, prinsipper, standarder og normer for adferd	s. 12–13 og s. 18–20

GRI-indikator	Beskrivelse	Veidekkes rapportering
Styring		
102-18	Organisasjonens styringsstruktur, herunder øverste myndighet og komiteer som er ansvarlige for beslutninger om økonomiske, miljømessige og samfunnsmessige temaer	s. 12–13
Interessentdialog		
102-40	Interessentgrupper som organisasjonen er i dialog med	s. 14–16
102-41	Prosent medarbeidere som er dekket av kollektive tariffavtaler	Ca. 66 %
102-42	Beskrivelse av hvordan organisasjonen velger relevante interessenter	s. 14–16
102-43	Tilnærming til interessentsamarbeid, inkludert hvor ofte interessentene involveres fordelt på type og interessentgruppe	s. 14–16
102-44	Viktige temaer og spørsmål som er blitt tatt opp gjennom dialog med interessenter og selskapets respons	s. 16
Praksis for rapportering		
102-45	Oversikt over alle enhetene som omfattes av organisasjonens årsregnskap eller tilsvarende dokumenter	s. 4–5 Se også finansiell rapport 2017
102-46	Beskrivelse av prosess for å definere rapportens innhold og avgrensninger samt implementering av rapporteringsprinsippene	s. 12–13
102-47	Oversikt over alle temaer som er identifisert som vesentlige	s. 12–13
102-48	Endring av historiske data fra tidligere rapporter	Tonn CO ₂ -utslipp fra egen virksomhet er i årets rapport justert fra 80 648 til 90 916 for 2016 og fra 78 876 til 89 936 for 2015.
102-49	Vesentlige endringer fra forrige rapport med hensyn til innholdets omfang, avgrensning av rapporten eller målemetoder	Ingen
102-50	Rapporteringsperiode	2017
102-51	Dato for utgivelse av forrige rapport	Mars 2017
102-52	Rapporteringsfrekvens	Årlig
102-53	Kontaktperson for spørsmål vedrørende rapporten eller innholdet	s. 45
102-54	Rapporteringsnivå	s. 45
102-55	GRI-indeks	s. 46–50
102-56	Gjeldende praksis for ekstern verifikasjon av rapporteringen	Rapporten verifiseres ikke eksternt.

SPESIFIKK INFORMASJON

GRI-indikator	Beskrivelse	Veidekkes rapportering	Delvis rapportering	Kryssreferanse til FNs bærekraftsmål
YTRE MILJØ				
103-1	Beskrivelse og avgrensning for vesentlig(e) tema(er)	s. 29		
103-2	Beskrivelse av styringssystemet som dekker vesentlig(e) tema(er)	s. 29		
103-3	Evaluering av styringssystemet	s. 29		
Utslipp				
305-1	Direkte klimagassutslipp (scope 1)	s. 29–30 Veidekke følger bedriftsstandarden The GHG Protocol Corporate Standard (March 2004). Klimarapporteringen er basert på en kontrolltilnærming, herunder operasjonell kontroll. Klimarapporteringen omfatter alle virksomhetsområder samt datterselskaper og felleskontrollerte selskaper med mer enn 50 % eierandel. Faktorer fra Defra. GWP: IPCC Second Assessment Report (SAR 100 year).		
305-2	Energi indirekte klimagassutslipp (scope 2)	s. 29–30 Veidekke følger bedriftsstandarden The GHG Protocol Corporate Standard (March 2004). Klimarapporteringen er basert på en kontrolltilnærming, herunder operasjonell kontroll. Klimarapporteringen omfatter alle virksomhetsområder samt datterselskaper og felleskontrollerte selskaper med mer enn 50 % eierandel. Kilde: Årlig statistikk fra International Energy Agency for CO ₂ -utslipp og kraftproduksjon.		
305-4	CO ₂ -intensitet	s. 29		
305-5	Reduksjon i klimagassutslipp (GHG)	s. 29–33 Veidekke rapporterer også til CDP. Rapporten er offentlig tilgjengelig på CDPs nettsider: https://www.cdp.net/en		
Forurensning og opprydding av grunn				
CRE5	Landområder utbedret, eller med behov for utbedring, for eksisterende eller tiltenkt arealbruk	s. 32		

GRI-indikator	Beskrivelse	Veidekkes rapportering	Delvis rapportering	Kryssreferanse til FNs bærekraftsmål
Compliance miljø				
307-1	Vesentlige brudd på miljølover og reguleringer	Ingen		
Vurdering av leverandører med hensyn til ivaretagelse av miljøkriterier				
308-1	Andel av nye leverandører screenet mht. miljøkrav	s. 35	Prosentandel av innkjøpsvolum og ikke antall leverandører.	
MEDARBEIDERE				
103-1	Beskrivelse og avgrensning for vesentlig(e) tema(er)	s. 39		
103-2	Beskrivelse av styringssystemet som dekker vesentlig(e) tema(er)	s. 39		
103-3	Evaluering av styringssystemet	s. 39		
Arbeidspraksis og anstendige arbeidsforhold				
402-1	Minimum oppsigelsestid ved driftsendringer, og hvorvidt dette er angitt i tariffavtaler	Sverige: Permitteringer er regulert gjennom tariffavtaler. Lovregulerte varslingsregler ved oppsigelser. Kollektivt avtalte avvik kan forekomme. Danmark: Ved permitteringer gjelder Funksjonærlovens regler. Minimum 1 måned varsel ved oppsigelser. Norge: Lovregulerte varslingsregler for permittering er 14 dager. Lovregulerte varslingsregler ved oppsigelse er 14 dager i prøvetid og fra 1-6 måneder etter prøvetid, avhengig av alder og ansettelsestid.		
Arbeidsmiljø og sikkerhet				
403-2	Omfanget av skader, yrkesrelaterte sykdommer, sykefravær og samlet antall arbeidsrelaterte dødsfall, etter region og kjønn.	s. 24–25	Skadetall, sykefravær etc. rapporteres ikke fordelt på kjønn. H1-verdi rapporteres ikke for underentreprenører.	
CRE6	Prosent av organisasjonen som opererer i samsvar med et internasjonalt anerkjent styringssystem for helse og sikkerhet	0 %		
403-3	Arbeidstakere med høy forekomst eller høy risiko for sykdommer relatert til deres yrke	s. 25		

GRI-indikator	Beskrivelse	Veidekkes rapportering	Delvis rapportering	Kryssreferanse til FNs bærekraftsmål
MENNESKERETTIGHETER				
103-1	Beskrivelse og avgrensning for vesentlig(e) tema(er)	s. 35		
103-2	Beskrivelse av styringssystemet som dekker vesentlig(e) tema(er)	s. 35		
103-3	Evaluering av styringssystemet	s. 35		
Organisasjonsfrihet og kollektive forhandlinger				
407-1	Deler av virksomheten, eller viktige leverandører, der organisasjonsfriheten og retten til kollektive forhandlinger kan være truet eller brutt, og tiltak for å støtte opp om disse rettighetene.	s. 35		
SAMFUNN				
103-1	Beskrivelse og avgrensning for vesentlig(e) tema(er)	s. 19		
103-2	Beskrivelse av styringssystemet som dekker vesentlig(e) tema(er)	s. 19		
103-3	Evaluering av styringssystemet	s. 19		
Anti-korrupsjon				
205-3	Bekreftede tilfeller av korrupsjon og korrigerende tiltak	Ingen		
Konkurranseadferd				
206-1	Antall rettslige skritt mot organisasjonen på grunn av konkurransehemmende adferd, kartell- og monopolvirksomhet, samt opplysninger om utfallet av sakene.	Ingen		
Compliance samfunn				
419-1	Sanksjoner som følge av brudd på lover og regler om konkurransehemmende oppførsel	Ingen		
Vurdering av leverandører mht. ivaretagelse av sosiale kriterier				
414-1	Andel av nye leverandører screenet mht. sosiale krav	s. 35	Prosentandel av innkjøpsvolum og ikke antall leverandører	

VEIDEKES HISTORIE



Veidekkes virksomhet startet med hugging og legging av brostein i Østfold i 1936. Virksomheten ble etter hvert utvidet med veiforbedringskontrakter i flere kommuner og fylker på Østlandet, og i 1948 kom gjennombruddet: Det lille selskapet fikk den store anleggskontrakten med å bygge Sola flyplass i Stavanger. Veidekke ble etter hvert en sentral aktør i flyplassutbygginger i Norge, og på slutten av 50-tallet kom også det første utenlandsoppdraget – flyplassbygging i Etiopia.

Store anleggsoppdrag utgjorde hovedtyngden av virksomheten utover på 60- og 70-tallet, og selskapet ble de neste tiårene en stor veiutbygger. Andre store anleggsoppdrag som kraftverksutbygginger og store industriprosjekter i oljesektoren kom inn som nye markedsområder.

80-tallet var preget av strukturendringer i entreprenørbransjen, og flere av de større entreprenørene slo seg sammen. Veidekkes strategi var å videreutvikle seg som selvstendig selskap, og dette ble starten på en oppkjøpsperiode. I alt ble ti selskaper del av konsernet i dette tiåret. Senere har over 70 nye selskaper kommet til. Veidekke tok sats i et

nytt marked på 80-tallet med sin inntreden i bolig- og yrkesbyggemarkedet. En annen milepæl var noteringen på Oslo Børs i 1986.

Kjøpet av Aker Entreprenør i 1991 bidro til at selskapets omsetning doblet seg, og dette innledet dermed et tiår med sterk vekst. Veidekke valgte i tillegg å satse på boligsegmentet med eiendomsutvikling som nytt virksomhetsområde, og så i tillegg på ekspansjon til nabolandene. Det ble besluttet å etablere anleggsvirksomhet i Göteborg sammen med lokale krefter i 1998, noe som ble starten på utviklingen av Veidekke som skandinavisk aktør. I år 2000 overtok Veidekke Danmarks eldste og fjerde største entreprenør, Hoffmann A/S, og samme år etablerte selskapet entreprenør- og eiendomsvirksomhet i Sverige.

I dag er Veidekke Norges største og Skandinavias fjerde største entreprenør- og eiendomsutviklingsselskap. Selskapets strategi om lønnsom vekst står fast, og i verdiskapende samspill med kunder og partnere skal Veidekke fortsatt bygge fremtidens Skandinavia.

SAMMEN BYGGER VI FREMTIDEN

Veidekke er en av Skandinavias største entreprenører og eiendomsutviklere. Selskapet utfører alle typer bygg- og anleggsoppdrag, utvikler boligprosjekter, vedlikeholder veier og produserer asfalt, pukk og grus. Involvering og lokalkunnskap kjennetegner virksomheten. Omsetningen er nær 32 milliarder kroner, og halvparten av de 7 700 medarbeiderne eier aksjer i selskapet. Veidekke er notert på Oslo Børs, og har siden starten i 1936 alltid gått med overskudd.

Veidekke – lokalt nærvær,
skandinavisk styrke.

veidekke.com
