



JORTONS FODSPOR



1	Et fælles ansvar	6
2	JORTON 2022	10
3	Bæredygtighedsmål mod 2030	14
	SBTi: Science Based Target Initiative	16
	Hverdagens bæredygtige fodspor 2022	24
	Leverandører og underentreprenører	26
4	Projekter med grønne ambitioner	28
	Sublim placering af DGNB-Guld boliger	30
	En revolution for dansk plastiksortering	31
	Renovering med respekt for arkitektur og ressourcer	32
	Historieformidling går efter guldet	33
	Byggeri med øje for klima er også økonomisk sundt	34
	Affald og genbrug	35
5	Medarbejderne i centrum	36
	Sikkert arbejdsmiljø	38
	Sundt arbejdsmiljø	40
	JORTONs sundhedspolitik	41
	En byggeplads for alle	42
	Kønsdiversitet	43
6	Forretningsetik	44
7	Nøgletal	48



ET FÆLLES ANSVAR



JORTON 2022



BÆREDYGTIGHEDSMÅL MOD 2030



PROJEKTER MED GRØNNE AMBITIONER



MEDARBEJDERNE I CENTRUM

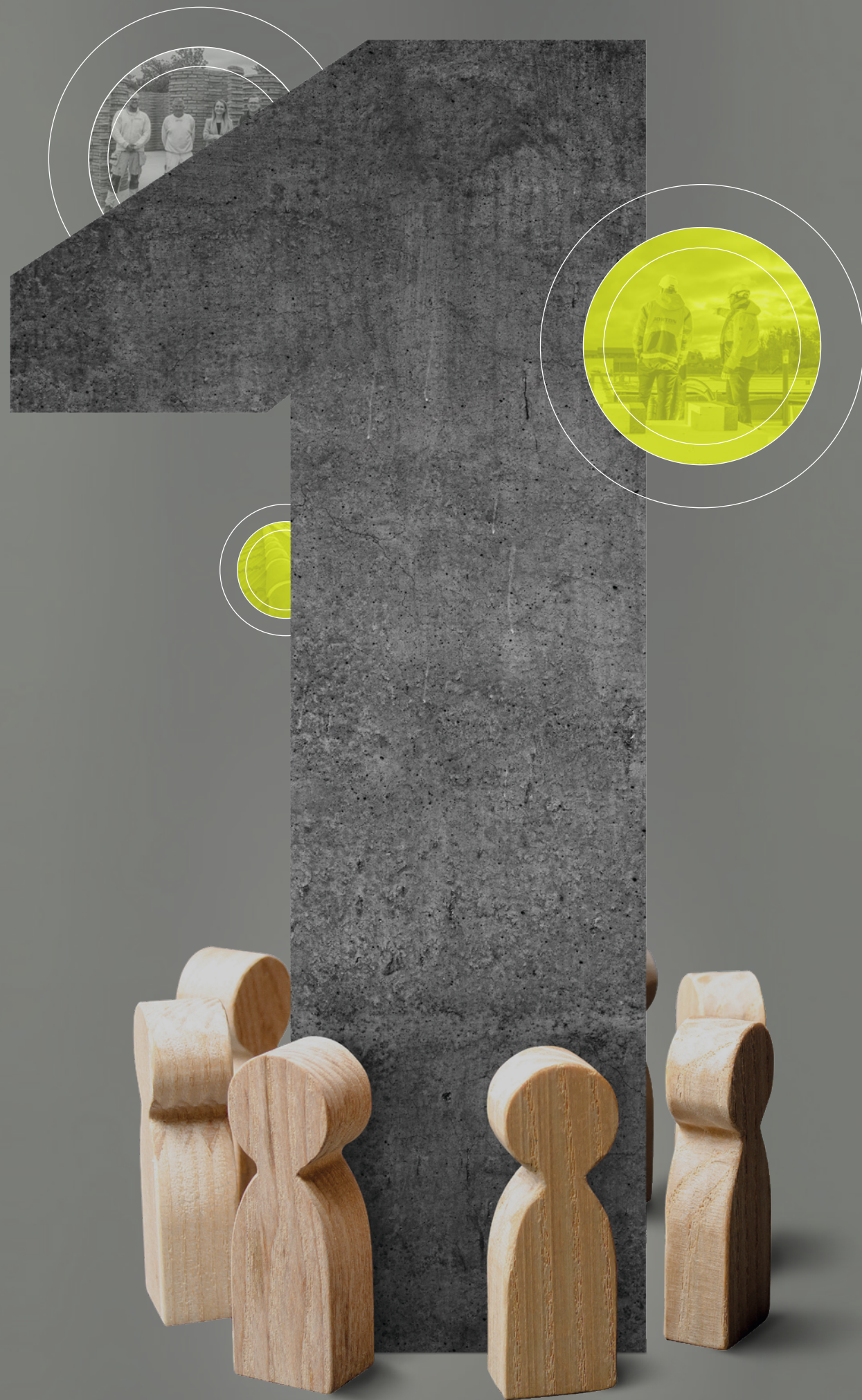


FORRETNINGSETIK



NØGLETAL

Om denne rapport
Denne redegørelse af samfundsansvar for aktiviteterne i JORTON A/S dækker regnskabsperioden 1. januar – 31. december 2022. Redegørelsen dækker JORTONs aktiviteter i Danmark. Denne rapport udgør den lovpligtige rapportering for samfundsansvar jf. Årsregnskabslovens §99a og §99b. Copyright® JORTON A/S.



ET FÆLLES ANSVAR

VI STÅR OVERFOR STORE UDFORDRINGER
FOR AT SIKRE EN BÆREDYGTIG FREMTID



JORTON



JORTON har gennem længere tid arbejdet med forskellige bæredygtige tiltag, men vi har nu valgt at tage skridtet videre og tilsluttet os SBTi (Science Based Target Initiative). Den tilslutning og de dertilhørende mål, vi har sat os, vil derfor danne udgangspunktet for denne rapport.

Men hvorfor har vi valgt, at netop SBTi skal danne rammen om vores videre bæredygtighedsarbejde?

Vi har haft et klar ønske om at arbejde mod konkrete mål med håndgribelige og kvantificerbare data. SBTi har hjulpet os med at klarlægge netop hvilke mål vi bør forfølge.

I den daglige debat kan bæredygtighed fremstå som et diffust emne, men når alt kommer til alt, handler det om at minimere vores klimaaftryk, hvilket bedst kan måles gennem vores CO₂e-udslip. Det overordnede mål for virksomhederne i SBTi er at arbejde med Paris-aftalens mål om at begrænse klodens temperaturstigning til maksimalt 1,5 °C.

Vi vil i denne rapport redegøre for vores fremtidige delmål scope 1, 2 og 3, der indebærer en markant reduktion af vores CO₂e-udledning frem mod 2030.

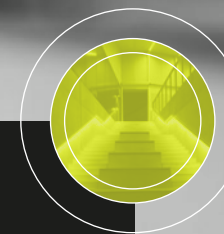
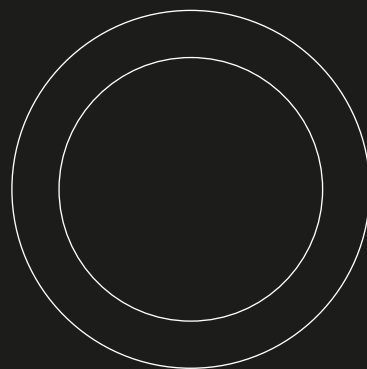
Hertil har vi gennem 2022 set en stor stigning indenfor vores portefølje af DGNB-projekter. Arbejdet med disse udgør også et centralt punkt for vores bæredygtighedsindsats. Vores stigende engagement har også ledt til ansættelsen af en bæredygtighedskonsulent, der hjælper hele organisationen med at udstikke en grønnere løbebane for hele virksomheden samtidig med at udarbejde en plan for selve eksekveringen.

2022 har derfor været præget af et stort benarbejde for at kunne skubbe hele JORTON i en grønnere retning.

De nye mål skal være et fundament for hele organisationen og vi vil arbejde for, at alle medarbejdere tager del i vores grønne rejse.

God læselyst.

Allan Harbo
Administrerende direktør





2022 JORTON

91 ÅRS SUCCESRIG HISTORIE OG ERFARING I RYGGEN



JORTONS KONTORER I DANMARK

JORTON har 91 års succesrig historie og erfaring i ryggen, når vi løser opgaver fra afdelingerne i Hjørring, Aalborg, Randers, Aarhus, Kolding, Esbjerg, Aabenraa, Odense og Køge. JORTON blev etableret i Aarhus i 1932 af jord- og betonarbejdere, der tog kampen op mod ledigheden under en historisk krise og skabte Jord- og Betonarbejdernes Kooperative Forretning. I det 21. århundrede er udfordringerne og opgaverne meget anderledes, men virksomhedens DNA er det samme og indeholder klassiske dyder som godt håndværk, åbenhed, dialog og samarbejde. JORTON er i dag en landsdækkende leverandør af bygge- og anlægsløsninger.

Vi kan vores kram uanset om vi opfører nyskabende kontordomiciler, løser opgaver for boligforeninger, arbejder for private husejere, bygger moderne offentlige institutioner eller vej- og jernbanebroer.

VORES ANSVAR

Når man som entreprenør håndterer anlægsopgaver af den størrelsesorden vi gør, samt har mellem 400 og 500 medarbejdere, timelønnede og funktionærer, så betyder det også, at vi har et stort ansvar overfor samfundet og det enkelte menneske. Hvad end det handler om udledning og håndtering af farligt byggeaffald eller den enkelte medarbejders velvære, så skal vi være på forkant. Hvis ikke vi er vores ansvar bevidst, kan det få store samfundsmæssige konsekvenser.

VORES MISSION

Udfordringerne og opgaverne i byggebranchen har ændret sig meget siden JORTONs grundlæggelse, men vores dyder er og vil fortsat være det samme som i 1932: Gennem godt håndværk, dialog og samarbejde vil vi bygge med omtanke for vores medmennesker og det omgivende samfund. Vi bygger for fremtiden.

VORES VÆRDIER

JORTONs værdier er åbenhed, dialog og samarbejde, baseret på høj faglig kompetence.



2022 I TAL

9 REGIONALE
KONTORER

448
MEDARBEJDERE

1.426
MIO.DKK
OMSÆTNING

6 IGANG-
VÆRENDE
DGNB-
SAGER

40%
REDUKTION
I ULYKKES-
FREKVEN-
S SIDA 2018

27,6%
LÆRLINGE
I FORHOLD
TIL FAGLÆRTE

JORTONS VÆRDIKÆDE OG KOBLING TIL BÆREDYGTIGHED



LEVERANDØRER & UNDERENTREPRENØRER

- Materiale og service-leverancer fra leverandører og underentreprenører på projekter
- Krav til arbejdstagerrettigheder
- Screening af leverandører og entreprenører i forhold til bæredygtighed

JORTON

- Udførelse af byggeri og anlægsopgaver med fokus på kvalitet, sundhed, miljø og klima
- Understøtte de 448 medarbejders kompetenceudvikling, sundhed, sikkerhed og arbejdsmiljø
- Sikre en mangfoldig arbejdsplads

KUNDER

- Leverance af projekter til bl.a. boligforeninger, private husstande, offentlige institutioner
- Konsistent, høj kvalitet til kunder og brugere
- Bæredygtigt byggeri med godt indeklima og bygningssikkerhed



BÆRE DYGTIG HEDSMÅL MOD 2030

Vi ønsker at bidrage til et bæredygtigt samfund, og vi gør vores ypperste for at drive virksomhed på en økonomisk, social og miljømæssig bæredygtig måde. Gennem godt håndværk, dialog og samarbejde, vil vi bygge med omtanke for vores medmennesker og det omgivende samfund.

Vi har valgt at tilslutte os SBTi (Science Based Target Initiative) for at skabe en målrettet kampplan for at opbygge en mere bæredygtig virksomhed. Vores vigtigste værktøj er et stort datagrundlag så alle indsatser er dokumenterbare så vores grønne rejse baserer sig på konkrete resultater.

SBTi

SCIENCE BASED TARGET INITIATIVE

//SCOPE 1

REDUKTION AF CO₂e-UDLEDNINGEN
FRA TRANSPORT

//SCOPE 2

EN GRØNNERE
ENERGIFORSYNING

//SCOPE 3

DYK NED I VIRKSOMHEDENS
VÆRDIKÆDE

SBTi: HØJESTE STANDARD FOR VIRKSOMHEDER

JORTON har besluttet at basere sit arbejde med bæredygtighed ved at tilslutte sig til Science Based Target (SBTi).

Science Based Targets-initiativet (SBTi) er et globalt organ, der gør det muligt for JORTON frivilligt at sætte ambitiøse emissions-reduktionsmål i tråd med den seneste klimavidenskab. Initiativet er et samarbejde mellem Carbon Disclosure Project (CDP), UN Global Compact, World Resources Institute (WRI) og World Wide Fund for Nature (WWF).

SBTi's mål er at give JORTON tillid til, at vores klimamål understøtter den globale økonomi for at minimere emissionerne inden 2030 og nå klimaneutralitet før 2050. Initiativet er med til at mobilisere den private sektor til at gå i spidsen for en presserende klimainsats, og skal sørge for, at selskaber lever op til Paris-aftalens mål fra 2015 om at begrænse den globale temperaturstigning til 1,5 grader.

SBTi viser konkret JORTON, hvor meget og hvor hurtigt vi skal reducere vores drivhusgasemissioner for at forhindre de værste konsekvenser af klimaændringerne, hvilket fører os på en klar vej mod dekarbonisering. Ved at JORTON tilslutter sig Science Based Targets, bliver vi i stand til at tackle den globale opvarmning, samtidig med at vi udnytter fordelene og øger vores konkurrenceevne i overgangen til en klimaneutral økonomi.

SBTi er det mest anerkendte værktøj for virksomheder til at sætte mål for at reducere drivhusgasemissioner i henhold til Paris-aftalen, og er bredt accepteret i industrien. Fordi SBTi er baseret på seneste klimavidenskab og løbende bliver opdateret på baggrund af ny forskning, er det, efter vores vurdering det bedste målsætningsrammeverk der ses i markedet. Det skaber en troværdighed og transparens om JORTONs arbejde med at reducere drivhusgasemissioner frem mod 2030.

Grundet den kontinuerlige opbygning af viden indenfor klima og bæredygtighed – både i videnskaben og erhvervslivet – forventes det derfor også, at mål der sættes på baggrund af den nuværende viden vil skulle justeres og opdateres i fremtiden. Ved at arbejde efter dette sikrer vi, at vi arbejder med nogle videnskabelige dokumenterede principper, der understøtter de overordnede mål i samfundet.

For at sikre en grundig indsamling af data og behandling af denne, har vi sammen med EY udarbejdet en databehandlingsplan. De konkrete data behandles gennem IT-værktøjet EIVEE, der er et transparent redskab, der hjælper os til at kortlægge vores underleverandørers CO₂e-aftryk.



HVAD BETYDER CO₂e?

E't står for "equivalent" og dækker over, at CO₂ blot er en blandt mange drivhusgasser og i stedet for at tage hensyn til alle disse forskellige stoffer, er man kommet frem med CO₂e. CO₂e betyder, at andre drivhusgasemissioner kan udtrykkes i form af CO₂ baseret på deres relative globale opvarmningspotentiale [GWP]. CO₂ har en GWP-værdi på 1, hvor andre drivhusgasser enten har en større eller mindre klimaindvirking.



//SCOPE 1

FOKUSOMRÅDER



FORBRÆNDING
AF BRÆNDSTOF



FIRMABILER

REDUKTION AF CO₂e-UDLEDNINGEN FRA TRANSPORT

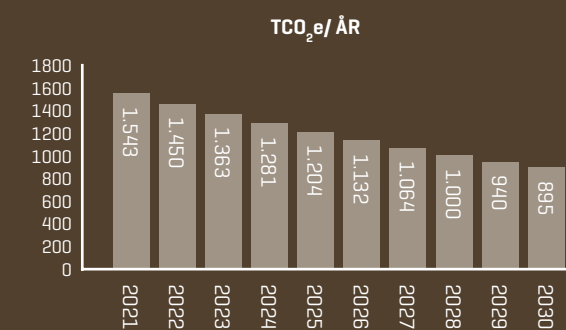
Scope 1 emissioner er direkte emissioner fra virksomhedsejede og kontrollerede ressourcer. Det indebærer, alle køretøjer, der ejes eller kontrolleres af JORTON heriblandt JORTONs egne biler, varevogne, lastbiler. Alle brændstoffer, der producerer drivhusgasemissioner, er omfattet af Scope 1.

Jævnfør SBTi skal vi reducere vores CO₂e udledning med 42% frem mod 2030 ift. 2021, der er vores udgangspunkt. For at minimere JORTONs emissioner, skal vi først og fremmest dykke ned i vores baseline og finde ud af, hvordan vi står ift. emissionerne. Vi har derfor kigget på virksomhedens samlede forbrug af naturgas, fyringsolie, benzin, diesel, offroad diesel og HVO-diesel for baseline 2021.

HVORDAN NÅR VI I MÅL?

Vi vil reducere emissioner fra scope 1 ved at fokusere på kørslen i firmabiler. Vi vil derfor arbejde i mod løbende at udskifte vores vognpark til eldrevne biler for at minimere CO₂e-udslippet. Dette gælder også varevogne hvor, man allerede nu kan se eldrevne JORTON-varevogne i gadebilledet. Andet materiel, der udelukkende er i brug på byggepladserne, vil vi også se på, hvad der kan udskiftes til el.

JORTONS MÅL FOR UDLEDNING FRA INTERN KØRSEL



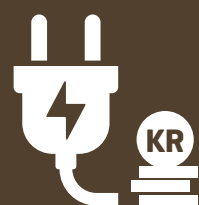
"Vi ønsker, at alle vores byggeledere og formænd skal køre elbiler i fremtiden og vi forsøger så vidt det er muligt at udskifte ældre modeller med elbiler. Hertil vil vi erhverve Folkevogns ID-Buzz Cargo som varevogn, så eksempelvis vores spjældmurere, der arbejder lokalt, vil kunne få glæde af at køre grønt. Det er en stor udskiftning, vi starter, og vi er stadig ved at se på, hvordan elbilerne bedst integreres i JORTON, men en ting er sikkert: Vi kan lige så godt begynde omstillingen nu og blive de nye erfaringer rigere. Det er jo alt sammen med til at nedsætte vores forbrug af fossile brændstoffer markant."

Mads Jensen materielchef i JORTON



//SCOPE 2

FOKUSOMRÅDER



KØBT
ELEKTRICITET



KØBT
FJERNVARME

EN GRØNNERE ENERGIFORSYNING

Scope 2 emissioner er indirekte emissioner fra produktion af købt energi fra en forsyningsvirksomhed. Det vil sige, det inkluderer alle vores drivhusgasemissioner, der frigives i atmosfæren fra vores forbrug af købt el, damp, varme og køling.

Forbrugt energi falder på to områder. Scope 2 dækker elektricitet, der forbruges af slutbrugeren. Energi som forsyningselskaberne bruger er medtaget i Scope 3 under Transmission og distribution. Jævnfør SBTi ønsker vi gennem Scope 2 at reducere vores CO₂e-udledning med 42% frem mod 2030 ift. 2021.

I henhold til SBTi Green House Gas-protokollen skal man rapportere/spore Scope 2 på to metoder, herunder lokationsbaserede og markedsbaserede.

Gennem den markedsbaserede metode beregner man emissioner baseret på den elektricitet, som virksomheden har valgt at købe, ofte beskrevet i kontrakter eller med certificeringer med grøn strøm.

Gennem den lokationsbaserede metode beregner man emissioner baseret på emissionsintensiteten i det lokale net område, hvor elforbruget forekommer. Den lokationsbaserede metode tager derfor ikke hensyn til kontrakter, men derimod tildeler den lokale net gennemsnitlige emissionsfaktor til al brug, uanset hvor den kommer fra.

Vedrørende Scope 2 emissioner har JORTON kigget på vores forbrug af fjernvarme og el-forbrug, da vi ikke har nogen udledning fra damp- eller køleanlæg. Her har vi dykket ned i, hvad vores enkelte afdelinger bruger af forsyninger vedrørende varmekonsum samt el-forbrug, eftersom forbruget er forskelligt i de enkelte afdelinger.

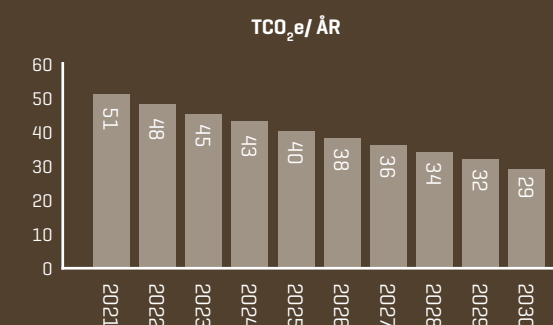
For at reducere emissioner fra Scope 2, har JORTON kigget på forskellige målsætninger:

- 1.Reduktion af rumtemperatur
2. Intelligent styring af varme i bygninger
3. Reduktion af lysniveau i gangarealer
4. Brug af solceller

TAG FAT PÅ ENERGI- PRODUKTIONEN

JORTON har implementeret 186 solceller på vores hovedkontor i Aarhus, som er med til at dække halvdelen af vores el-forbrug afhængigt af sæson. Vi har derfor planer om at implementere flere solceller på andre kontorer i de forskellige afdelinger. Dette har ikke direkte påvirket vores CO₂e aftryk, eftersom vi indkøber grøn strøm, men vi er i højere grad selvforsynende med grøn energi og trækker mindre på elnettet. Set i lyset af den seneste energikrise har dette tiltag også vist sig som et økonomisk fordelagtigt tiltag.

JORTONS MÅL FOR 2030



//SCOPE 3

FOKUSOMRÅDER



INDKØBTE VARER
OG TJENESTER



ANLÆGSAKTIVER



BRÆNDSTOF OG
ENERGIRELATEREDE
AKTIVITETER



TRANSPORT OG
DISTRIBUTION
AF VARER OG
TJENESTEYDELSE



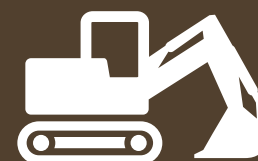
AFFALD



FORRETNINGS-
REJSE



MEDARBEJDER-
PENDLING



LEASEDE
AKTIVER

DYK NED I VIRKSOMHEDENS VÆRDIKÆDE

Scope 3 emissioner er alle indirekte emissioner i virksomhedens værdikæde, som er knyttet til virksomhedens drift. Det vil sige, at det omhandler alle vores leverandører, underentreprenører samt samarbejdspartnere, hvor vi ikke har en direkte indflydelse eller påvirkning på CO₂e udledningen.

Scope 3 er iht. Green House Gas-protokollen opdelt i 15 kategorier:

- | | |
|---------------------------------------|---------------------------------|
| 1. Purchased goods and service | 9. Downstream transport |
| 2. Capital goods | 10. Processing of sold products |
| 3. Fuel and energy-related activities | 11. Use of sold products |
| 4. Upstream transport | 12. EoL of sold products |
| 5. Waste generated in operations | 13. Downstream leased assets |
| 6. Business travel | 14. Franchises |
| 7. Employee commuting | 15. Investments |
| 8. Upstream leased assets | |

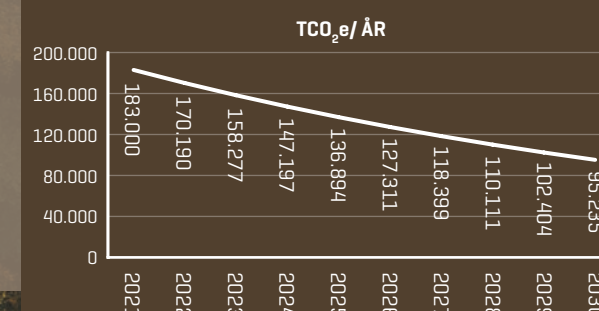
JORTON har fokus på 8 af de 15 kategorier, da det er her at vi kan gøre den største forskel.

I JORTON lægger vi særligt vægt på punkt 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, og 8.

Ca. 99% af vores klimapåvirkning findes indenfor scope 3. Det vil sige alle de materialer og services vi indkøber fra eksterne partnere. Derfor er det også her vores største udfordring ligger i forhold til at arbejde mere bæredygtigt. Vores mål er at reducere udledning fra underentreprenører og leverandører med 48% frem mod 2030.

Det er et ambitiøst mål, som naturligvis kræver, at hele udviklingen i samfundet går i en grønnere retning. Målet læner sig også op ad den udvikling, som Bygningsreglementet og den frivillige bæredygtighedsklasse arbejder med. I 2023 er der indført krav om, at nybyggeri over 1000 m² maksimalt må have en CO₂e-udledning på 12 kg CO₂e/m²/år og denne grænse forventes at blive reduceret frem mod 2030. Vi forventer, at den generelle udvikling i samfundet støtter vores mål. Vores opgave er så at holde fast i de målsætninger som vi sætter os, så det bliver en naturlig del af hverdagen.

SCOPE 3 MÅL FREM MOD 2030



HVERDAGENS BÆREDYGTIGE FODSPOR 2022

JANUAR

JORTON har været med til et opfinder-projekt vedrørende udvikling af arbejdsredskaber for et bedre arbejdsmiljø

FEBRUAR

I JORTON Region Syd har vi produceret en stålklipper af genbrugsmaterialer, der samtidig giver en bedre ergonomisk arbejdsposition



MARTS

Jonstrup Børnehus (DGNB-sag) blev indstillet til renoveringsprisen 2022

APRIL

JORTON ansætter en bæredygtighedskonsulent til udvikling og implementering af flere bæredygtige tiltag



MAJ

186 stk. solceller monteres ved Aarhus afdelingen/hovedkontoret

JUNI

Første spadestik på vores store DGNB-Guld byudviklingsprojekt på Kvægtorvet i Slagelse



JULI

JORTON renoverer gamle og udslidte skurvogne i Esbjerg. Skurvogne anvendes bl.a. til vores DGNB-projekter

AUGUST

Region Nord nomineres til årets arbejdsplads



SEPTEMBER

På vores byggeplads i Kalundborg kan man fejre 500 dage uden arbejdsulykker. I 2023 fortsatte den gode stil og man kunne ved byggesagens afslutning fejre mere end 650 dage uden ulykker.

Aarhuskontor får udbytte af egen biavl på eksisterende blomstermark

NOVEMBER

JORTON vinder totalentreprisekontrakt med AL2bolig, hvor REALDANIA bidrager med støtte til at de gamle mursten kan renses og genavendes

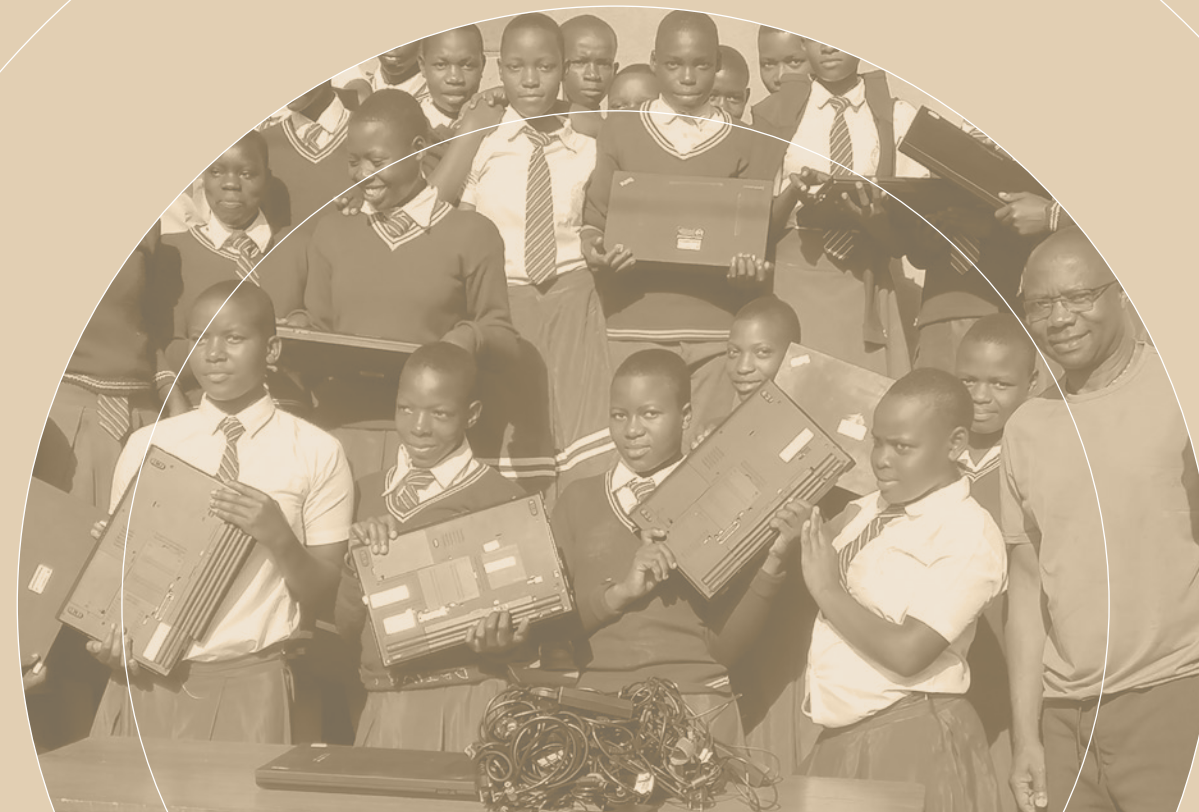
DECEMBER

JORTON har erhvervet fem nye el-biler siden 2021. Vi har nu i alt otte el-biler i 2022. Derudover, er der implementeret 15 nye varmepumper på skurvogne siden 2021



OKTOBER

JORTON tilslutter sig Science Based Target med henblik på at minimere CO₂e forbrug for både scope 1, 2 og 3 herunder transport, energiforbrug samt udledning fra leverandører og underentreprenører



LEVERANDØRER OG UNDERENTREPRENØRER

For JORTON er det vigtigt, at vi ikke går på kompromis med vores standarder indenfor arbejdstagerrettigheder. Også når det kommer til vores underentreprenører og leverandører. Derfor har vi indskrevet vores krav og forventninger til arbejdstagerrettigheder i vores kontrakter med vores underentreprenører og leverandører.

//CASES HVORDAN ARBEJDER VI?

AMBITION

Vi samarbejder med leverandører og underentreprenører om gode bæredygtige løsninger. Derfor er en konkret målsætning at stille skarpt på screeningsprocessen samt samarbejde om affaldshåndtering på byggepladserne.

PLANER FREM MOD 2030

Vi vil frem mod 2030 intensivere samarbejdet med leverandører og underentreprenører med henblik på øget indsats for at mindske det samlede CO₂-aftryk i virksomheden og i branchen gennem valid, digital dokumentation.

Som entreprenør med mange leverandører og underentreprenører har vi opprioriteret professionel sparring gennem hele vores værdikæde. Vi har diskuteret muligheder og forventninger vi kan og bør have til hinanden, når det gælder grøn omstilling og blevet klogere sammen. Samarbejde med leverandører og underentreprenører er vigtigt, da en byggeproces har mange led, der alle skal finde en ny vej sammen for at leve op til nye krav og bære den grønne omstilling fremad. Dette fokus har blandt andet resulteret i en mere klimaretet screeningsproces med udgangspunkt i FNs Verdensmål samt et udvidet værdikædesamarbejde med en række leverandører og underentreprenører om affaldsminimering i byggeprocessen.





PROJEKTER MED GRØNNE AMBITIONER

Byggeri og anlægsaktiviteter er forbundet med væsentligt forbrug af ressourcer, og vi ønsker at tage vores del af ansvaret for at reducere konsekvenserne af klimaforandringer, hvor end det er relevant. Vores største påvirkninger af miljø og klima er relateret til energiforbrug på vores kontorer og byggepladser samt materialeforbrug. Derudover er der i byggebranchen en risiko for utilsigtede forureninger i form af støj og støv.

Vores ambition er derfor at bidrage proaktivt til at reducere affald, at optimere vores energiforbrug og bidrage til mere bæredygtigt byggeri. Gennem vores certificeringer indenfor kvalitetsledelse

(ISO 9001) og miljøledelse (ISO 14001) har vi allerede etableret en struktur, der sikrer kvaliteten af vores miljømæssige tiltag. Hertil fik vi i 2022 en ny bæredygtighedskonsulent, der har højnet vores ambitionsniveau i forhold til vores fremtidige klimapåvirkning. Hertil er vores processer omkring DGNB-projekter skærpet så DGNB projekter gennem 2022 kom til at udgøre en væsentlig del af vores omsætning.



Her kan man dykke ned i nogle af vores projekter, der har et grønt islæt samt hvilke mål vi har sat os for en bedre håndtering af affald fra vores byggesager.

//CASES
KVÆGTORVET

SUBLIM PLACERING AF DGNB-GULD BOLIGER

JORTONS ROLLE: Totalentreprenør
HVOR: Slagelse

I Slagelse er vi ved at opføre fire boligkarrer, bestående af en blanding af ungdomsboliger og familieboliger, fordelt på ni bygninger på den tidligere slagterigrund ved Kvægtorvsvej. Byggeriet har et samlet bruttoetageareal på ca. 15.500 m² fordelt på 324 boliger.

Med kun en halv times transport fra Odense og 55 min fra Københavns Hovedbanegård, kan man ikke komme uden om, at Slagelse ligger godt placeret i forhold til den sjællandske og fynske hovedstad. Men byen er mere end blot et stoppested mellem storbyerne. Slagelse har oplevet en stor vækst i uddannelsesstilbud, og mange børnefamilier har kastet blikket mod byen. Derfor er man i fuld gang med at bygge ud så man fremover kan stille gode boligtilbud til rådighed for de mange tilflyttere.

Et af disse opføres på Kvægtorvet, et stenkast fra banegården. Her står JORTON som totalentreprenør for byggeriet af 324 DGNB-Guld certificerede boliger, hvoraf 100 af disse er familieboliger og resten ungdomsboliger.

Forud for byggeriet har JORTON haft et længere forløb med projektd udvikling og fællesmodning, som DEAS Asset Management står i spidsen for. Det har indebåret en oprensning af grunden og udførelse af al forsyning.

//CASES
QUANTAFUEL

EN REVOLUTION FOR DANSK PLASTIKSORTERING

JORTONS ROLLE: Totalentreprenør
HVOR: Esbjerg

I Esbjerg er vi ved at opføre et plastiksorтерingsanlæg for Resource Denmark (joint venture mellem norske Quantafuel og franske Eurazeo) med en totalkapacitet på 160.000 ton om året. Efterfølgende skal dele af den sorterede plast benyttes i et genanvendelsesanlæg på matriklen, så vi langt om længe får vendt den negative udvikling, der indebærer, at plastaffald i Danmark enten sendes udenlands eller sendes til forbrænding.

Esbjerg er valgt på baggrund af optimal placering i forhold til den logistiske udfordring, der ligger i at modtage affald fra alle dele af landet. Der er gode import- og eksportmuligheder samt højt kvalifi-

cerede medarbejdere. Der har også været en god dialog med kommunen, som har tilrettelagt og tidligt set potentialet i dette projekt.

Anlægget bliver en væsentlig bidragsyder til at nå målsætningen om en genanvendelsesgrad på 50% for plastik i EU. Det bliver en central hjørnesten for dansk sortering og genanvendelse af plastaffald og vil sætte standarden for lignende projekter fremover. I Danmark er det på nuværende tidspunkt kun 15-20% af al plastaffald, der genanvendes. Plast sorteres i monofraktioner og overskydende fraktioner videresendes i den eksisterende mekaniske genanvendelsesindustri. Dette vil resultere i op mod 75% genanvendelse af de 160.000 tons plastaffald, som anlægget har kapacitet til at modtage, når det er i drift.



//CASES
LINDEPARKEN OG DIGTERGANGEN

RENOVERING MED RESPEKT FOR ARKITEKTUR OG RESSOURCER

JORTONS ROLLE: Totalentreprenør
HVOR: Aarhus

Lindeparken og Digtergangens 159 lejligheder står står overfor en omfattende renovering. I forbindelse med renoveringen er der foretaget en bæredygtighedsanalyse med særligt fokus på at opnå samspil mellem funktionalitet, bæredygtighed og æstetik. Derfor gennemføres energirenoveringen af facaderne med genbrugssten blandt andet fra eksisterende formur, samt højeffektiv isolering, uden at en udvidelse af eksisterende vægtykkelser påkræves. Nye altaner i beton påmonteres og beklædes ligeledes med genbrugstegl.

Lignende løsninger går igen i valget af tagmateriale, indgangspartier, værn og øvrig original aptering. På denne måde sikres det oprindelige arkitektoniske udtryk af bebyggelsen. Etableringen af nye vandbesparende fællesvaskerier som genbruger opsamlet regnvand er sammen med renoveringstiltag i eksisterende vaskerier tiltag for at åbne op mod haveanlæggene og derigennem skabe en ny fælles adgang og kontakt til disse.

I forbindelse med udførelsen af opgaven vil der være stor fokus på håndteringen af arbejdet i forhold til de miljøfarlige stoffer, ligesom at det skal iagttages at boligerne vil være delvist beboet under udførelsen.



//CASES
REGAN VEST

HISTORIEFORMIDLING GÅR EFTER GULDET

JORTONS ROLLE: Råhus og lukningsentreprise
HVOR: Aalborg

I Rold Skov ligger en lille kridtbakke, der ikke ser ud af noget særligt. Men den gemmer på en stor hemmelighed. For her, skjult 60 meter under jorden, finder man det atomsikrede bunkeranlæg REGAN Vest [Regeringsanlæg Vestdanmark], der under den kolde krig skulle huse den danske regering og landets regent, hvis den kolde krig pludseligt blev varm. Nu skal bunkeren åbnes for besøgene og hertil skal der bygges en ny velkomst- og udstillingsbygning, der opføres af Nordjyske Historiske Museum.

Den nye tilbygning skal sammen med områdets unikke historie byde gæster velkommen fra hele verden. Målet er et at skabe en enestående museumsoplevelse, der virker appellerende og fascinerende for alle mål- og aldersgrupper. Nordjyllands Historiske Museum forventer, at det samlede antal etagemeter på Velkomstbygningen udgør ca. 925 m².

Den smukke velkomsthal er DGNB-Guld certificeret og den er konstrueret som en tidløs og bestandig hyldest til REGAN Vest. Et historisk monument, der ikke forgår.





AFFALD OG GENBRUG

I byggebranchen bliver der brugt store mængder materialer, og det bliver derfor stadig vigtigere at have fokus på genbrug og korrekt håndtering af affald. Derfor er håndtering af affald i forbindelse med både administration og den daglige byggepladsdrift et gennemgående emne for alle vores regioner. Vi ser fortsat at reglerne varierer fra region til region, men vi vil de kommende år skærpe vores fokus på en bedre og mere effektiv affaldssortering på byggepladserne, således at også flere og flere materialer kan genbruges.

Dette kræver især, at alle medarbejdere i JORTON tager del i vores grønne rejse, for her kan vi ikke topstyre alle processer. De gode valg i forhold til sortering skal tages af den enkelte medarbejder på pladsen. Derfor er det et kerneelement i vores bæredygtighedsstrategi, at alle medarbejdere skal slutte op om den. En grønnere virksomhed kan ikke skabes fra toppen. Det er et værdi- og tankesæt, som skal slå rod i alle led af forretningen. Det er disse rødder, vi nu kan se er begyndt at vokse i alle dele af JORTON.

PLANER FREM MOD 2030

Kravene til de enkelte virksomheders affaldshåndtering bliver større og større. Vi har derfor stor fokus på spild og genanvendelse. Udover sortering iht. Affaldsbekendtgørelsen, arbejder vi hen mod mere data og dokumentation vedr. genanvendelse samt CO₂e-udledning. Vi har derfor fokus på, hvor stor en andel af vores byggematerialer, der går til genanvendelse ift. de forskellige fraktioner med fokus på, hvor vi kan gøre yderligere forskel. Derudover arbejder vi hen mod dataindsamling ift. hvor vores byggeaffald bliver genanvendt, så vi får hele cyklussen med og får et dybere indblik i de potentielle CO₂e-besparelser. Hertil arbejder vi hen mod de kommende skærpede krav i forhold til sortering af plast med fokus på genanvendelse.

Dette er i tråd med vores arbejde i henhold til SBTi. Vores arbejde med bæredygtighed skal være drevet af data. For at skabe bedre processer og systemer for affaldshåndtering, kræver det, at vi, som med andre politikker, baserer handlinger og målsætninger ud konkrete tal og fakta fremfor skøn.

BYGGERI MED ØJE FOR KLIMA ER OGSÅ ØKONOMISK SUNDT

I 2019 kunne JORTON offentliggøre sit første DGNB-projekt. En relativt lille sag på Sjælland, hvor en officersskole skulle omdannes til et børnehus. Der blev lagt vægt på genbrug af de eksisterende byggematerialer og meget af den gamle og fine arkitektur blev bevaret. Resultatet er et helt unikt og sundt børnehus, hvor leg og læring er i højsædet. Siden da er der kommet mange DGNB-projekter til og også andre certificeringer er kommet i spil.

Det betyder også, at en stigende andel af vores omsætning baserer sig på byggeri med et certificeret bæredygtigt islæt. At arbejde mod et grønnere byggeri handler derfor ikke kun om at skabe en sundere planet, men også en sundere forretning.

Fra det første DGNB-projekt i 2019 har JORTON i dag seks igangværende DGNB-projekter og vores pipeline er fyldt med endnu flere. Det har også betydet at vi løbende har styrket vores viden på området ved at efteruddanne projekt- og byggeledere, så de hele tiden er klædt på til at kunne håndtere nye krav til eks. DGNB-certificeret byggeri.





MED ARBEJDERNE I CENTRUM

Som en stor entreprenør har vi et stort ansvar overfor alle vores ansatte. Hvad end det handler om udledningen af drivhusgasser eller den enkelte medarbejders velvære, så skal vi være vores ansvar bevidst.

De væsentligste risici i relation til vores medarbejdere omfatter nedslidning, manglende trivsel på arbejdspladsen, samt risiko for arbejdsulykker. Det gælder både på vores egne byggepladser og hos vores underentreprenører.

Vi ser det som vores vigtigste opgave, at de medarbejdere, der har bragt

os til, hvor vi er nu, har det bedst tænkelige arbejdsmiljø. Det skal være både sjovt og sikkert at gå på arbejde – og der skal være plads til alle.

Som entreprenørvirksomhed med mange underentreprenører, leverandører og samarbejdspartnere er vi desuden bevidste om risici og problematikker i branchen om løn og ansættelsesforhold, særligt i relation til udenlandsk arbejdskraft. Vi støtter de internationalt anerkendte menneskerettigheder, som FNs Menneskerettighedserklæring og den internationale arbejdsorganisations (ILO) kernekonventioner, og forventer

det samme af alle vores samarbejdspartnere.

Som et led i vores ambition om at efterleve og respektere menneskerettighedskonventionerne, arbejder vi desuden på at fremme diversiteten og gøre JORTON til en mere inklusiv arbejdsplads, der inkluderer et så vidt muligt spænd af samfundet, og undgår enhver form for diskrimination og udnyttelse af arbejdstagere.

SIKKERT ARBEJDSMILJØ

JORTON er certificeret efter standarderne ISO 9001:2015 kvalitet, DS/ISO 14001:2015 miljø, DS/ISO 45001:2018 arbejdsmiljø og DS 21001:2020 jernbanesikkerhed. Certificeringerne er et led i JORTONs strategiske fokus på øget bæredygtighed i organisationen.

Vi lever op til gældende arbejdsmiljølov, og vi vil have trygge og sikre byggepladser for alle medarbejdere og samarbejdspartnere. Derfor stiller vi store krav til os selv og vores samarbejdspartnere.

Vores indsats sker gennem målrettet information, instruktion og risikovurdering samt gennem besøg på de enkelte byggepladser. Vi undersøger og analyserer årsagerne til eventuelle arbejdsulykker eller nær-ved-ulykker. Det er derfor vigtigt, at alle hændelser indrapporteres, og at alle medarbejdere føler sig trygge ved at indrapportere.

Det er vigtigt for os i JORTON, at arbejdsmiljøet udvikles i tæt dialog mellem leder og medarbejder. Vi ser et sikkert arbejdsmiljø som et fælles projekt og et fælles ansvar. Vi skal hjælpe hinanden med at blive bedre.



”Hvis vi alle går med skyklapper og bilder os selv ind, at alt er godt, så får vi aldrig taget hånd om problemet, og det bliver aldrig accepteret. Et godt arbejdsmiljø er vores fælles ansvar. Ser vi en kollega, der har glemt sikkerhedsskoene, ville vi da også pointere det. Ikke for at pege fingre, men fordi vi bekymrer os om hinanden. I sidste ende er det vores mål, at vi alle kommer hjem fra arbejdet i et stykke, både fysisk og psykisk.”

Ingerid Jovall Rødtnes, regional arbejdsmiljøansvarlig Nord hos JORTON

”På vores byggeplads har vi haft en nul-tolerance politik overfor alle håndværkere på pladsen i forhold til arbejdsmiljø. Har vi følt, at sikkerhed ikke blev prioriteret, så er man pænt blevet bedt om at forlade pladsen. Heldigvis kan de fleste jo godt forstå, hvorfor vi arbejder, som vi gør. Det handler jo om, at vi alle skal kunne gå sikkert på arbejde. For det er jo ikke kun en selv, man skal passe på, men også ens gode venner og kollegaer.”

Hakan Hakbilen, byggeleder hos JORTON region Sjælland



//CASES HVORDAN ARBEJDER VI?

PRINCIPPER FOR EN SIKKER ARBEJDSPLADS I JORTON

- Arbejdspladser skal være ordentlige, ryddelige og systematisk indrettet, og alle skal medvirke til at tage individuelt samt fælles ansvar og lære af egne og andres erfaringer.
- Vi ønsker til stadighed at nedbringe antallet af arbejdsulykker og langsigtet nedslidning af vores medarbejdere.
- Vi optimerer og effektiviserer løbende arbejdsmiljøet gennem konstant fokus på de enkelte arbejdsopgaver og vores arbejdsprocesser.
- Alle har ansvar for et godt arbejdsmiljø og god sikkerhedskultur. Derfor er alle medarbejdere forpligtede til at gribe ind, hvis der forekommer overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen.
- Alle nye medarbejdere skal gennemgå alle interne politikker og sikkerhedsregler.

I LOMMEN PÅ MEDARBEJDERNE

For at sikre videndeling og optimal sparring på tværs af JORTON anvendes blandt andet JORTON App og JORTONs portal, som understøtter arbejdsmiljøarbejdet med information og diverse dokumenter og værktøjer, som anvendes i egenproduktionen og på byggepladserne generelt. På JORTON App'en er det ligeledes muligt for alle medarbejdere at indmelde nær-ved-ulykker på byggepladserne.

ARBEJDSMILJØ ER FÆLLES ANSVAR

Arbejdsmiljø indgår som en del af vores ledelsessystem for at sikre en struktureret håndtering og forebyggelse af arbejdsulykker, samt at lovbestemte dokumenter til enhver tid indgår i planlægningen og udførelsen af arbejdet.

Vi anser god planlægning og forberedelse som en forudsætning for et godt arbejdsmiljø, og

derfor er tidlig inddragelse af vores udførende medarbejdere nødvendigt for at lykkes med det gode arbejdsmiljø. Derfor inddrages vores arbejdsmiljøgrupper løbende i alle bygge-riets processer, og vi har gjort det muligt for medarbejdere at indmelde nær-ved-ulykker i JORTON App'en.

Opstår der en arbejdsulykke analyserer vi årsagen nøje, og gennemgår regelmæssigt ulykker på både arbejdsmiljøudvalgsmøder i de enkelte regioner to gange årligt og på hovedarbejdsmiljøgruppemøder fire gange årligt. Det er de byggepladsansvarliges ansvar at melde arbejdsulykken ind i systemet, og den regionale arbejdsmiljøansvarlige udarbejder herefter en intern undersøgelse af arbejdsulykken for på den måde at kunne forebygge lignende arbejdsulykker fremover. Den interne undersøgelse bliver ligeledes udført samtidig med en sikkerhedsrundring på byggepladsen med særligt fokus på lignende arbejdsulykker.

MÅLSÆTNINGER

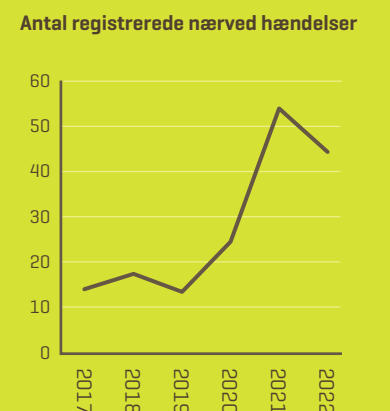
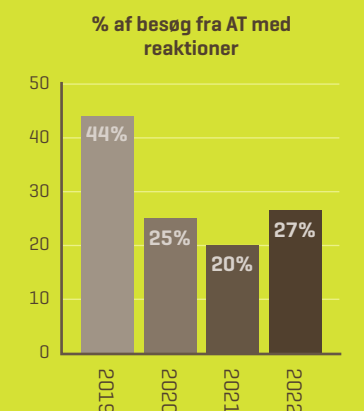
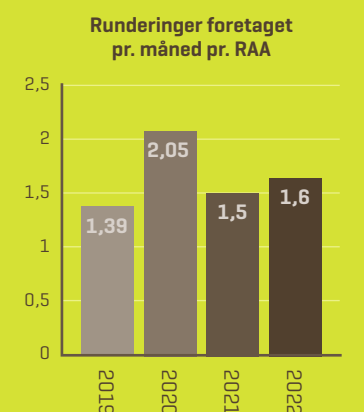
Vi arbejder altid på at forbedre sikkerheden på vores arbejdspladser. Derfor har vi arbejdet med en konkret målsætning om at nedbringe antallet af arbejdsulykker med 10% om året siden 2018.

2022 RESULTATER OG HANDLINGER

Vi kan konstatere, at arbejdsmiljømålet vedrørende reduktion af ulykkesfrekvens med 10 % om året siden 2018 er blevet overholdt. Målsætningen svarer til en samlet reduktion på 35 % fra 2018 til 2022. Resultatet blev en reduktion på 40 % fra 2018 til 2022.

I 2022 udførte de regionale arbejdsmiljøansvarlige 107 sikkerhedsrundringer, hvilket svarer til et gennemsnit på 1,6 rundringer om måneden pr. regional arbejdsmiljøansvarlig.

De interne sikkerhedsrundringer er et effektivt værktøj til at synliggøre vores forebyggelsesniveau og skabe dialog blandt alle parter. Med hensyn til reaktioner fra Arbejdstilsynet er frekvensen over besøg med reaktioner desværre steget med 42 % i 2022 siden 2021.



SUNDT ARBEJDSMILJØ

JORTON ønsker at tage sig bedst muligt af medarbejderne. Det handler ikke kun om at eliminere arbejdsskader. Et godt arbejdsmiljø vedrører både fysikken og psyken.

Derfor har vi fokus på, at medarbejderne ikke alene føler sig godt tilpas på byggepladsen, men også på kontorerne og i skurvognene. En god omgangstone, gode kolleger og et arbejdsliv i balance, er alt sammen noget alle i JORTON stræber efter. JORTON er og skal være et sted, hvor vi alle på tværs af regioner og stillingsbetegnelser, kan italesætte udfordringer og bekymringer, der både angår det inden- og udenfor virksomheden.

INSTRUKTIONSVIDEOER HJÆLPER MEDARBEJDERNE TIL AT HÅNDTERE UDSTYRET KORREKT

Vi har i 2022 påbegyndt processen med at skabe instruktionsvideoer til de selvkørende kraner så de behandles sikkert og korrekt.

JORTON-MEDARBEJDERE BYGGER STÅLKLIPPER

I Kolding har JORTONs egne folk bygget en ståklipper ud af genbrugsmaterialer. Den sikrer gode arbejdspositioner og øger sikkerheden på pladsen.

JORTON REGION NORD ER NOMINERET TIL PRISEN SOM ÅRETS ARBEJDSPLADS

Vores afdeling i Aalborg kom i finalen til 3F's årlige kåring af Danmarks bedste arbejdsplads, hvor det er medarbejderne selv, der står for at nominere deres arbejdsgiver. Vi var blandt de sidste tre finalister ud af et felt på 80 firmaer, der hver især gør meget godt for deres medarbejdere.

“Vi har et stærkt fællesskab i afdelingen, hvor man glæder sig til at gå på arbejde. Vi driller hinanden, men det er altid med smil og der går ikke en dag uden at man kommer til at grine ad hinanden.”

Sanne Kjældgaard, entreprisede, Esbjerg



“Vi skal spille hinanden gode i JORTON. Det kræver, at vi er åbne og ærlige overfor hinanden, hvor man altid kan snakke sammen i en god tone. En god holdånd er det, der sikrer os succes ude på byggepladsen.”

Martin Jepsen, tilbudschef, Fyn



JORTONS SUNDHEDS POLITIK

En af de store udfordringer i byggebranchen er en nedslidning af medarbejderne, samt risiko for arbejdsulykker. For at imødegå disse udfordringer har JORTON iværksat en sundhedsordning for alle medarbejdere, samt oprustet indsatsen for at sænke antallet af arbejdsulykker.

Det er JORTONs politik, at alle medarbejdere til enhver tid skal have de nødvendige kompetencer samt dybt kendskab til de interne procedurer. Vi ønsker yderligere at sikre vores medarbejdere et godt og sundt arbejdsliv samt seniorliv.

Ved alle nyansættelser skal alle interne politikker og sikkerhedsregler gennemgås og udleveres. Politikker er ligeledes tilgængelig på JORTON APP. Alle medarbejdere skal sikres en pensionsordning samt herigennem en sundhedsordning, så de hurtigt og effektivt kan få den rette behandling, hvis der opstår behov for det. JORTON giver, hvor det er muligt, medarbejdere mulighed for at få en god overgang til den tredje alder gennem en mulig seniorordning på nedsat tid.

I henhold til JORTONs sundhedspolitik er det besluttet at tilbyde ét rygestopkursus til alle medarbejdere, der ønsker at stoppe med at ryge.

RESULTAT

Alle medarbejdere har i 2022 en pensionsordning samt en sundhedsordning. Herudover har vi i 2022 haft fem medarbejdere på seniorordning.

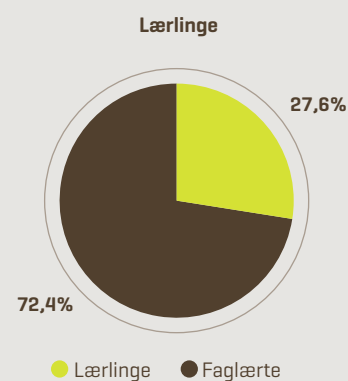


EN BYGGE PLADS FOR ALLE

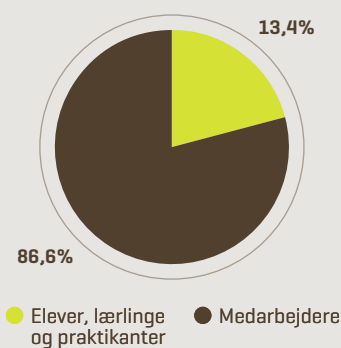
I JORTON har vi plads til alle. Om det er mennesker, der har brug for oplæring eller genoptræning af faglige eller sociale kompetencer, har brug for hjælpeværktøjer [f.eks. ved ordblindhed], eller af andre grunde har svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet. Særligt har vi et ansvar for at få unge mennesker ind på arbejdsmarkedet via elev- og lærlingepladser. Vi har plads til alle uanset køn, alder, etnicitet og faggruppe på vores byggepladser.

Byggebranchen er kendetegnet ved at være et mandsdomineret felt, og det bærer vi også præg af i JORTON. Vi arbejder på at afspejle samfundet omkring os, og for at opildne ansøgere med forskellige baggrunde, har vi lagt stor vægt på at formidle gode rollemodellers historier, så flere kan føle sig inspirerede til at søge ind hos os.

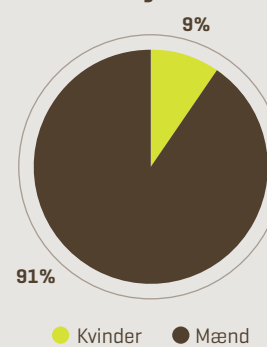
2022 RESULTATER



Elever, lærlinge og praktikanter



Kønsfordelingen i JORTON



//CASES HVORDAN ARBEJDER VI?

ELEVER, LÆRLINGE OG PRAKTIKANTER

Uddannelse af lærlinge har altid været en væsentlig del af JORTONs medarbejderpolitik, da vi betragter det som en nødvendighed for udviklingen af virksomheden. Vi ansætter både kontor- og struktørellever, murerlærlinge, ingeniørstuderende, konstruktørpraktikanter og andre fra relevante faggrupper. Der er lige muligheder for ansættelse uanset køn, alder eller etnisk baggrund, og vi mener, at vi på den måde kan sikre, at vi i fremtiden kan skaffe den nødvendige arbejdskraft med de rigtige kompetencer. Det er en samfundsopgave, vi gerne vil være med til at løfte.

I 2022 målte vi på andel af elever, lærlinge og praktikanter målt op imod den samlede medarbejderstab i 2022.

Vores mål var 10% og resultatet for 2022 blev på 13,38%. Vi har også sat mål for andel af lærlinge målt op imod medarbejdergruppen af faglærte [murere, struktører og tømrere] timelønnede. Her var vores mål for 2022 på 23% og resultatet for 2022 blev på 27,6%.

MÅLSÆTNINGER

- Vi havde i 2022 en målsætning om, at elever, lærlinge og praktikanter skulle udgøre mindst 10% af den samlede medarbejderstab. Dette mål er opnået.
- Vi havde i 2022 en målsætning om, at andelen af lærlinge skulle udgøre 23% af medarbejdergruppen af faglærte timelønnede. Dette mål er opnået.
- Vi har i 2022 lagt vægt på mangfoldighed i vores praktik- og jobopslag, for bedre at afspejle det omgivende samfund.
- Vi har i 2022 ansat flere medarbejdere gennem High:Five og andre organisationer, der arbejder på at få unge på kanten af arbejdsmarkedet i beskæftigelse.

KØNSDIVERSITET

KØNSFORDELING I BESTYRELSEN

JORTON havde en målsætning om, at 33% af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer, skulle være kvinder inden 2022. I dag består bestyrelsen af tre generalforsamlingsvalgte medlemmer, hvoraf én er kvinde. JORTON har forsat en målsætning om, at andelen af de generalforsamlingsvalgte medlemmer mindst skal være på 33%, svarende til en kvinde, inden 2024.

KØNSFORDELING I ØVRIG LEDELSE

Vi har i byggebranchen en strukturel udfordring ved, at der ikke uddannes nok kvinder inden for de forskellige byggesagkyndige fag. Her prøver JORTON at formidle de gode historier fra kvindelige rollemodeller for at kunne inspirere flere unge kvinder til at vælge en byggefaglig uddannelse.

Pr. 31. december 2022 har vi 11 ledere i ledergruppen [alle med personaleansvar], hvoraf én er kvinde, svarende til en andel på 9%. Denne opgørelse er defineret på baggrund af FTE.

“Vi skal sætte nogle ekstra timer af til at introducere og skole de unge til hverdagen på byggepladsen, men de timer er givet godt ud. Vi får nemlig fornøjelsen af at arbejde sammen med nogle motiverede og taknemmelige folk, der virkelig ønsker at bidrage.”

Søren Kühnell Døssing, regionschef på Fyn om samarbejdet med Byg til Vækst



MANGFOLDIGHED I JORTON

Vi har fokus på at rekruttere en mangfoldig talentmasse, hvor medarbejderne oplever, at deres ideer og bidrag oprigtigt værdsættes. Samtidig ansætter vi medarbejdere fra kanten af arbejdsmarkedet, som f.eks. flexjobbere eller tidligere straffede. JORTON har blandt andet engageret sig i High:Five, som er et organ, der hjælper unge på kanten til at komme tilbage på sporet ved at hjælpe dem i arbejde. JORTON har gennem 2021 hjulpet flere unge til at få endnu en chance på arbejdsmarkedet gennem High:Five og har haft én flexjobber ansat.



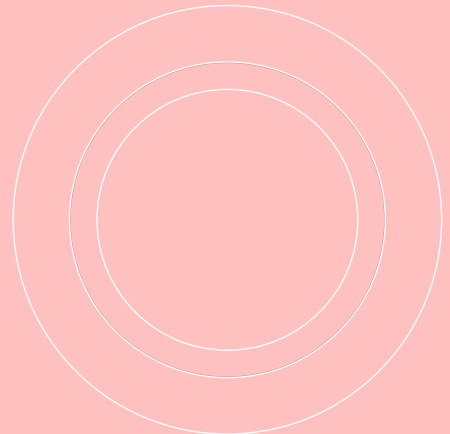
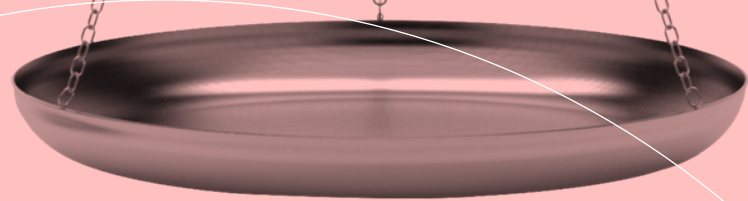


FORRET NINGS ETIK

Hos JORTON er vi bevidste om at reducere enhver form for risici relateret til svindel, korruption, sort arbejde, karteldannelse m.v. Vi ved, at der i vores branche til tider opstår en risiko for korruption og anden uetisk adfærd, blandet andet i dialog med bygherrer og i samarbejdet med underentreprenører og leverandører. Vi har vurderet, at risikoen for dette er begrænset, da vi alene arbejder og har leverandører indenfor Danmarks grænser. Dog er vi bevidste om, at der altid vil være en risiko forbundet med dialog og samarbejde med kunder, underentreprenører og leverandører.

Etik og moral er et grundvilkår for vores forretning og er en af grundstenene i vores Ethiske Regelsæt. I JORTON lægger vi stor vægt på, at alle medarbejdere udviser etisk korrekt opførsel, da vores adfærd er afgørende for vores forretning. Vi har en forpligtelse til at optræde professionelt og med integritet i alle forretningsaktiviteter og relationer.



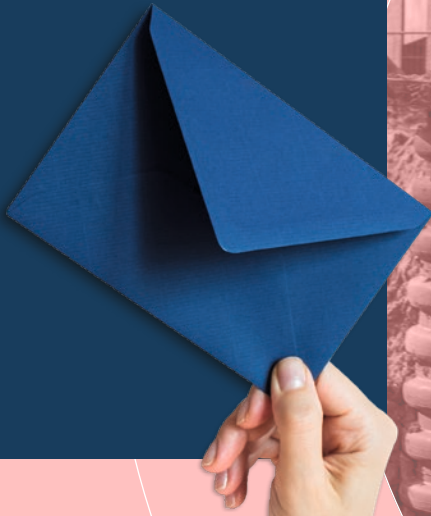


JORTONS ETISKE REGELSÆT

- Krav om overholdelse af de internationalt anerkendte menneskerettigheder, herunder etiske regler vedrørende børnearbejde
- Støtter afskaffelsen af diskrimination i relation til arbejds- og ansættelsesforhold
- Opretholder foreningsfriheden og anerkender retten til kollektive forhandlinger
- Krav om et sikkert og godt arbejdsmiljø
- Et grundlæggende krav om, at vi altid opererer inden for lovens rammer
- At vi altid handler i overensstemmelse med gældende konkurrencelove, og at vi ikke tilbyder eller modtager nogen form for bestikkelse
- Miljøvenlighed
- Bidrag til etablering af bæredygtige energiløsninger og klimatilpasninger
- At vi som minimum stiller samme krav, som beskrevet til vores samarbejdspartnere, herunder leverandører.

FAIR KONKURRENCEFORHOLD

Hos JORTON er vi fortalere for gennemsigtighed i byggebranchen med lige konkurrencevilkår for alle parter. Derfor er vi meget opmærksomme på, at specielt vores medarbejdere, der har med tilbudsafgivelse og indkøb at gøre, til hver tid er velinformerede om konkurrencelovens regler og JORTONs interne retningslinjer.

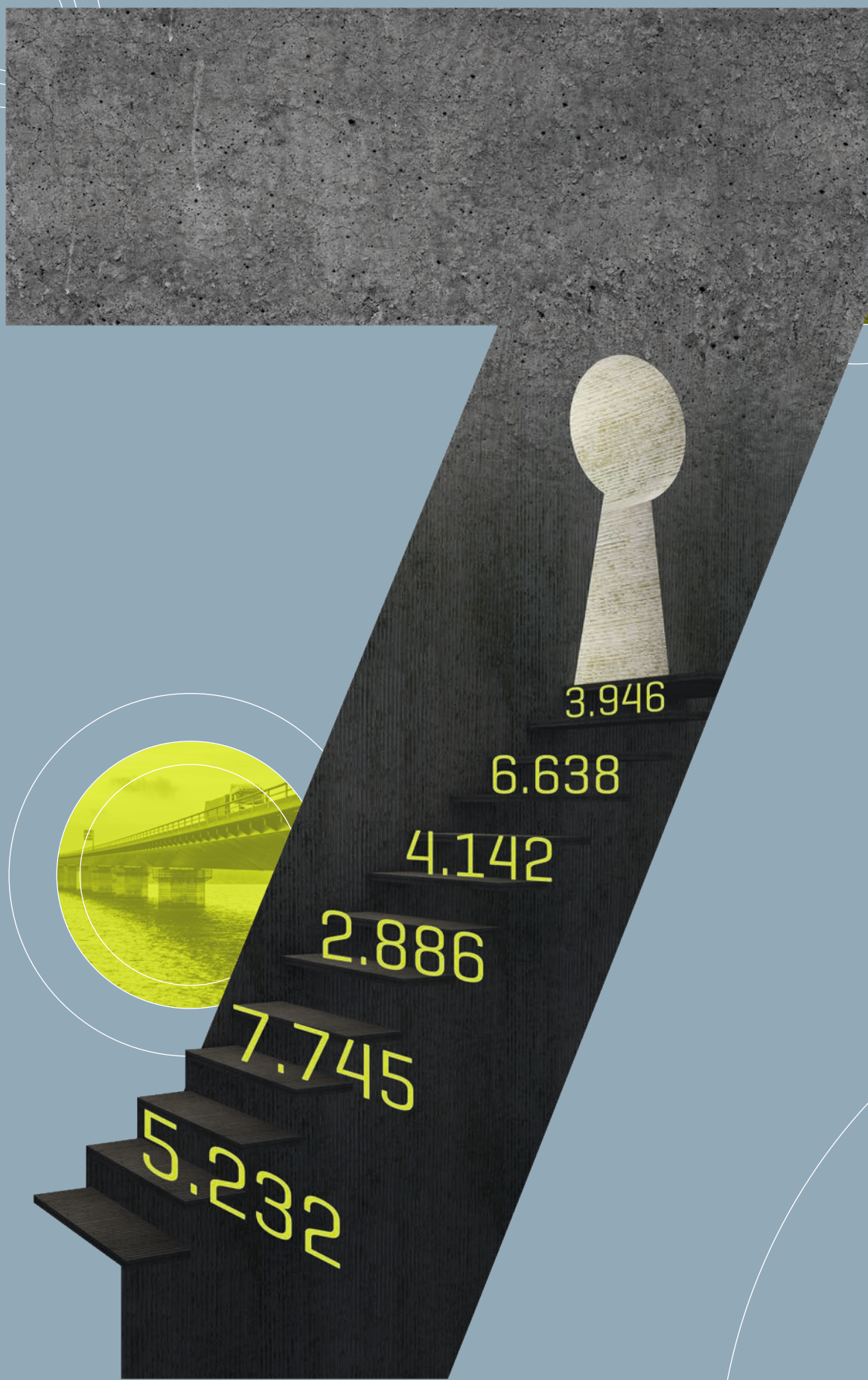


ANTI KORRUPTION

Vi lægger vægt på at briefe især nye medarbejdere om vores nultolerance-politik overfor korruption, hvor det før i tiden har været på lederniveau. Det gælder på både små og store byggesager, hvor vi ikke accepterer underhåndsaftaler, bestikkelse eller lignende.

WHISTLEBLOWERORDNING

JORTON har en veludbygget Whistleblowerordning, der har til formål at give alle ansatte mulighed for at foretage (anonyme eller ikke-anonyme) indberetninger om kritisable forhold i organisationen uden, at de skal frygte nogen repressalier. Al datatrafik fra indberetningsportalen er krypteret og platformen logger ikke IP-adresser og maskin-ID og benytter heller ikke cookies. Indberetningerne bliver håndteret af vores eksterne samarbejdspartner PersondataSupport ApS.



NØG LE TAL

Vi vil være en troværdig samarbejdspartner, der arbejder med dokumenteret information.

Af denne grund er vi certificeret jf. flere forskellige standarder, hvor der løbende gennemføres eksterne audits for at verificere, at vores ledelsessystemer er i overensstemmelse med kravene i de enkelte standarder.

Ved at arbejde målrettet med dokumenteret information har vi mulighed for at analysere og evaluere relevante data og informationer.

Ved at bearbejde disse data i virksomheden, sikrer vi et godt grundlag for løbende forbedringer i virksomheden samtidig med at vi står godt rustet til at håndtere en kompliceret byggebranche i evig forandring.

	Anvendt regnskabspraksis	Enhed	2022	2021	2020
SOCIALE DATA					
Medarbejdere	Består af fuldtidsmedarbejdere, omregnede timeansatte samt midlertidigt medarbejdere og vikarer pr. 31. december	Antal	448	456	441
Arbejdsulykker	Antal arbejdsulykker med fravær pr 1 mio. arbejdstimer	Ulykker/1 mio arbejdstimer	26,9	33,49	17,3
Sygefravær	Antal sygedage for FTE'er Funktionærer Timelønnede	Dage/FTE	4 6,6	9 12*	3,3 4,2
Anmærkninger fra AT	Består af antallet af anmærkninger i forbindelse med besøg fra Arbejdstilsynet (AT) på byggepladser målt pr. 100.000 arbejdstimer Udregningen er lavet på baggrund af interne data på arbejdstimer samt antallet af anmærkninger fra AT	Pr. 100K arbejdstimer	4,86	2,4	2
Besøg fra Arbejdstilsynet med anmærkninger	Andel af besøg fra Arbejdstilsynet, der har resulteret i anmærkninger	%	27	20	25
Runderinger pr. måned pr. RAA.	Antal runderinger foretaget af JORTONs regionale arbejdsmiljøansvarlige pr. RAA pr. måned	Pr. RAA pr. måned	1,6	1,5	2,0
Kønsdiversitet blandt medarbejdere	Andel af kvindelige medarbejdere i den samlede antal medarbejdere	%	9	9	8
Kønsdiversitet for øvrige ledelseslag	Andel af kvinder i ledelsen. Ledergruppen består af direktør, 6 regionschefer, økonomichef, materielchef, it-chef, HR-chef	%	9	9	9
Lærlinge og elever	Andelen af lærlinge og elever blandt alle medarbejdere	%	13,4	13,2	9
Lærlinge målt imod faglærte	Antal lærlinge målt op imod faglærte timelønnede medarbejdere	%	27,6	26	23
Kønsfordeling i bestyrelsen	Gælder andelen af kvinder blandt generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer	Antal	1	1	0
Mødedeltagelse i bestyrelsen	Deltagelse på bestyrelsesmøder for generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer	%	100	100	100

*Variabel skyldes udbredt smitte med COVID-19.

	Anvendt regnskabspraksis	Enhed	2022	2021	2020
MILJØ					
CO _{2e} Scope 1	Består af emissioner fra off-road diesel, naturgas og kørsel. Emissionsfaktorer stammer fra Energistyrelsen	Tons	1.412	1.519	1.382
CO _{2e} -udledningen pr. kørt km.	Består af emissioner fra off-road diesel, naturgas og kørsel. Emissionsfaktorer stammer fra Energistyrelsen	g/CO _{2e} /km	331	357	-
CO _{2e} Scope 2	Består af elektricitet fra produktionskontorer og fjernvarme. Emissionsfaktorer stammer fra Energistyrelsen	Tons	49,9	51	23
CO _{2e} Scope 3	Består af emissioner fra virksomhedens værdikæde herunder vores leverandører, underentreprenører samt samarbejdspartnere. Emissionsfaktorer stammer fra GHG-protokollen	Tons	184K	183,4K	-
CO _{2e} -udledningen Scope 3 pr. omsat mio. DKK.	Består af emissioner fra virksomhedens værdikæde herunder vores leverandører, underentreprenører samt samarbejdspartnere. Emissionsfaktorer stammer fra GHG-protokollen	tCO _{2e} /mio DKK	129	147	-
Energiforbrug	Total	MWh	6.372	6.334	5.925
Elektricitet	Omfatter elektricitetsforbrug fra alle produktionskontorer. Data er baseret på aflæsninger fra energinet.dk	MWh	418	384	449
Fjernvarme	Opvarmning af produktionskontorer i Aarhus, Aalborg, Odense og Esbjerg sker via fjernvarme. Forbrug indhentes via forsyningsvirksomheder	MWh	308,875	339	260
Naturgas	Opvarmning af produktionskontorer i Aabenraa, Køge og Kolding sker via naturgas. Forbrug indhentes via DCC Energi	MWh	127,43	169	106
Brændstof	Består af benzin og dieselforbrug til transport, samt til arbejdskørsel på byggepladser. Data indhentes via leasing leverandør	MWh	5.518	5.432	5.110
Vedvarende energi	Vedvarende energi består af grøn energi fra NRGi	%	8	5	6







JORTON

LOKAL I HELE DK

Robert Fultons Vej 16
8200 Aarhus N

Tlf.: 8930 4500
CVR-nr.: 26 20 72 07

JORTON.dk