



airteam

**Rapport om
bæredygtighed 2021**



Når indeklima er vigtigt

Indhold

Når indeklima er vigtigt	3
Om airteam	4
airteams arbejde med FN's verdensmål	5
Bæredygtige løsninger til kunder	6
Miljø og drift af egen virksomhed	7
Sundhed og trivsel på arbejdspladsen	8
Arbejdsmiljø og sikkerhed	9
Fastholdelse af medarbejdere	10
Kompetenceudvikling og airteam Academy	11
Mangfoldighed og ligestilling	12
Forretningsetik	13

Når indeklima er vigtigt

Klima, miljø og social ansvarlighed er i stigende grad på dagsordenen hos private og virksomheder.

Som Danmarks største ventilationsentreprenør har vi et stort ansvar for at drive vores forretning i en bæredygtig retning.

I denne rapport redegøre vi for arbejdet med bæredygtighed i 2021.

Rapporten tager udgangspunkt i airteams adfærdskodeks (Code of Conduct), som indeholder vores fælles grundlag for at være en ansvarlig virksomhed.

Det er airteams målsætning, at være en ansvarlig virksomhed og passe godt på egne og andres ressourcer. Vi arbejder målrettet efter at drive en grønnere dagsorden, og gøre en forskel for vores interessenter.

Arbejdet med bæredygtighed er en naturlig del af vores forretning både overfor vores kunder og internt i virksomheden.

Først og fremmest leverer vi innovative og energieffektive ventilationsløsninger og bidrager på den måde til et sundt og effektivt indeklima for rigtig mange mennesker. Der er vedtaget en af verdens mest ambitiøse klimalove i Danmark med skærpede krav til energiforbrug, hvilket betyder at vi fremadrettet kommer til at løse endnu flere energioptimeringsopgaver på eksisterende ventilationsanlæg.

Miljøpåvirkning af driften af vores egen virksomhed er ligeledes et bæredygtighedsemne, som vi arbejder med for at mindske CO₂-udledning og klimaaftryk.

Vores vigtigste ressource er medarbejderne, som alle spiller en betydningsfuld rolle i at sikre bæredygtige løsninger til kunderne. Medarbejdernes sundhed og sikkerhed prioriteres højt hos airteam, og deres kompetenceudvikling samt trivsel er ligeledes vigtige bæredygtighedsemner.



Poul Pihlmann
adm. direktør



Om airteam

airteam tilbyder energieffektive tekniske ventilationsløsninger af høj kvalitet i Danmark og Sverige.

Vi fokuserer på projektudvikling, projektledelse og indkøb, hvor projekterne udføres af et bredt netværk af kvalitetssikrede underleverandører. Derudover tilbydes vedligeholdelse og service på installerede ventilationsløsninger.

Kunderne er ofte store entreprenører indenfor både renovering og nybyggeri. Ventilationsløsningerne anvendes indenfor hospitaler, hoteller, industri, boliger og kontor m.fl.

airteam har en førende markedsposition på det danske ventilationsmarked. Denne position bygger på en attraktiv forretningsmodel kombineret med en stærk kundeorienteret virksomhedskultur og dedikerede medarbejdere.

Markedet

Der er fortsat potentiale til at udvikle forretningen yderligere i norden grundet en øget efterspørgsel efter energieffektive ventilationsløsninger af høj kvalitet.

Der er et underliggende behov for renovering af eksisterende ventilationsinfrastruktur. Intensiveret regulering og øgede krav til energieffektivitet samt bedre indeklima forventes ydermere, at medføre nye forretningsmuligheder.

Året

I 2021 ekspanderede airteam Group med en ny afdeling i Sverige. Alle airteams virksomheder i Sverige er nu integreret under airteam brandet.

airteam vækstede organisk i Danmark ved opstart af tre nye afdelinger. Heraf to anlægsafdelinger i henholdsvis Viby og Odense samt en ny energirenoveringsafdeling i Viby.

COVID-19 pandemien har i 2021 fortsat påvirket en del af airteams projekter, leveringstider, kunder, leverandører og medarbejdere. airteam Group leverer i 2021 til trods for pandemien det bedste økonomiske resultat til dato.

Ordrebeholdningen voksede i 2021, og der blev indgået flere større ventilationskontrakter bl.a. Multibrugerhuset for KPC København og flyvestationen Skrydstrup.

Der er sket en opbremsning på byggepladserne grundet mangel på byggemateriel og arbejdskraft, men ordrebeholdningen giver airteam et godt afsæt ind i 2022.

Ejerstruktur



■ Ratons holding 70% □ airteams ledelse 30%

FINANSIELLE FAKTA, DKKm	2021	2020	2019	2018	2017
Netto salg	961	946	801	667	633
Organisk vækst	1%	15%	-3%	-	-
EBITA	94	89	63	64	60
EBITA-margin	9,8%	9,4%	7,9%	9,6%	9,4%
Cash flow fra driften	36	133	49	51	88
Rentebærende netto gæld	5	22	145	61	72
- heraf leasingforpligtelser	17	13	15	-	-

Salg pr. marked



■ Danmark 79% □ Sverige 21%

airteams arbejde med FN's verdensmål

I airteam støtter vi FN's 17 verdensmål for en mere bæredygtig udvikling og verden.

I 2020 integrerede vi verdensmålene i det strategiske arbejde med bæredygtighed med særligt fokus på de mål, hvor vi kan gøre den største forskel.

De mål, som vi har særligt fokus på er;

- Bæredygtig Energi
- Klimaindsats
- Sundhed og Trivsel.

I denne rapport beskrives, hvordan vi arbejder med verdensmålene.



Bæredygtige løsninger til kunder

I airteam videreuddannes medarbejderne med udgangspunkt i fremtidens lovkrav, således de kan udvikle ventilationsløsninger på et grønt og bæredygtigt grundlag.

Der er udarbejdet en miljøpolitik, som er integreret i alle relevante strategier, politikker og den daglige drift. Vi holder os løbende opdateret om påvirkningen på miljøet og forbedre vores indsatser på området.

Vi har særligt fokus på energiforbruget og miljøvenligheden af de ventilationsløsninger, som vi udfører for vores kunder.

Miljøpolitik for ventilationsløsninger til kunder

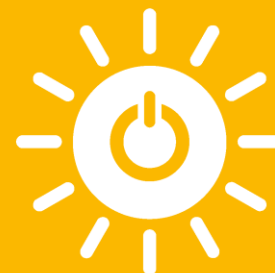
- Minimerer energiforbruget i anlæg og drift gennem udvikling af nye, bedre og grønnere ventilationsløsninger
- Leverer ventilationsløsninger, som er miljømæssigt certificeret i overensstemmelse med lokale miljø certificeringsstandarder
- Energoptimerer ventilationsløsninger hos kunderne, således emissionen minimeres
- Overholder gældende lovgivning i de løsninger vi udfører for vores kunder bl.a. krav til energiforbrug i driften, som løbende skærpes.
- Vi udvælger leverandører, som har fokus på minimalt miljøbelastende design i hele produktets livscyklus.

I 2021 startede vi en ny energireoveringsafdeling i Viby; airteam Greenline, hvor vi sammen med kunderne energireoverer og udskifter eksisterende ventilationsanlæg. Med konceptet medvirker vi til grøn omstilling, reduceret energiforbrug og bedre driftsøkonomi i vores kunders ventilationsanlæg.

I tæt dialog med kunderne analyseres energiforbruget i ventilationsanlæggene med henblik på at optimere og udskifte komponenter til mere tidssvarende og energieffektive løsninger. Vi udarbejder beregninger på tilbagebetalingstid for investeringerne og finder de optimale løsninger.



7 BÆREDYGTIG
ENERGI



Miljø og drift af egen virksomhed

I airteam tilstræber vi, at mindske miljøpåvirkningen af drift af egen virksomhed, som i udgangspunktet er kontorarbejdspladser, mest muligt.

airteams samlede CO2 udledning for egen drift er steget fra 441,5 ton i 2019 til 459,2 ton i 2020, hvilket skyldes stigende forretningsaktivitet.

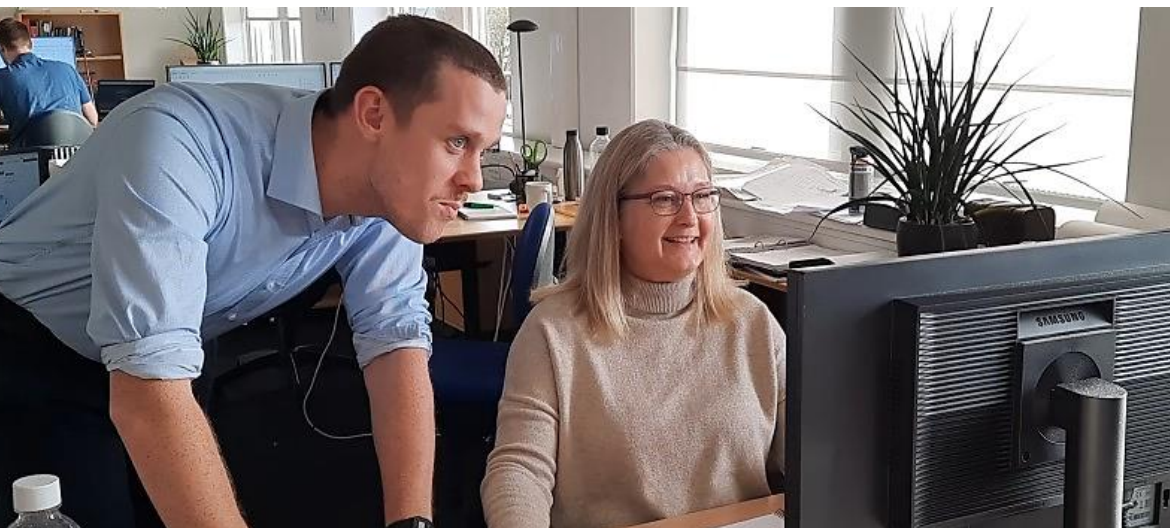
I airteam har vi løbende fokus på at nedbringe energiforbruget med lokale indsatser, hvor der er betydelige afvigelser i forbruget.

Miljøpolitik for drift af egen virksomhed

- Reducerer CO2-udledning fra transport gennem digitaliseret kursusundervisning, hjemmearbejdspladser og online kundemøder, når det er muligt
- Sigter efter at minimere forbruget af el, vand og varme i driften
- Har en bilpolitik som sikre valg af miljørigtige firmabiler, således CO2-udledning minimeres
- Overholder gældende lovgivning på miljøområdet.

CO2 UDLEDNING (TON), EGEN DRIFT

	2020	2019
Samlet CO2	459,2	441,5
Forbrug af elektricitet	62,6	56,9
Forbrug af fjernvarme	34,2	31,6
Forbrug af egne og leasede køretøjer	362,4	353,0



13 KLIMA-
INDSATS



Sundhed og trivsel på arbejdspladsen

Sundhed og trivsel prioriteres højt i airteam. Herunder medarbejdernes fysiske og psykiske velvære.

I 2021 fortsatte vi arbejdet med sundhedsindsatsen; airteam i bevægelse for at forbedre medarbejdernes sundhed og arbejdsglæde samt nedbringe sygefraværet.

Sundhedsindsatsen giver mulighed for bevægelse i arbejdstiden og forebyggelse af eksempelvis ryg- og nakkeskader. Af sundhedstiltag kan bl.a. nævnes brug af hæve-sænke borde, skridttællere, pausegymnastik og gåture i frokostpausen.

Grundet øget brug af hjemmearbejde som følge af COVID-19 pandemien har vi haft særligt fokus på bevægelse i hverdagen via online pausegymnastik og træningsvideoer.

airteams medarbejdere deltog i flere landsdækkende tælskridt kampagner, stå op konkurrencer, DHL Stafetten og aktiv december med Dansk Firmaidræt.

airteams sundhedsindsats planlægges via et sundhedsårshjul med det kommende års aktiviteter.

Sundhedskulturen styrkes yderligere af airteams sundhedspolitik, tandforsikring og obligatoriske sundhedsforsikring.

I airteam følges løbende op på medarbejdernes engagement, motivation og trivsel med tilfredshedsundersøgelser.

I flere afdelinger er der mulighed for at gøre brug af massageordning.



3 SUNDHED
OG TRIVSEL



Arbejdsmiljø og sikkerhed

I airteam har vi stort fokus på arbejdsmiljø og sikkerhed. Vi arbejder målrettet på at reducere antallet af arbejdsskader, arbejdsrelaterede ulykker og sygefraværet.

Vi sikrer, at medarbejderne har de nødvendige kompetencer til at udføre deres arbejde sikkert gennem intensiv træning og uddannelse.

Der arbejdes målrettet på reduktion af antallet af arbejdsskader og ulykker ved:

- Deltagelse i obligatoriske arbejdsmiljøkurser
- Politik for god adfærd og etik for færden på byggepladser
- Løbende overvågning og evaluering af arbejdsmiljøpræstationen (APV målinger)
- Arbejdsmiljøorganisation, som løbende identificerer risici indenfor arbejdsmiljø samt udarbejder forbedringsforslag og handlingsplaner
- Løbende kontrol af udstyr og værktøj
- Procedurer til at håndtere ulykker, stress og nødsituationer
- E-læring omkring, hvordan arbejdsulykker forebygges.

Antallet af arbejdsulykker i 2021 er med 9 tilfælde uændret sammenlignet med 2020.

Hos airteam værdsættes en god balance mellem arbejde og fritid. Det betyder, at der på arbejdet ydes en meningsfuld indsats, som gør en forskel for airteam og kunderne samtidig med, at der er tid til privatlivet. airteam gør en aktiv indsats for at hjælpe og støtte medarbejderne i at opnå denne balance, således negativ stress undgås.

Antallet af medarbejdere ramt af stress er steget fra 1 tilfælde i 2020 til 3 tilfælde i 2021.

Vi følger løbende udviklingen i medarbejdernes sygefravær, og igangsætter konkrete initiativer herunder inddragelse af kommunen, som hjælper med opfølgning og understøttende tiltag.

Sygefraværet har de seneste 3 år ligget stabilt på 3%, og har i 2021 ikke været påvirket af et stigende antal smittetilfælde med COVID-19.

Vi har arbejdet målrettet på at begrænse smittespredning med COVID-19 og fuldt gældende anbefalinger fra sundhedsmyndighederne. Af tiltag kan bl.a. nævnes afstandskrav, brug af håndsprit og mundbind samt grundig rengøring af fælles kontaktpunkter.

I 2021 fik alle medarbejdere tilbudt gratis influenza vaccination.



GRI 403-2

ARBEJDSMILJØ OG SIKKERHED	2021	2020	2019
Antal arbejdsulykker	9	9	11
Antal arbejdsulykker med fravær	9	4	5
Erhvervs sygdomme fx stress	3	1	1
Tabte arbejdsdage	9	9	41
Sygefravær i %	3	3	3
Antal arbejdsrelaterede dødsfald	0	0	0

Fastholdelse af medarbejdere

I airteam arbejder vi på at reducere medarbejderomsætningen og fastholde medarbejderne i længere tid. Medarbejderomsætningen er steget fra 15% i 2020 til 19% i 2021, hvilket bl.a. skyldes omstrukturering i service.

Som en del af fastholdelsespolitikken kommer nye medarbejdere igennem et grundigt og struktureret onboarding forløb via airteam Academy. Her introduceres de til airteams DNA, og bliver fagligt rustet til at udfylde deres nye roller. Herved sikres hurtigere oplæring og time-to-performance. Gennem airteam Academy suppleres medarbejdernes løbende kompetenceudvikling.

I airteam investeres i ledelsens evne til at vise godt lederskab for den enkelte medarbejder og understøtte dennes udvikling.

I 2021 gennemførte vi en måling om airteams DNA og ledelsesgrundlag. Lederne fik feedback fra medarbejderne på det ledelsesgrundlag, som de har formuleret og committed sig til med det formål at sikre medarbejderne et godt arbejdsliv.

Det tilstræbes videre, at medarbejderne deltager i en udviklingssamtale en gang årligt. Formålet er at holde fokus på medarbejdernes trivsel, arbejdsopgaver, ønsker og mål sammenholdt med airteams forretningsmæssige mål og planer. airteam har fokus på at øge andelen af medarbejdere, som tilbydes en udviklingssamtale ved understøttelse af processen og opfølgning.

Andelen af medarbejdere, som deltog i en udviklingssamtale er steget fra 89% i 2020 til 97% i 2021.

I 2021 gennemførte vi et pilot projekt i Esbjerg omkring High Performance team, som omhandlede styrkelse af teamsamarbejdet.

Vi tager løbende praktikanter og elever ind for at støtte op om uddannelsesområdet. I forløbene har vi fokus på at fortsætte samarbejdet efter endt uddannelse. I 2021 havde vi 9 elever og 12 praktikanter ansat i airteam.

Med henblik på at understøtte fastholdelse af arbejdskraft længere tid på arbejdsmarkedet har vi implementeret en seniorordning, som kan aftales med virkning fra 5 år før medarbejdernes gældende folkepensionslader.

I 2021 optimerede vi rekrutteringsprocessen i airteam med henblik på at sikre det bedst mulige match mellem kandidat, arbejdsopgaver, organisationskultur og kommende kollegaer.



GRI 401-1

BESKÆFTIGELSE

	2021	2020	2019
Antal nyansatte medarbejdere	55	45	46
Medarbejderomsætning i %	19	15	13

GRI 404-3

TRÆNING OG UDDANNELSE

	2021	2020	2019
Medarbejdere, som har fast performance- og udviklingssamtale i %	97	89	91



Kompetenceudvikling og airteam Academy

Vores ansattes udvikling er vigtig for os, og i airteam skaber vi rammerne for, at medarbejderne kan udvikle sig sammen med os.

Med airteam Academy har vi fokus på løbende kompetenceudvikling og vidensdeling på tværs af virksomheden.

I airteam Academy videreuddannes medarbejderne med udgangspunkt i fremtidens lovkrav. De uddannes til at kunne udvikle ventilationsløsninger på et grønt og bæredygtigt grundlag, således vi kan levere energieffektive projekter til vores kunder.

Vi tilbyder faglige og personlige udviklingskurser gennem face-to-face og e-læring. Kurserne målrettes den enkelte medarbejders jobfunktion, og varetages af interne og eksterne undervisere.

Intern vidensdeling er ydermere omdrejningspunktet, og medarbejderne vil altid være opdateret med den sidste nye tekniske viden. Der afholdes eksempelvis ERFA møder 4 gange årligt, hvor en tegner repræsentant fra hver afdeling deltager.

I 2021 fortsatte vi arbejdet med digitalisering af airteam Academy, således medarbejderne har mulighed for at tilgå læring og viden, hvor og hvornår det passer ind i hverdagen.

Vi lancerede lederudvikling digitalt for teamledere og afdelingsledere med online kurser indenfor teamledelse, personligt lederskab og ledelsesværktøjer.

Ledelsesudviklingen bliver mere fleksibel og kan skræddersyes den enkelte leders fokusområder.



Mangfoldighed og ligestilling

airteam er en rummelig arbejdsplads med plads til forskellighed. Vores succes og udvikling stammer i høj grad fra vores sammensætning af teams, hvor vi ser en stor styrke i, at vores medarbejdere har forskellige baggrunde, kompetencer og viden. Vi sætter pris på denne forskellighed, da det er vigtigt for airteams udvikling og innovationsevne, at vi har en mangfoldig arbejdsplads med forskellige perspektiver og holdninger.

airteam fremmer en ikke-diskriminerende adfærd på arbejdspladsen. Ligebehandling og ligestilling gælder for alle uanset køn, alder, seksuel orientering, religion, etnicitet eller funktionsnedsættelser.

I airteam sikres menneskerettigheder via overenskomster og personalepolitikker gældende for hele airteam, således medarbejderne har lige vilkår og ikke diskrimineres.

Vi har fokus på, at der kommunikeres i en god tone, og at medarbejderne ikke kommer med udtalelser eller vittigheder, som kan forstås eller tolkes som nedværdigende eller ydmygende for andre. Vi bidrager til at skabe et arbejdsmiljø uden fjendtlig, truende eller mobbende adfærd.

airteam respekterer ydermere medarbejdernes ret til at være organiserede i fagforening.

I airteam baseres alle ansættelsesbeslutninger og karrieremuligheder på objektive kriterier og kvalifikationer, såsom uddannelse, tidligere erfaring, faglige kompetencer og personlige egenskaber.

Med henblik på at sikre det underrepræsenterede køn i ledelsen har vi opstillet en politik, hvis målsætning er at fremme den kønsmæssige ligestilling på ledelsesniveau ud fra følgende:

- Kompetencerne er til enhver tid det afgørende parameter i såvel ansættelser som forfremmelser
- At man uanset køn eller race har samme muligheder for at gøre karriere i airteam.

Det er airteams mål, at begge køn er repræsenteret i såvel bestyrelse som på ledende stillinger, dog under hensyntagen til ovenstående målsætning.

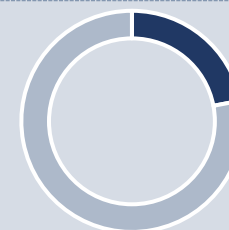
Der arbejdes løbende på at opfylde målsætningen, men airteam er udfordret af, at udbuddet af arbejdskraft er meget mandsdomineret.

Dette understøttes af fordelingen af ansatte på køn. I 2021 udgør andelen af kvinder 22%, mens mændene udgør 78%. Sammenlignet med 2020 er andelen af kvinder øget med 3%.

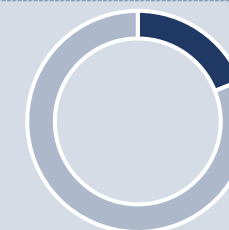


ANSATTE FORDELT PÅ KØN pr. 31.12

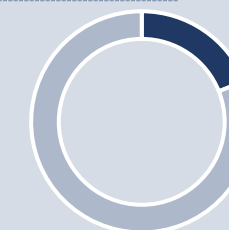
	2021	2020	2019
Total	240	237	220
Kvinder	54	45	41
Mænd	186	192	179



■ Kvinder 22% □ Mænd 78%



■ Kvinder 19% □ Mænd 81%



■ Kvinder 19% □ Mænd 81%

Forretningsetik

I airteam handler vi med integritet og på en respektfuld og fair måde overfor kollegaer, kunder, samarbejdspartnere, underleverandører og myndigheder.

Vi har nul tolerance overfor alle former for korrupsion og bestikkelse. Der må ikke kunne stilles spørgsmålstejn ved vores objektivitet eller opstå interessekonflikter mellem medarbejdernes personlige interesser og virksomhedens interesse/hovedaktiviteter.

Vi har derfor fokus på, at der ikke gives eller modtages gaver eller udvises gæstfrihed med forventning om at modtage en økonomisk eller forretningsmæssig fordel til gengæld. Medarbejderne opfordres til at handle ud fra sund fornuft og god skik princippet i overensstemmelse med gældende skatteregler.

Vi har etableret en ekstern whistleblower-ordning, hvor det anonymt er muligt at indberette alvorlige forseelser, som kan have betydning for airteam som helhed eller for enkeltpersoners liv eller helbred. Der er ikke modtaget rapporter via ordningen i 2021.

airteam støtter fair og fri konkurrence i alle dele af virksomheden. Der indgås eller opfordres ikke til konkurrencebegrænsende aftaler, og der udveksles ikke ulovlig pris information med andre.

I airteam respekteres fortrolige oplysninger, ophavsrettigheder og materielle værdier. Medarbejderne håndterer virksomhedens interne anliggende, dokumenter og oplysninger med omtanke og omhu samt holder disse oplysninger fortrolige i forhold til tredjepart.

airteam følger principperne i FN's Global Compact og overholder lovgivningen omkring databeskyttelse af personoplysninger jf. GDPR. Vi lever op til kravene om ansvarlighed og dokumentation ved behandling af personoplysninger. Medarbejderne undervises og trænes i GDPR og behandling af personoplysninger via e-læring gennem airteam Academy.



Vores **mission** er...

at levere optimerede indeklimate løsninger i tæt samarbejde med vores kunder

Vores **vision** er...

at blive nordens foretrukne ventilationspartner – af kunder og medarbejdere

Vores **værdier** er...

- Fokus på kunden
- Teamsamarbejde
- Stram risikostyring



airteam

Kontakt

HR@airteam.dk

Gunnar Clausens Vej 34B
8260 Viby J

Telefon 70 20 35 88
www.airteam.dk