

Isokvik

Isokvik Isolering ApS



ESG-rapport 2024/2025

Om rapporten

Denne rapport vedrører regnskabsperioden 1/7 2024 til 30/6 2025. Rapporten er Isokvik Isolering ApS' første ESG-rapport og dermed den første systematiske og holistiske rapportering på vores arbejde med bæredygtighed og socialt ansvar.

Formålet med ESG-rapporten

At beskrive Isokvik Isolering ApS' påvirkning på miljømæssige, sociale og ledelsesmæssige (ESG) områder af bæredygtighed. Rapporten giver indsigt i vores fremskridt for den forgangne periode og giver en status på vores mål og tiltag inden for samfundsmæssig effekt, bæredygtighed og ansvarlighed.

Understøttet af anerkendte rammeværk

ESG-rapporten bygger på en række anerkendte rammeværk, som Isokvik Isolering ApS benytter til at sikre struktur og transparens.

Vores ESG-arbejde inkorporerer principper og elementer fra:

- Vejledning fra EUs CSR-direktiv fra november 2022, samt ESRS, og ERFRAG som fastsætter ESG procesarbejdet, interessentinvolvering, dataopsamling, ESG datamålinger og ramme-sætning for målsætninger.
- FSR- danske revisorers rammeværk for ESG-nøgletal samt Erhvervsstyrelsens operati-onalisering af Årsregnskabsloven §99a
- Klimakompasset og dets vejledninger, i henhold til Greenhouse Gas Protocol, både scope 1, 2 og 3.

INDEVÆRENDE RAPPORT ER
LAVET AF GREENLEAD APS

3. parts ESG-aktør:
GreenLead ApS,
CVR: 43467697



Grafisk opsætning:
Westring kbh,
CVR: 32297307

WESTRING^{KBH}

Indeværende rapport er
produceret med støtte fra:

 Danmarks
Erhvervsfremmebestyrelse

ESG:Indsatsen

Med vejledning fra:



Indhold

Introduktion	5	Uddannelse og kompetenceudvikling	26
En hilsen fra ledelsen	6	Børnearbejde	27
Virksomhedspræsentation af Isokvik	7	Arbejdstagere og etik i værdikæden	27
ESG	8	Ordentlige boligforhold	28
Processen omkring ESG	8	Borgernes rettigheder og ytringsfrihed	28
		Indvirkning på helbred og slutbrugerens sikkerhed	28
		GDPR og respekt for privatliv	29
E – Miljø og klima	12	G – Governance	30
Scope 1 CO ₂ -reduktion	13	Bestyrelsen	31
Scope 2 CO ₂	15	Risikostyring og Code of Conduct	32
Scope 3 CO ₂ -reduktion	16	Korruption, bøder og domme	32
Ren luft – godt arbejdsmiljø	19	Fratrædelsesordninger	33
Kemiske stoffer – sikkerhed med omtanke	19	Med Ordentlighed som kompas	33
Fremme af dyreliv	19	ESG tal tabeloversigt	34
Ansvarligt ressourceforbrug og den rette holdbarhed	20	Fremtiden for ESG hos Isokvik	36
Affaldshåndtering – fra affald til ansvar	21		
S – Sociale forhold	22		
Arbejdstid	23		
Sikkerhed	24		
Sygefravær	24		
Fair løn	24		
Ligestilling	25		
Balance mellem arbejde og privatliv	25		
Inklusion og mangfoldighed	26		

Introduktion

Denne ESG-rapport markerer en vigtig milepæl i Isokviks arbejde med bæredygtighed, ansvarlig drift og kvalitetsorienteret håndværk. Som en andengenerations virksomhed med dybe rødder i isoleringsbranchen gennem over 50 år, er det naturligt for os at tænke langsigtet – både i forhold til energieffektivitet, arbejdsmiljø og vores ansvar i samfundet.

Rapporten er den første ESG-rapport for Isokvik Isolering og udgør et vigtigt skridt i vores ambition om at strukturere og synliggøre vores bæredygtighedsindsats. Det gælder både vores kerneopgaver inden for teknisk isolering, vores engagement i miljø- og klimaforhold samt vores bestræbelser på at være en ordentlig og ansvarlig arbejdsplads. Vores målsætning er at efterleve intentionerne i EU’s kommende ESG- og bæredygtighedsrammer (herunder CSRD og EU-taksonomien), hvor det giver mening i forhold til virksomhedens størrelse og virkelighed. I takt med at vores modenheds-niveau vokser, ønsker vi at arbejde endnu mere systematisk og datadrevet med ESG – til gavn for vores kunder, medarbejdere, ejere og de samfund, vi arbejder i.





En hilsen fra ledelsen

I en tid, hvor byggebranchen står over for stigende krav til energieffektivitet, dokumentation og bæredygtighed, tager vi i Isokvik med denne rapport et vigtigt skridt mod en mere struktureret tilgang til ESG – miljø, sociale forhold og god virksomhedsledelse.

Vi har i over 50 år leveret teknisk isolering og bygningsisolering med høj kvalitet og faglig stolthed som vores vigtigste pejlemærker. Det har altid ligget os naturligt at tænke langsigtet – både når det handler om energibesparelser for vores kunder og om et ansvarligt arbejdsmiljø for vores medarbejdere.

Med denne første ESG-rapport ønsker vi at gøre vores tilgang mere gennemsigtig og samtidig lægge fundamentet for en løbende udvikling. Det handler ikke om at ændre vores kerne – det handler om at tydeliggøre og videreudvikle de principper, vi allerede arbejder efter: kvalitet, ansvarlighed og effektivitet. Alt sammen værdier som udspringer fra vores overordnede rettesnor omkring ordentlighed i alt hvad vi gør.

Arbejdet med rapporten har givet anledning til at se kritisk på vores miljømæssige fodaftryk, vores arbejdsgange og vores samfundsbidrag. Det er en proces, der både forpligter og motiverer. Vi har blandt andet kortlagt vores CO₂-udledning, identificeret væsentlige indsatsområder og sat os nogle klare mål for fremtiden – vel vidende, at vi ikke er omfattet af lovpligtig rapportering, men vælger det frivilligt ud fra et ønske om at tage ejerskab og være på forkant.

For os er bæredygtighed ikke et tillæg – det er en integreret del af det at være ordentlige, agere professionelt, og fortsat være en moderne og konkurrencedygtig isoleringsvirksomhed. Vi håber, at denne rapport vil give kunder, samarbejdspartnere og medarbejdere et klart indblik i vores retning – og vi ser frem til at fortsætte rejsen sammen.

Virksomhedspræsentation af Isokvik

Isokvik Isolering er en specialiseret isoleringsvirksomhed med dybe rødder i dansk byggetradition og mere end 50 års erfaring i faget. Virksomheden blev grundlagt i 1972 af Kai Andersen og drives i dag af sønnen Michael Nygaard Andersen, som i 2011 overtog virksomheden med en klar ambition: at videreføre håndværksstoltheden og styrke den tekniske og energimæssige dimension i et moderne byggeri.

I 2023 blev fundamentet yderligere styrket, da Isokvik overtog Kæregaard Isolering – en virksomhed med rødder tilbage til 1960. Isokvik er i dag en fagligt stærk aktør, der kombinerer generationsviden med moderne teknologier og materialer. Den nuværende ejer, Michael har selv en baggrund som bygningskonstruktør med speciale i byggele-

delse og energioptimering, og har haft isolering tæt inde på livet fra barnsben. Han har gennem årene samlet et faguddannet team, der arbejder med stor præcision og kvalitet – hver dag, overalt på Sjælland. Det afspejler sig også i at når man starter i Isokvik, så bliver man en del af familien, og meget få vælger at forlade Isokvik igen.

Virksomheden tilbyder et bredt spektrum af isoleringsløsninger – fra teknisk isolering af installationer i industri og byggeri, til energirådgivning med energiforbedrende isolering af lofter, efterisolering af hulmure og tagkonstruktioner, samt termografering. Isokvik er certificeret samarbejdspartner med både Rockwool, Isover og Nviro, og leverer dokumenteret kvalitet med garanti og løbende faglig stikprøvekontrol.

Isokvik er mere end en isolatør. Det er en virksomhed, der tager ansvar – for håndværket, for energibesparelserne hos kunderne, og for at levere løsninger, der holder i længden. Kvalitet er ikke et tillæg – det er en selvfølge. Og det samme gælder ordentlighed, sikkerhed og pålidelighed.

Med base i Tureby dækker Isokvik hele Sjælland, og servicerer både private, erhverv og det offentlige. Kunderne tæller både entreprenører, byggeteknikere og boligejere – fælles for dem alle er ønsket om en samarbejdspartner, der møder dem med faglighed, ærlighed og respekt for opgaven. Isokvik er en virksomhed i konstant udvikling – men med et fast holdepunkt i det gode håndværk. Her går generationsstolthed, moderne energioptimering og god kundeservice hånd i hånd.



Processen omkring ESG

Dobbelt væsentlighedsanalyse – en struktureret og praktisk tilgang

Som en del af arbejdet med at etablere Isokviks første ESG-rapport har vi gennemført en inkluderende proces for at kortlægge de bæredygtighedstemaer, der både har betydelig indflydelse på vores omgivelser – og samtidig er af strategisk eller økonomisk relevans for virksomhedens fortsatte drift og udvikling.

Arbejdet er inspireret af EU's principper for dobbelt væsentlighed, som defineret i CSRD-direktivet. Det har givet os et stærkt afsæt for at prioritere vores indsats inden for miljø, sociale forhold og governance – baseret på konkrete risici, muligheder og interessentforventninger.

Proces og metode

Analysen blev indledt med en intern opstartsprozess, hvor vi i ledelsen – i samarbejde med vores ESG-rådgivere – arbejdede med forståelsen af CSRD, EU-taksonomien og centrale ESG-principper. Dette blev efterfulgt af en række strukturerede interviews og kvalitative drøftelser med nøje udvalgte interessenter.

For Isokvik har rækkefølgen i inddragelsen været:

Medarbejdere:

Vores montører og teknikere er tæt på virkeligheden og ser dagligt konsekvenserne af materialevalg, arbejdsmiljøudfordringer og kundekrav. De gav vigtige input til, hvor vi skal fokusere både socialt og miljømæssigt.

Kunder:

Især vores faste kunder gav os indsigt i, hvordan bæredygtighed tænkes opstrøms, og hvilke forventninger de har til dokumentation og klimaan-svar.

Ledelse, ejer og bestyrelse:

I den afsluttende fase blev prioriterede ESG-temaer vurderet og vægtet af direktør Michael Nygaard Andersen og bestyrelsesformanden. Her blev der arbejdet med en simpel væsentlighedsvurdering af de dobbelte påvirkninger: På virksomheden – og af virksomheden.

Fremtiden

Det er besluttet, at væsentlighedsanalysen skal opdateres årligt. Vi ønsker gradvist at udvide interessentinvolveringen og vil i næste fase også søge input fra udvalgte leverandører, flere kunder og øvrige interessenter.

Denne tilgang sikrer, at ESG-arbejdet hos Isokvik forbliver relevant og at vi rammer rigtigt med vores bæredygtighedsindsats både ift. vores egne værdier, samt ift. de forventninger som vores samfund og interessenter har til os.

Analysen har peget på følgende overordnede ESG-temaer, som vurderes som væsentlige for Isokvik:

E – Miljø

- CO₂ reduktion
- Energiforbrug
- Luftmiljø
- Kemihåndtering
- Dyreliv
- Materialevalg
- Holdbarhed og kvalitet
- Affald

S

S – Medarbejdere

- Medarbejder-tilfredshed
- Arbejdstid
- Sikkerhed
- Lønninger
- Ligestilling
- Flexibel arbejdsplads
- Inklusion
- Mangfoldighed
- Uddannelse
- Børnearbejde

S – Samfund

- Etiske samarbejder
- Ordentlige boligforhold
- Borgernes rettigheder
- Ytringsfrihed
- Helbreds-påvirkning
- Borgernes sikkerhed
- GDPR og data
- Privatliv

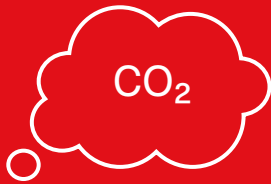
G

G – God ledelse

- Transparens om os
- Uafhængighed af betyrelse
- Code of conduct
- Korruption
- Bøder og domme
- Fratrædelses-ordninger
- Ordentlighed



Udvalgte ESG-tal



Total CO₂e-udledning:

226,5
tons

Scope 1 CO₂e-udledning:

52,5
tons

Brændstof:

20.038
liter



Antal varebiler på brændstof:

6



Antal varebiler på el:

1

Tid anvendt på
efteruddannelse

1,0 %



Antal medarbejdere:

8

Medarbejderinklusion:

2

personer



Sygefravær:

1,4 %



E – Miljø og klima

Hos Isokvik Isolering ser vi miljøarbejdet som en naturlig forlængelse af vores faglighed. Som specialister i teknisk og bygningsmæssig isolering er vi med til at reducere energitab og CO₂-udledning i tusindvis af danske bygninger – hver dag. Men vores klimaansvar stopper ikke ved kunden.

Vi har igangsat et systematisk arbejde med at identificere og reducere vores eget miljøaftryk. Det handler både om at vælge materialer med omtanke, optimere vores transport, reducere spild fra isoleringsprojekter og forbedre arbejdsgange i vores egen drift.

Vores tilgang bygger på faglig realisme og konkrete forbedringer. Når vi vurderer produkter, ser vi på isoleringsevne, levetid, dokumenteret klimaaftryk

Scope 1 forklaret

Dækker over virksomhedens direkte CO₂-udledninger. Det omfatter f.eks. forbrug af brændstof i egne køretøjer (diesel og benzin) og opvarmning med gas eller olie. Disse udledninger har man selv direkte kontrol over og størst ansvar for.

og muligheden for at mindske spild og affald. Når vi planlægger kørsel og logistik, tænker vi både i kilometer, tid, vægt og i klima.

Vores arbejde med miljø og klima er forankret i praksis og fagstolthed – og med ambitionen om løbende at dokumentere, forbedre og udvikle vores bidrag til den grønne omstilling.

Scope 1 CO₂-reduktion

Hos Isokvik anerkender vi det ansvar, der følger med at drive en virksomhed, hvor en stor del af vores arbejde foregår ude hos kunderne – og hvor transport og brug af udstyr har en direkte påvirkning på vores CO₂-aftryk. Som en isoleringsvirksomhed med en omfattende montørflåde og specialmaskiner, er vi bevidste om, at netop Scope 1-emissionerne – altså udledninger fra egne køretøjer og udstyr – er blandt vores væsentligste klimakilder.

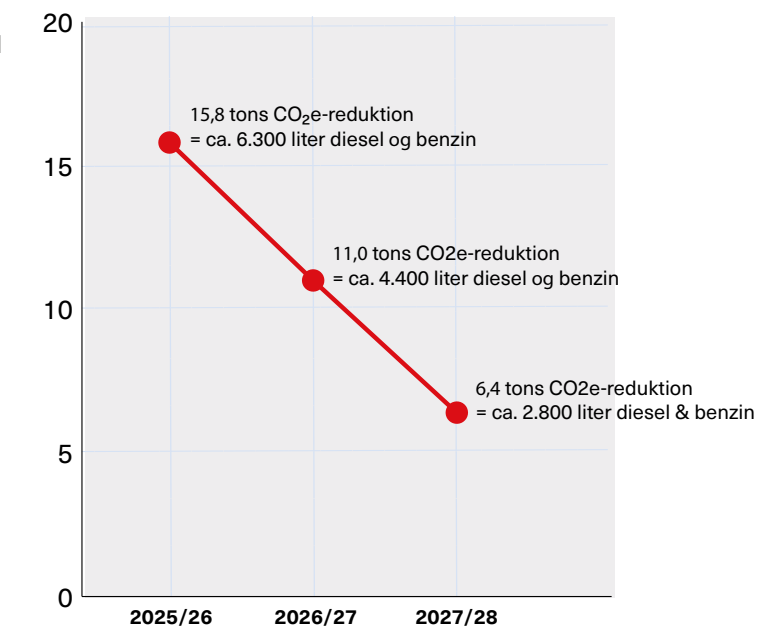
Vi har derfor sat os et ambitiøst mål: At reducere vores Scope 1-emissioner med 30 % i 2025/2026 år, og derefter med 25 % årligt i en flerårig omstillingsplan. Det er et mål, der kræver både tekniske ændringer og løbende investeringer, men som vi allerede har taget de første skridt imod.

STATUS

52,5
tons CO₂e

MÅL

-25 %
årligt



Forbrug i dag i CO₂ og mængder

- Diesel: 47,0 tons CO₂e (18.500 liter)
- Benzin: 5,5 tons CO₂e (2.538 liter)

Det nuværende antal køretøjer:

Store diesel varebiler	3
Små diesel varebiler	3
Elbil	1
Køretøjer i alt	7

Vores planer er

En central indsats er elektrificeringen af vores køretøjer. I 2025/2026 planlægger vi at udskifte vores største dieselskøretøj – indblæsningsbilen – med en elbaseret model. Dette skifte vil alene stå for en betydelig andel af reduktionen, da bilen i dag er vores største individuelle forbruger af diesel. I den efterfølgende periode (2026/2027) følger udskiftning af to af vores kassevogne til el.

Parallelt har vi investeret i en letvægts indblæsningsmaskine, der kan drives af almindelig husholdningsel via 220 V og to stik. Denne teknologi gør det muligt at eliminere brugen af benzingenerators i mange arbejdsituationer, hvilket både reducerer vores Scope 1-emissioner og forbedrer arbejdsmiljøet betydeligt – ikke mindst på støjpa-

rametret. Generatorerne er allerede blevet skiftet fra diesel til benzin, men vil fremover i højere grad blive udfaset helt, da vi forventer fuldelektrificering.

Årsagen er at vi arbejder på at anvende vores fremtidige elbiler som energisystem, hvor vi i stigende grad trækker strøm enten direkte fra kundens elnet, og på sigt potentielt også fra bilens batteri til vores udstyr. Det er stadig i planlægningsfasen, men det understreger vores ønske om at tænke helhedsorienteret og fremadrettet.

I vores lettere køretøjsflåde er vi også i gang. Vores tilbudsbil, tidligere diesel, er allerede udskiftet til el, hvilket viser, at skiftet kan lade sig gøre.

Vi er samtidig opmærksomme på, at elektrificeringen vil flytte en del af emissionerne fra Scope 1 til Scope 2 – og vi forholder os derfor også til elforbrugets energikildesammensætning og mulighederne for kun at købe grøn strøm. Dette uddybes i næste afsnit.

Vores investeringer sker med tanke på både klima og økonomi. Forventningen er, at omlægningerne vil give en mærkbar driftsbesparelse på sigt, og allerede i dag oplever vi forbedret arbejdsmiljø og færre støjgener. For os er det et naturligt skridt i retning af en ansvarlig og moderne virksomhed – hvor kvaliteten i opgaven går hånd i hånd med hensynet til klima og medarbejdere.



Scope 2 CO₂

Hos Isokvik er vi bevidste om, at bæredygtighed ikke kun handler om vores egne aktiviteter, men også om det aftryk, der følger med vores indirekte energiforbrug. I takt med, at vi elektrificerer vores transportflåde og arbejdsudstyr, vil vores samlede elforbrug stige markant – både på vores lager- og administrationskontor, hos kunderne og ved offentlige ladestandere. Derfor er det afgørende for os, at denne omstilling sker på en måde, hvor den indirekte udledning forbliver minimal.

Vi har allerede truffet klare valg for at sikre, at alt elforbrug under vores kontrol stammer fra vedvarende energikilder igennem køb af grøn strøm. For den strøm der anvendes til opladning af varebilerne oplades hos ladeoperatører, skal vi have undersøgt mulighederne for løsninger med dokumenteret

100 % grøn strøm. Dermed bringer vi vores nuværende Scope 2-udledning ned til reelt 0 ton CO₂. Det er vores mål, at det fortsat skal være tilfældet – også når vores elektrificerede drift vokser.

Vi er dog opmærksomme på, at en del af elforbruget foregår hos kunderne – eksempelvis når vi anvender 220 V fra husholdninger til vores letvægts indblæsningsmaskiner. I disse tilfælde har vi ikke mulighed for at kontrollere oprindelsen af elektriciteten. Det er en kompleksitet, vi tager alvorligt, men som vi på nuværende tidspunkt ikke medregner i vores Scope 2-regnskab, da det ligger uden for vores operationelle kontrol.

Modsat mange andre virksomheder har vi ikke aktuelle planer om selv at producere vedvarende

Stof til eftertanke

Inden vi for alvor gik i gang med vores ESG-arbejde, havde vi allerede truffet beslutningen om at købe 100 % grøn strøm.

I praksis betyder det, at vores elforbrug er dækket af strøm med oprindelsesgarantier. Vi er dog blevet opmærksomme på, at det ikke

nødvendigvis betyder, at der bliver produceret mere vedvarende energi her og nu – eller at vores valg direkte medfører mindre CO₂-udledning i energisystemet.

Oprindelsesgarantier fungerer i højere grad som et markedssystem, der på

længere sigt kan påvirke investeringer i grøn kapacitet – men som ikke nødvendigvis ændrer elnettets sammensætning i det øjeblik, strømmen bruges.

Det tager vi med i vores fremadrettede overvejelser om vi kan gøre det endnu bedre.

energi, eksempelvis via solceller eller batterianlæg. Det skyldes, at vores drift er decentral og i høj grad afhængig af mobile løsninger snarere end stationære faciliteter. I stedet fokuserer vi på elektrificering og strategiske elektricitetsindkøb som kan bidrage til fremtidig udbygning af grøn strøm i det danske elnet.

Vi anerkender, at elektrificeringen flytter vores klimabelastning fra direkte til indirekte udledninger. Men med en systematisk tilgang til grøn strøm og bevidste valg af operatører og leverandører, sikrer vi, at omstillingen til el ikke blot flytter problemet – men reelt reducerer vores samlede klimaaftryk.

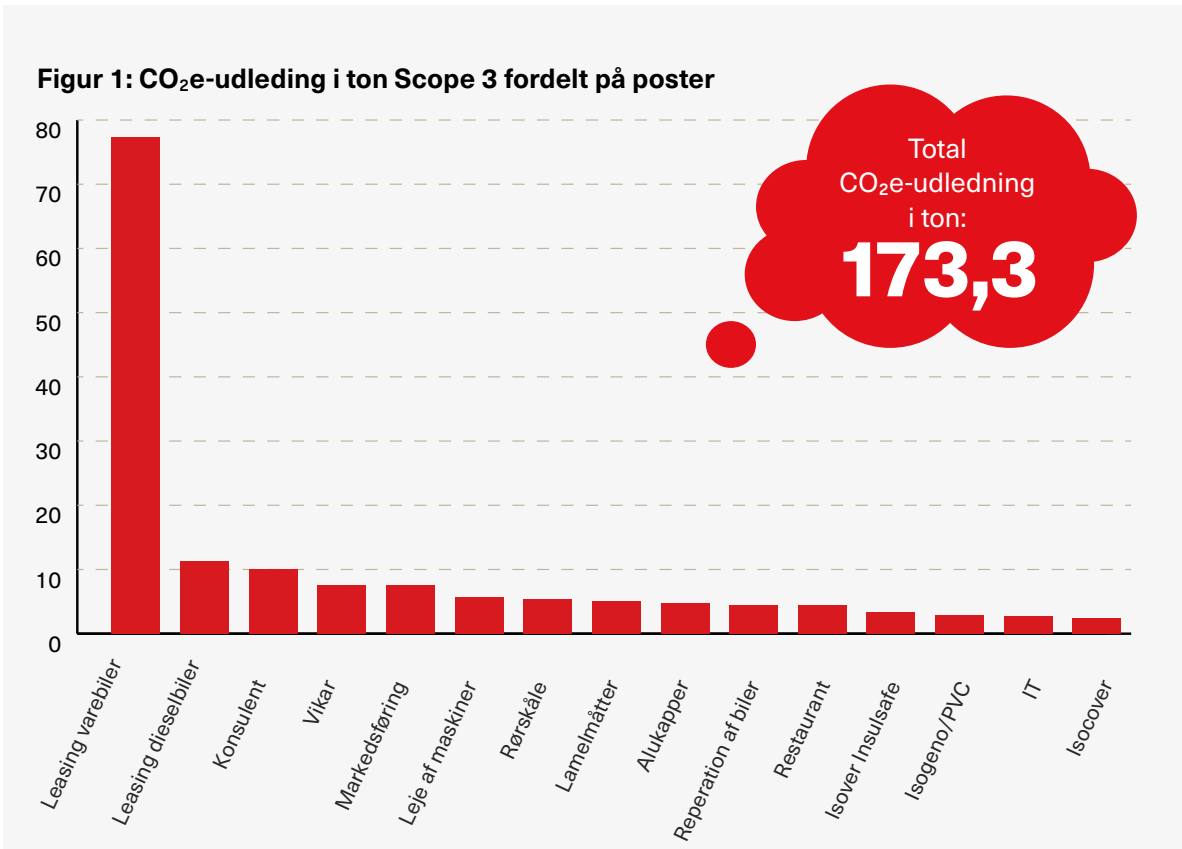
Scope 2 er for Isokvik dermed ikke et område, hvor vi har store emissioner i dag, men snarere et område vi følger tæt, i takt med at elektrificeringen skrider frem. Vores fokus ligger på at fastholde nuludledning og samtidig sikre, at vores grønne strømvalg er robuste og fremtidssikrede.



Scope 3 CO₂-reduktion

Scope 3-udledninger er ofte de mest komplekse at kvantificere og påvirke direkte. For Isokvik er det dog også her, vi ser et vigtigt potentiale for at tage ansvar og præge udviklingen gennem forudgående analyse af store indkøb og dermed træffe bevidste

bæredygtige valg. Vores indirekte CO₂-aftryk stammer især fra to kilder: leasingydelse på biler og vores vareforbrug af isoleringsmaterialer og andet opgaveorienteret materialeforbrug. Vi har som målsætning at reducere de samlede



Scope 3-udledninger med 20 % i forhold til baseline-året 2023/2024.

Flådestrategi

Første skridt på denne vej er en ændret tilgang til vores bilflåde, hvor vi gradvist udfaser leasingaftaler – særligt på fossildrevne køretøjer – og overgår til ejerskab af elektriske alternativer. Leasing er ikke i sig selv et hovedproblem klimamæssigt, men vil dog have højere klimabelastning over tid end direkte køb. Belastningen ligger primært i produktionen af nye køretøjer. Vores nye flådestrategi fokuserer derfor på køb af biler, længere ejerskab og levetid samt øget elektrificering. Dette sker i tæt samspil med vores arbejde i Scope 1 og 2.

Vareforbrug og materialerådgivning

Et andet centralt indsatsområde er materialevalg. Her står vi i en virkelighed, hvor isoleringsmaterialer både udgør en væsentlig klimabelastning, men også med sin funktion begrænser spild af varmeenergi og dermed reduktion af klimabelastning. Der hvor vi kan gøre en afgørende forskel er i valget af produkter, da produkter med ens pris og funktion, kan have forskellig klimabelastning.

Derfor har vi igangsat et arbejde med systematisk vurdering af klimabelastning pr. produktkategori, og vi rådgiver allerede i dag vores kunder om valg af materialer med lavere CO₂-aftryk. Et konkret eksempel er vores prioritering i vores rådgivning

af Isover glasuld frem for Rockwool stenuld, hvor førstnævnte har en lavere livscyklusudledning.

Vi ser løbende på nye muligheder i markedet, men kompromitterer aldrig sikkerhed eller funktion. Alle materialer, vi anvender, skal leve op til brandklasse 1, og valget afhænger altid af byggeriets øvrige forhold og krav. Her er vi som specialister i teknisk isolering bevidste om balancen mellem ydeevne, holdbarhed, sikkerhed og klima.

Bedre data på CO₂ på køb og salg

Selvom vi endnu ikke har fuld datatilgang fra alle leverandører, har vi taget de første skridt mod at integrere CO₂-information i vores indkøbs- og tilbudsproces. Det handler både om dokumentation, kundegennemsigthed og vores egen interne forbedringskultur.

I takt med at nye datakrav og digital sporbarhed udvikles i byggebranchen, forventer vi at kunne foretage mere præcise beregninger til gavn for vores kunder og målrette vores egen indkøbspolitik yderligere.

Gennem disse indsatser tager Isokvik ansvar for den del af klimabelastningen, vi ikke selv står direkte med i hånden – men som vi kan påvirke gennem faglige valg, bevidst rådgivning og en aktiv dialog med kunder og leverandører. Scope 3 er et område i bevægelse, og vi følger det tæt for at sikre, at vi også her tager vores del af ansvaret.



STATUS

173
tons CO₂e

MÅL

15-20 %
reduktion årligt



Ren luft – godt arbejdsmiljø

Hos Isokvik ser vi det som en naturlig del af vores ansvar at sikre renere luft – både for vores medarbejdere og for det omkringliggende miljø. Vi har en særlig opmærksomhed på de lokale emissioner, der opstår i forbindelse med brug af maskiner på byggepladser. Tidligere har dieselgeneratorer været en fast del af vores mobile setup, men det er nu afviklet. Ud over at være støjende og forurenende, har dieselgeneratorer en betydelig negativ effekt på luftkvaliteten – både for vores medarbejdere og for de mennesker, der bor og arbejder i nærheden af vores opgaver.

Som et skridt på vejen har vi allerede udskiftet dieselgeneratorerne med benzingeneratorer, der har lavere partikeludledning og væsentligt lavere støjniveau. Men det er kun en midlertidig løsning. Vores mål er at udfase benzingeneratorer helt og i stedet planlægge vores opgaver og udstyr på en måde, så vi kan tilslutte os eksisterende strømudtag, fx hos kunderne.

Billede af indblæsningsmaskine med strømudtag
Derudover arbejder vi på en løsning, hvor vi i stigende grad kan trække strøm direkte fra elbiler med batterikapacitet, hvilket både reducerer lokal luftforurening og minimerer behovet for ekstra udstyr. Generatoren skal være et nødstilfælde – ikke standarden.

Ved at skifte til elbaseret drift skaber vi et mere støjsvagt og sundt arbejdsmiljø for vores medarbejdere, samtidig med at vi bidrager til forbedret lokal luftkvalitet. For os er det ikke kun et spørgsmål om klima, men også om omtanke, sikkerhed og faglig stolthed i det daglige arbejde.

Kemiske stoffer – sikkerhed med omtanke

I vores arbejde anvender vi enkelte kemiske produkter, som er nødvendige for at sikre funktion og kvalitet i de løsninger, vi leverer. Det gælder særligt saltsyre og PVC-lim, som benyttes i mindre mængder – typisk omkring 3 liter lim og 7 liter saltsyre pr. år.

Selvom forbruget er relativt beskedent, tager vi håndteringen af kemiske stoffer meget alvorligt. Vi har en klar politik om, at sikkerheden aldrig må kompromitteres, og at ingen medarbejder må føle sig presset til at gå på kompromis med korrekt anvendelse af værnemidler eller instruktion. Alle medarbejdere, der håndterer kemiske stoffer, modtager grundig instruktion og oplæring, og vi sikrer, at der altid anvendes de rette personlige værnemidler ved brug. Det gælder blandt andet handsker, beskyttelsesbriller og korrekt ventilation. Vi arbejder løbende med at styrke sikkerhedskulturen, så alle føler sig trygge og informeret i hverdagen – det er en del af vores faglige integritet.

Fremme af dyreliv – små tiltag med stor betydning

Hos Isokvik er vi bevidste om, at vores påvirkning af miljøet ikke kun handler om CO₂ og energiforbrug, men også om vores rolle i det lokale økosystem. Vi holder ikke til i et klassisk industriområde, men har derimod Vallø Storskov som nærmeste nabo. Det giver os inspiration til at give lidt tilbage til naturen.

Et konkret initiativ er etableringen af et bistade ved vores værksted og administrationsbygning. Formålet er ikke produktion, men biodiversitet. Det er et simpelt tiltag, der hverken kræver komplekse installationer eller store investeringer, men som har en positiv effekt på det lokale dyre- og planteliv. Vi gør det, fordi vi kan – og fordi vi mener, det er det rigtige. Honningen fra bistadet går ikke til salg, men doneres til familier i nærområdet, som ikke har så meget til dagen og vejen. På den måde skaber initiativet både naturmæssig og social værdi i vores lokalområde.

STATUS

Ingen bistader endnu

MÅL

1

bistade inden sommeren 2026

Ansvarligt ressourceforbrug og den rette holdbarhed

– ansvarlighed i praksis

Hos Isokvik hænger bæredygtighed uløseligt sammen med godt håndværk. Vores tilgang til ressourceforbrug handler både om at bruge mindre – og at bruge det rigtige materiale. Det handler om holdbare løsninger, effektiv brug af materialer og en kultur, hvor spild hverken er acceptabelt fagligt eller økonomisk.

Et af de områder, hvor vi ser tydelige resultater, er ved vores valg af materialer og metoder. Når vi anvender indblæst isolering i stedet for isoleringsbats, opnår vi nul skærespild. Det er ikke bare et spørgsmål om effektivitet – det er en måde at tage ansvar for både ressourcer og kundens økonomi, som samtidig har et lavere CO₂-aftryk. På samme måde samler vi rester som halve rørskåle og genanvender materialer fra projekter hvor der først er blevet fjernet materialer. Det gør vi i stedet for at smide ud. Det er praktisk, ansvarligt og helt i tråd med vores værdier.

Vi stiller desuden høje krav til materialernes levetid og bestandighed. Eksempelvis bruger vi aldrig isoleringsprodukter med en forventet holdbarhed på kun ét år. Det er ikke godt nok – hverken for kunden, miljøet eller vores faglige stolthed. Vi

anbefaler i stedet løsninger, der matcher levetiden på tekniske installationer, som eksempelvis varmepumper. Det skaber langsigtet værdi og reducerer behovet for udskiftninger og ressourcetræk. Vores valg af Isover glasuld frem for Rockwool i mange tilfælde betyder, at vi bruger omkring halvt så mange kilo materiale. Det giver færre kørsler, lettere håndtering og et bedre arbejdsmiljø – uden at gå på kompromis med brandsikkerhed eller isoleringsevne. Samtidig vurderer vi i hvert projekt, om opgaven kræver maksimal beskyttelse, som fx en slagfast alukappe, eller om vi kan nøjes med en lettere og mere omkostningseffektiv løsning. Det handler om at matche løsning med behov – hverken mere eller mindre.

Vi rådgiver også kunder, der har et snævert budget, til at tænke i langtidsholdbarhed frem for kortsigtet besparelse. For os er det en del af en ansvarlig praksis at løfte kvaliteten, også når det kræver, at vi udfordrer de første ønsker.

I det store hele handler vores tilgang til ressourceforbrug om faglighed med omtanke. Vi tænker i helheder – både for klimaet, økonomien og holdbarheden.



Affaldshåndtering

– fra affald til ansvar

Affald er en uundgåelig del af byggeprocesser, men hos Isokvik arbejder vi aktivt på at mindske både mængden affald og spild, samt klimaaftrykket. Vores tilgang er praktisk opbygget, med fokus på sortering, genbrug og bevidste valg af fraktioner.

Allerede i dag har vi etableret systematisk sortering af metal, mineraluld og engangspaller.

Mineraluld udgør en væsentlig del af det affald, der opstår i vores arbejde, og derfor er det vigtigt for os, at det ikke blot bliver bortskaffet, men reelt genanvendt.

Derfor har vi en aftale om opsamling af mineraluld med henblik på genanvendelse, så materialet får nyt liv frem for at ende som restaffald eller blive brændt. Det er i tråd med vores ambition om, at vores affald ikke blot skal væk – det skal indgå i en cirkulær proces, hvor ressourcer bliver brugt igen.

Som næste skridt arbejder vi på at udvide sorteringen til plast og pap, som er de mest oplagte fraktioner at tilføje i vores logistik og pladsindretning. Vi er bevidste om, at affaldssortering kun virker, hvis det er let at efterleve på byggepladserne – derfor har vi fokus på brugervenlighed og praktiske løsninger, der passer til vores mobile arbejdsmiljø.

Vi har indledt en intern indsats for at styrke medarbejdernes bevidsthed og vil i kommende periode undersøge samarbejder med affaldsaktører, som kan dokumentere reel genanvendelse.

STATUS

8,8 tons
affald
i alt

90%

genanvendelse

MÅL

95%

genanvendelse
inden 2027

S – Sociale forhold

Medarbejdertilfredshed – *tillid, ordentlighed og gode forhold*

Hos Isokvik er medarbejderne kernen i den kvalitet, vi leverer. Vi er en lille og fagligt stærk virksomhed, hvor det tætte samarbejde og den gensidige tillid er fundamentet for både trivsel og arbejdsglæde. Derfor har vi altid haft en stærk uformel kultur, hvor der bliver lyttet, og hvor udfordringer bliver taget i opløbet.

Indtil nu har vi manglet en egentlig måling af medarbejdertilfredsheden. Temperaturen taget løbende gennem samtaler mellem leder og medarbejder. Denne praksis har fungeret godt i en organisation med få ansatte, men vi er bevidste om, at øget systematik kan styrke vores arbejde yderligere.

Derfor har vi igangsat en indsats for at formalisere og dokumentere vores tiltag for medarbejdertilfredshed. Det gælder først og fremmest at vi arbejder vi hen imod at etablere et simpelt og anonymt spørgeskema, der skal give os et kvantitativt mål for medarbejdertilfredshed. Det vil hjælpe os med at følge udviklingen over tid og sikre, at vi opdager eventuelle udfordringer i tide – også dem, der måske ikke altid bliver sagt højt. Dernæst vil vi arbejde med at nedskrevne retningslinjer og etablere en

mere struktureret tilgang til trivselssamtaler, som supplement til de løbende uformelle snakke.

Det må dog aldrig stå i vejen for at se hvert enkelt menneske og dennes behov. Vi sætter en stolthed i at være rummelige, og sikre at den medarbejder som måske har nogle særlige behov ift. mødetider, arbejdsstillinger, logistiske udfordringer, etc., bliver mødt, så hverdagen og privatlivet også kan hænge sammen. Den slags fungerer rigtig godt, når der er høj tillid. Det har vi til hinanden i Isokvik.

Allerede nu har vi dog et stærkt pejlemærke: Ved en uformel rundspørge har vores 8 medarbejdere vurderet deres tilfredshed i gennemsnit til 9 ud af 10. Det vidner om, at fundamentet er solidt – og at vi nu bygger videre med struktur, opfølgning og langsigtet fokus.

For Isokvik handler det ikke om at opfinde store HR-systemer, men om at bevare nærheden og samtidig styrke kvaliteten i vores medarbejder-dialog. Vi ønsker at fastholde en kultur, hvor man trives og bliver – og hvor hver enkelt føler sig set, hørt og respekteret.



11-timers reglen

Medarbejdere skal have mindst 11 timers sammenhængende hvile i døgnnet. Reglen skal sikre tilstrækkelig restitution mellem vagter.

48-timers reglen

Den gennemsnitlige arbejdstid må ikke overstige 48 timer pr. uge over en periode på 4 måneder. Formålet er at beskytte mod overbelastning.

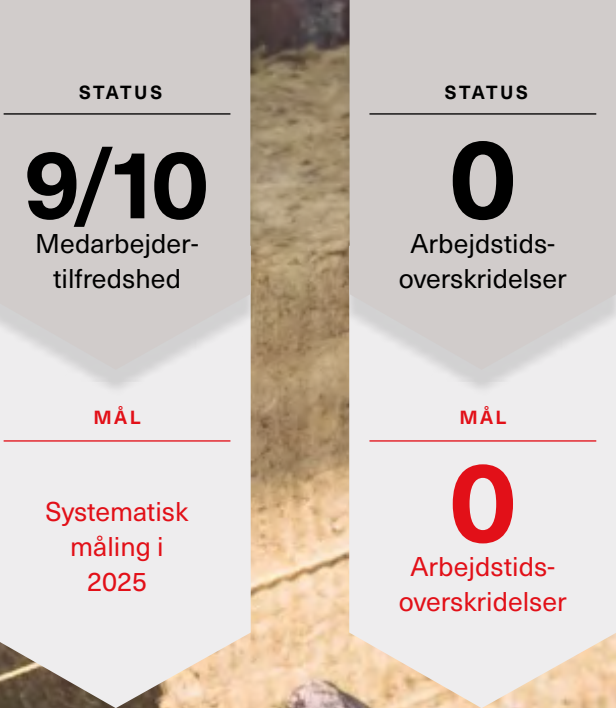
Arbejdstid

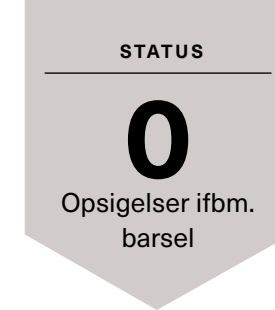
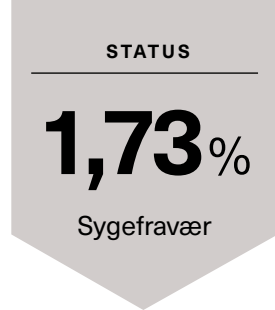
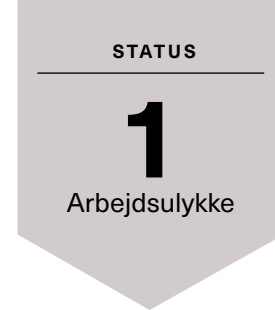
Hos Isokvik arbejder vi i en branche, hvor opgaverne ofte er fysisk krævende, og hvor leverancerne skal passe ind i byggepladsens stramme tidsplaner. Derfor er det vigtigt for os at have en kultur, hvor arbejdstid og belastning bliver taget alvorligt, og hvor vi planlægger med respekt for den enkelte medarbejders trivsel og grænser.

Vi er stolte af at kunne sige, at vi i det seneste regnskabsår ikke har haft ét eneste brud på hverken 11-timers-reglen eller 48-timers-reglen. Det er ikke et tilfælde – det er resultatet af en bevidst strategi om aldrig at love mere, end vi reelt kan levere, og om at planlægge realistisk.

Når tidsplaner skrider – hvilket uundgåeligt sker i byggeriet – har vi en klar praksis: Det er ikke medarbejderen, der skal kompensere med ekstra timer. Vi finder andre løsninger, og sørger for at hente tiden ind på en måde, der ikke belaster vores folk unødigt. Det er både sund fornuft og god ledelse.

For os er det let at overholde arbejdstidsreglerne, fordi vi arbejder med respekt, nærvær og overskud. Vi tror på at glade, veludhvilede og ansvarsbevidste medarbejdere skaber de bedste resultater for kunden.





Sikkerhed

Hos Isokvik er sikkerhed ikke bare et krav – det er en kerneværdi, der gennemsyrrer vores måde at arbejde på. Vores mål er, at ingen skal komme til skade, og ingen skal være i tvivl om, at sikkerhed har førsteprioritet.

I 2024/2025 har vi registreret én arbejdsulykke med fald fra stige. En arbejdsulykke er én for meget. Heldigvis kom vores medarbejder ikke voldsomt til skade, og var i gang med arbejdet igen allerede samme dag. Vi havde ingen registrerede nærvedhændelser. Det fortæller os dog muligvis at vi skal blive bedre til at forudse og rapportere mulige hændelser og blive dygtigere til at lære før uheld opstår. Det er ambitionen at vi opdyrker den kompetence i det fremadrettede.

Vi har en værdibaseret tilgang, hvor vi hellere stopper arbejdet end at risikere fejl, når sikkerheden er i spil. Den kultur starter allerede ved introduktionen: Alle nyansatte gennemgår en grundig oplæring, hvor de følges tæt med erfarne kollegaer og lærer både praksis og vores holdning til sikkerhed.

Vi har løbende dialoger om sikkerhed, og vi registrerer også hændelser, der ikke fører til fravær,

netop for at holde fokus på de små ting, der i sidste ende forebygger de store. For os er orden på arbejdspladsen og styring i byggeledelsen helt afgørende. Hvis vi møder en byggeplads, hvor der er rod eller mangel på overblik, tager vi det op – og vi vurderer arbejdsituationen grundigt, før arbejdet sættes i gang.

Derudover arbejder vi tæt sammen med kunder og byggeledere forud for opstart. God kommunikation og klare aftaler er en central del af forebyggelsen, og vi er aldrig bange for at stille krav, når det handler om sikkerhed.

I en branche, hvor der er risiko for skader, ser vi det som vores ansvar at vise, at det godt kan lade sig gøre at have en nul-ulykkes-kultur – også uden at gå på kompromis med effektivitet. Det handler om respekt, ansvar og faglighed.

Sygefravær

Et stærkt arbejdsmiljø handler ikke kun om at forebygge ulykker – det handler også om at skabe rammer for trivsel, fleksibilitet og balance i hverdagen. Hos Isokvik har vi en kultur, hvor det er legitimt at være hjemme med et sygt barn, og hvor der er forståelse for, at livet uden for arbejdet også skal fungere.

I regnskabsåret 2024 har vi blot registreret 157 timers sygefravær, inklusive barn syg. Det svarer til en samlet sygefraværsprocent på blot 1,37 %, hvilket er markant under vores målsætning på under 2 %. Vi ser det som et tegn på, at vores medarbejdere trives, føler sig trygge og møder op med overskud – og at vi samtidig har rum til fleksibilitet, når behovet opstår.

Fair Løn

Hos Isokvik mener vi, at lønssystemet skal være både gennemsigtigt, retfærdigt og motiverende. Det er vigtigt for os, at medarbejderne oplever, at deres indsats bliver værdsat – og at lønnen afspejler både faglighed, ansvar og det ekstra, man lægger i arbejdet.

Vi følger naturligvis de relevante overenskomstmæssige krav, herunder for pension, feriepenge, tillæg og lønniveauer for lærlinge og udlærte. Når man bliver uddannet, oplever man et klart lønhop – en tydelig anerkendelse af den faglige udvikling og det ansvar, der følger med. Men herefter er det indsatsen – ikke ancienniteten – der tæller. Vi tror på, at det skaber engagement, dynamik og retfærdighed i hverdagen.

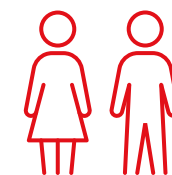
Vi har desuden en klar filosofi om, at ekstraordinær indsats skal kunne mærkes. Derfor er bonus eller ekstra betaling en mulighed, når medarbejdere yder en særlig indsats – og det sker med blik for både kvalitet, fleksibilitet og fællesskab.

Vi planlægger fremadrettet at indarbejde vurdering af løntilfredshed som en del af vores kvantitative medarbejderundersøgelse, så vi kan få et klarere billede af, hvordan vores lønpolitik opleves af medarbejderne, og hvor der eventuelt er behov for justeringer eller forbedringer.

Ligestilling

Hos Isokvik tror vi på, at forskellighed styrker fagligheden. Vores tilgang til ligestilling bygger på den overbevisning, at alle skal have samme muligheder – og at forskellighed i medarbejdergruppen skaber bedre samarbejde, højere kvalitet og en sundere virksomhedskultur.

Vi arbejder i en branche, hvor kvinder fortsat er underrepræsenterede, og i øjeblikket har vi ingen kvindelige ansatte. Det er dog ikke et valg – tværtimod er kvinder meget velkomne hos os, og vi ser gerne, at vi fremover får flere kvindelige kolleger, både som lærlinge og faglærte tekniske isolatører.



Vi har tidligere haft kvinder ansat, og vores erfaring er klar: kvindelige lærlinge og teknikere bidrager ofte med stor grundighed og ordentlighed, som passer rigtig godt til kravene i vores fag. Det er en kvalitet, vi gerne vil styrke i vores daglige arbejde.

Når vi rekrutterer, er det faglighed, ansvarlighed og vilje til at lære, der vejer tungest – ikke køn. Men vi er også bevidste om, at kønsmæssig skævhed ikke retter sig selv, og derfor har vi en opmærksomhed på at fremme en kultur, hvor kvinder føler sig trygge, velkomne og motiverede til at være en del af vores fag.

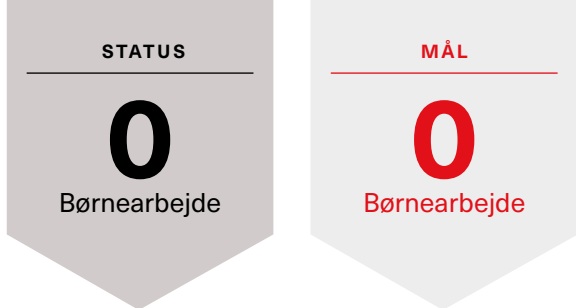
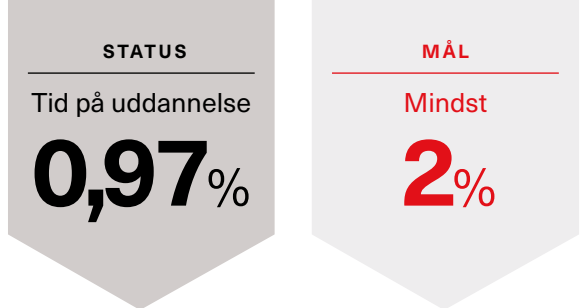
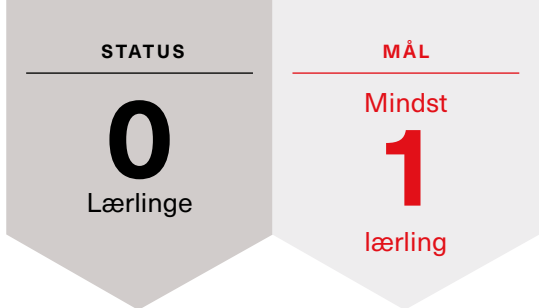
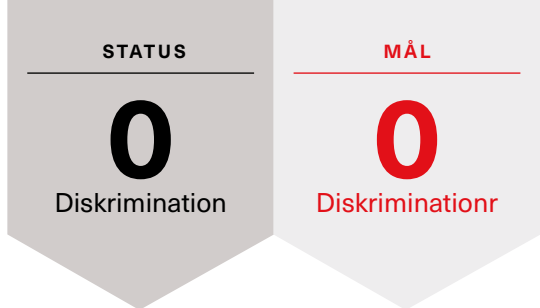
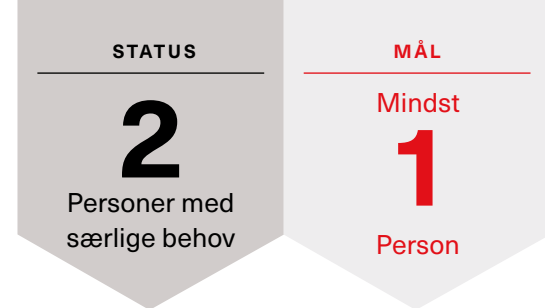
På sigt ønsker vi at tiltrække flere kvinder til isoleringsfaget generelt og til Isokvik specifikt. Vi ser det som et sundhedstegn for både virksomhed og branche, og vi vil arbejde for at nedbryde de barrierer, der måtte stå i vejen – uanset om de er praktiske, kulturelle eller historiske.

Balance mellem arbejde og privatliv

Hos Isokvik tror vi på, at mennesker trives og yder bedst, når der er plads til både arbejdsliv og familieliv. Vi ser ikke de to som modsætninger – tværtimod er de forbundne, og vi arbejder aktivt for at skabe en kultur, hvor man kan lykkes med begge dele.

Det afspejler sig tydeligt i vores fastholdelse. Vi har ingen medarbejdere, der har forladt virksomheden som følge af ubalance mellem arbejde og privatliv. Tværtimod oplever vi, at de medarbejdere, der tager barsel, kommer troligt tilbage, fordi de ved, at der er plads til dem – både som fagfolk og som forældre.

Vi har en stærk familiekultur i hverdagen, hvor det er naturligt at tage hensyn, hvis et barn er sygt, eller hvis der opstår behov for fleksibilitet. Vi tror på tillid frem for kontrol og arbejder ud fra princippet om, at arbejdsliv skal fungere som en del af livet – ikke som en belastning på bekostning af det.



Inklusion og mangfoldighed

Hos Isokvik tror vi på, at et stærkt team bygges på forskellighed og gensidig respekt. Derfor arbejder vi aktivt med både inklusion og mangfoldighed som en del af vores daglige praksis og vores måde at være kollegaer på.

Vi har i dag to ansatte med særlige behov, og det er et område, vi værner om. Vi har indrettet vores arbejdsplads med funktioner, der egner sig til personer, som har brug for mindre fysisk belastende opgaver eller strukturerede arbejdsrammer – og det vil vi fastholde som en del af vores sociale ansvar. Vores målsætning er, at der altid skal være plads til mindst én medarbejder med særlige behov, fordi vi ved, at det skaber både værdighed, bidrager med ny faglighed og udnytter til fulde den menneskelige værdi hos den enkelte.

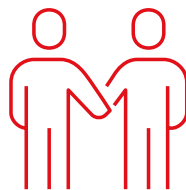
Vi har ligeledes fokus på at sikre et inkluderende og respektfuldt arbejdsmiljø for alle – uanset baggrund, tro, alder eller identitet. Vores nuværende medarbejdergruppe tæller ingen, som selv har oplevet diskrimination på arbejdspladsen, og det er vores klare mål, at det bliver ved med at være

sådan. Det kræver en kultur, hvor vi taler ordentligt, giver hinanden plads – og giver hinanden ordet.

Vi opfordrer alle medarbejdere til at bidrage med idéer, input og perspektiver, så vi løfter opgaverne i fællesskab og forstår hinandens synspunkter – også når vi er forskellige. Det gælder også i forhold til tro og livssyn: Hos Isokvik er der frihed til at praktisere sin religion, så længe det kan tilpasses arbejdsopgaver og fællesskabet.

Vi rekrutterer bredt gider ikke spilde tid på at tænke i “normaler” – vi tænker i potentiale og samspil. Alle, der bliver ansat hos os, bliver set som en fuldgyltig del af holdet, med mulighed for udvikling og med samme forventninger til engagement og faglighed.

Inklusion og mangfoldighed er for os ikke særhen-syn – det er et udtryk for ordentlighed og ambition om at være en arbejdsplads, hvor alle kan lykkes.



Uddannelse og kompetenceudvikling

Hos Isokvik ser vi løbende læring og kompetence-udvikling som en afgørende del af at levere kvalitet og ansvarligt håndværk. I en specialiseret branche som teknisk isolering er der ikke altid et bredt udbud af formelle kurser – men det betyder ikke, at vi går på kompromis med udvikling.

I regnskabsåret 2024/2025 har vi registreret 111 timer brugt på uddannelse, svarende til 0,97 % af den samlede arbejdstid. Det er under vores interne målsætning på 2 %, men skyldes primært, at vi i perioden ikke har haft lærlinge tilknyttet, hvilket normalt bidrager væsentligt til uddannelsesomfan-get.

Vi har et fortsat mål om løbende at have mindst én lærling i virksomheden, og vi ser det som et fælles ansvar at være med til at løfte næste generation af isolatører – både fagligt og kulturelt. Når vi har lærlinge, bliver der ikke kun uddannet én person – det styrker også fagligheden hos resten af holdet, fordi det kræver, at vi kan forklare, vise og stå på mål for det, vi gør.

Et særligt fokusområde i vores kompetencearbejde er passiv brandlukning, hvor vi sikrer, at alle enten har formel uddannelse eller dokumenteret kend-skab. Det handler både om sikkerhed, kvalitet og compliance – og det er et område, hvor vi insisterer på, at ingen må stå uden faglig ballast.

Vi arbejder også med en mere inddragende tilgang til kompetenceudvikling, hvor medarbejderne selv inviteres til at byde ind med relevante temaer, metoder og kurser, som kan styrke deres arbejde. Det handler ikke om at sende folk afsted for syns skyld – det handler om at skabe reel værdi for både opgaven og den enkelte.

Børnearbejde

Hos Isokvik er det en grundlæggende og ufravigelig politik, at vi ikke anvender børnearbejdskraft. Det gælder i hele vores virksomhed – både i udførende opgaver, på værkstedet og på lageret. Vi arbejder i en branche, hvor sikkerhed, ansvar og faglighed kræver modenhed og træning, og det er uforeneligt med børns deltagelse i arbejdskraften.

Vi har i 2024 haft 0 sigtelser, anmeldelser eller overtrædelser relateret til børnearbejde, og det er

også vores faste målsætning: 0 tilfælde – nu og fremover.

Den eneste undtagelse, vi anerkender, er lærlinge under 18 år, som er optaget på erhvervsuddannel-se som teknisk isolatør via EUC og dermed er en del af et godkendt og struktureret lærlingeforløb. I disse tilfælde er der tale om ansvarlig uddannelse – og lærlingen er underlagt både skolens, vores og myndighedernes regler og rammer.

Vi ser det som vores ansvar at sende et klart signal om, at Isokvik tager afstand fra enhver form for børnearbejde, både hos kunder og leverandører, og at vi aktivt medvirker til, at uddannelse og arbejdsliv først forbindes, når det sker på ordentlige og lovlige vilkår.

Arbejdstagere og etik i værdikæden

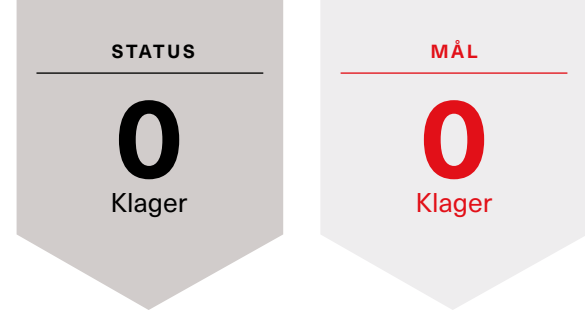
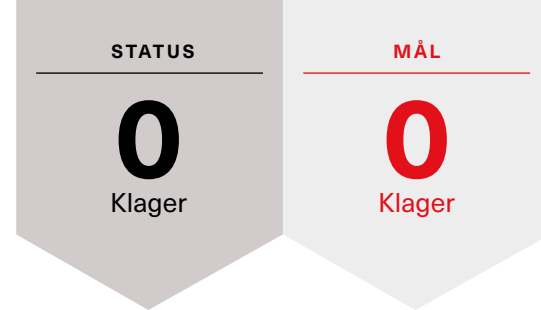
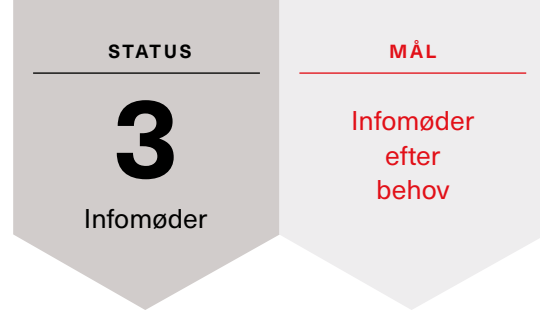
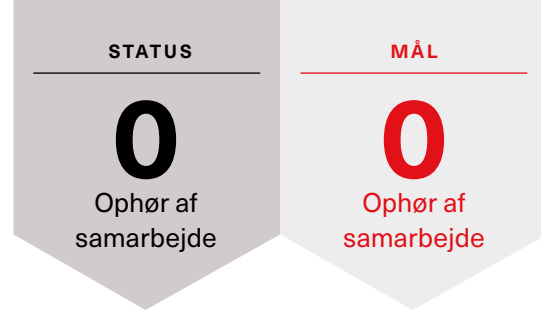
Hos Isokvik forstår vi at ansvarlighed ikke stopper ved vores egen matrikel. Vi har et klart værdisæt, hvor ordentlighed og troværdighed er helt centrale begreber – og det gælder både i relationen til vores kunder og til vores leverandører.

I 2024 har vi haft 0 etiske eller værdikonfliktende udfordringer relateret til vores værdikæde, hvorfor vi heller ikke har måttet afslutte samarbejder med kunder eller leverandører som følge af adfærd eller etik. Det skyldes en bevidst og løbende vurdering af, hvem vi handler med, og hvordan de arbejder, så Isokvik ikke ender i den slags situationer.

Vi er særligt opmærksomme på leverandører af nyere isoleringsmaterialer, som f.eks. træfiber og papirisoler-ing. Her ser vi, at der i branchen kan forekomme overdrivelser eller upræcise oplysninger – særligt omkring brandklasser, CO₂-aftryk og teknisk doku-mentation. Derfor går vi ikke bare med strømmen, men vurderer selv materialernes egenskaber og bruger egen erfaring og data som pejlemærke.

Vi kommunikerer ærligt og åbent med vores kunder, og vi står fast, hvis der opstår situationer, hvor løsninger ikke lever op til vores faglige eller etiske standarder – også selvom det betyder, at vi må sige nej til en kunde eller udfordre deres forventninger.

Vi tror på, at etisk adfærd og langsigtet tillid hænger uløseligt sammen. Og vi tror på, at det bedst betaler sig at stå fast på det, vi kan stå inde for – både teknisk og menneskeligt.



Indeklima med omtanke

Hos Isokvik arbejder vi hver dag med at sikre, at mennesker får sunde og holdbare bygninger at leve og arbejde i. Vores løsninger er ikke kun tekniske – de handler i høj grad også om menneskers trivsel og sundhed.

Vi ved, hvor stor betydning indeklimaet har, særligt i skoler, institutioner mens og i kontor og boliger. Derfor er det en kerneværdi for os, at vores isole-ringsløsninger forebygger skimmel, kuldebroer og kondens, og dermed beskytter både bygningens konstruktion og brugernes helbred.

Når vi udfører teknisk isolering, har vi altid fokus på at skabe løsninger, der sikrer langtidsholdbarhed og forebygger fugtproblemer – både i nye byggerier og i renoveringsopgaver. Det gælder f.eks. røriso-lering mod kondens og løsninger, der forlænger levetiden på installationer, samtidig med at de forbedrer komforten i dagligdagen.

Vi er stolte af, at vores arbejde gør en forskel for helt almindelige menneskers hverdag – og vi ser det som en naturlig del af vores samfundsansvar at sikre, at ingen skal bo eller arbejde i bygninger med dårligt indeklima.



Borgernes rettigheder og ytringsfrihed

Hos Isokvik tager vi borgernes rettigheder og deres ret til at ytre sig alvorligt – også selvom vi sjældent har den direkte kontakt til borgerne på de store pro-jekter. Vi indgår ofte som underleverandør i større entrepriser, og her deltager vi gerne i dialogmøder og høringsprocesser, når der skal planlægges og informeres om vores tilstedeværelse. Eksempelvis i boligforeninger, hvor vi i den forgangne periode har været en del af tre informationsmøder. Vi har god erfaring med at være proaktive med information som afspærring, støj, slanger i opgange og træk, så borgerne ved, hvad de kan forvente. Tydelig og tidlig kommunikation er en del af vores ansvar.

Vi anerkender fuldt ud borgernes ret til at sige fra, stille spørgsmål og dele deres holdninger – også på sociale medier. Vi beder aldrig nogen fjerne opslag, og vi mener, at gennemsigtighed og ordentlighed

skal kunne tåle offentlighedens lys. Hvis nogen har oplevet, at vi ikke har levet op til vores ansvar, har de vores fulde opbakning til at tage det op – og vi lytter gerne.

Vi tilstræber en sober og respektfuld dialog med borgere, både direkte og gennem bygherrer og hovedentreprenører. Vores mål er, at alle, der påvirkes af vores arbejde, føler sig informeret, respekteret og hørt.

Indvirkning på helbred og slutbrugerens sikkerhed

Hos Isokvik tager vi både slutbrugerens sikkerhed og deres helbred meget alvorligt. Vi har ingen registrerede klager, og det er vores mål at holde det sådan – ikke gennem held, men gennem grundighed og faglighed, samt et bevidst fravalg af projekter og praksisser, der kan indebære sundhedsrisici.

Branchen oplever desværre konkurrenter, som ukritisk isolerer hulrum uden hensyn til korrekt fugthåndtering. Det kan medføre skimmelvækst og alvorlige helbredsproblemer for beboere – ofte uden at problemet opdages før flere år senere.

Sådanne opgaver siger vi klart nej til. Hvis vi opda-ger, at en tidligere leverandør har leveret løsninger med potentielt helbredsskadelige konsekvenser, rådgiver vi kunden til at kontakte både en uvildig sagkyndig og forsikringsselskabet.

Vi arbejder ud fra princippet om fuld transparens – også når kunden har truffet valg, vi ikke kan stå inde for. Det kan fx være ønsket om at undlade brand-isolering, som kan udgøre en sikkerhedsrisiko. Vi prioriterer i alle tilfælde slutbrugerens sikkerhed højere end kortsigtede omkostningshensyn.

Et konkret eksempel er fra en skole, hvor vi under isoleringsarbejdet opdagede utilstrækkelig brandbeskyttelse omkring røg- og brandspjæld. Selvom det ikke indgik i vores oprindelige opgave, satte vi en undersøgelse i gang, og fik afdækket kravene. Herefter fremlagde vi en løsning i højeste brandklasse – og den blev gennemført. Det er for os ikke en mulighed at levere en løsning, der bringer børn og voksnes helbred i fare.

Derfor har vi et meget højt fokus på brandsikring, særligt i skoler, institutioner og etageboliger. Det er vores holdning, at korrekt brandisolering er et ufravigeligt ansvar – ikke en valgmulighed. Ved tvivl vælger vi altid løsninger med den højeste brandklasse.

GDPR og respekt for privatliv

Hos Isokvik Isolering tager vi både databeskyttelse og respekt for privatliv alvorligt – i både praksis og princip. Vi har opbygget en enkel og robust håndte-ring af personoplysninger, som sikrer, at vi lever op til kravene i GDPR, samtidig med at vi skaber tillid hos vores kunder.

Vi registrerer kun de kontaktoplysninger, som er nødvendige for at kunne udføre opgaven – typisk et telefonnummer. Disse oplysninger gemmes kun, mens sagen er aktiv. Når opgaven afsluttes, fjernes adgangen for vores montører, og efter en fastlagt periode slettes data helt fra systemet. Vores tilgang har ført til 0 klager over håndteringen af persondata i den seneste regnskabsperiode.

Et konkret eksempel på vores praksis opstod, da en tidligere kunde henvendte sig med ønske om at få adgang til sine data. Kunden havde ikke haft kontakt med os i fem år, og vi måtte forklare, at vi i overensstemmelse med GDPR-reglerne sletter kundedata automatisk efter en vis periode. Det afføder heldigvis primært respekt fra vores kunder.

Også i vores adfærd ude på opgaver tager vi hensyn til privatliv. Vi tager aldrig oversigtsbilleder i folks hjem, og vores medarbejdere er instrueret i kun at tage dokumentationsbilleder af selve arbejdsområdet. Vi undgår alle billeder, hvor beboernes identitet eller lokation kan udledes eller anden krænkelse privatliv kan forekomme. Det har resulteret i 0 klager over krænkelse af privatlivet i det forgangne år.

Denne tilgang er en del af vores værdibaserede kultur, hvor respekt – både for mennesker, data og grænser – er en naturlig del af måden, vi arbejder på.



G - Governance – God virksomhedsledelse

Bestyrelsen

Isokvik er organiseret med en bestyrelse, der skal sikre virksomhedens strategiske retning, værdiforankring og ansvarlige drift. Bestyrelsens arbejde tager udgangspunkt i både den daglige virkelighed og langsigtet bæredygtighed, og der er en tæt kobling til ejerkredsens involvering og værdier.

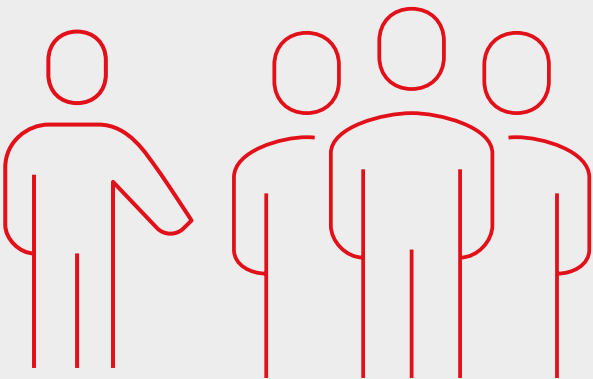
Virksomheden arbejder aktivt for at undgå problematiske afhængigheder mellem bestyrelsesmedlemmer og øvrige aktører, herunder leverandører, myndigheder og konkurrenter. I tilfælde, hvor der

måtte opstå afhængighedsforhold eller risiko for inhabilitet, er det virksomhedens faste praksis, at den pågældende person træder til side i relevante beslutninger. Denne tilgang er en integreret del af Isokviks governance-ramme og afspejler virksomhedens ønske om gennemsigtighed, integritet og professionel ledelse.

Bestyrelsen er aktivt involveret i ESG-arbejdet og har godkendt rammerne for nærværende rapport. Det sikrer, at miljømæssige og sociale hensyn forankres på højeste niveau i organisationen.

Bestyrelsen, ejerkreds og direktion pr. 30. juni 2025

Ulrik Sejersdal Nielsen Bestyrelsesformand Indtrådt: 2021	Peter Sylvest Andersen Menigt bestyrelsesmedlem Indtrådt: 2021	Henrik Karlsen Menigt bestyrelsesmedlem Indtrådt: 2021	Michael Nygaard Andersen Isokvik Isolering ApS, Direktør og ejer
Uddannelse: • HD 2. del – Virksomhedsanalyse, • Certificeret bestyrelsesuddannelse • PLP 1	Uddannelse: • Master of Business Administration, Henley • Certificate in Executive Coaching, ICF akkrediteret • Board Certificate • Handelsengrosuddannelse	Uddannelse: • Mellemlideruddannelse • Energimontør • Fugttekniker	Uddannelse: • Bygningskonstruktør
Erhvervserfaring: • UC Ejendomme ApS, Direktør og ejer • Sejersdal Aps, Direktør og ejer • Scandinova A/S, Indkøbschef (Tidligere) • Hus & Have, ComputerSalg A/S, Produktchef (Tidligere)	Erhvervserfaring: • DBI IT A/S, Administrerende direktør og medejer • CEIMA Consult, Ejer/Seniorrådgiver • Danish Agro a.m.b.a., Koncern HR- og IT direktør (Tidligere) • Mærsk IT, Key Account Manager (Tidligere)	Erhvervserfaring: GLH Totalbyg ApS, Direktør og ejer	Erhvervserfaring: • Produktansvarlig hos HBC byggematerialer • Direktør for Isokvik Isolering ApS
Tillidserhverv: • Bestyrelsesformand Scandiloc A/S • Medlem af Vurderingsankenævn Storstrøm • Bestyrelsesmedlem for skovbohallerne • Køge kommunalbestyrelse for Venstre • Bestyrelsesmedlem for Venstre i Køge	Tillidserhverv: • Bestyrelsesformand DBI IT Switzerland GmbH • Bestyrelsesformand DBI IT Sverige AB • Bestyrelsesmedlem Erik Sørensen Vin A/S • Bestyrelsesmedlem Bergsten Timber A/S	Tillidserhverv: Ingen yderligere	



Risikostyring og Code of Conduct

Hos Isokvik ser vi arbejdet med risikostyring som en integreret del af vores samlede tilgang til ansvarlig virksomhedsdrift. Det handler ikke blot om at minimere uheld og økonomiske tab, men i høj grad også om at være på forkant med de krav og forventninger, der møder os fra kunder, samfund og myndigheder. Arbejdet med ESG er derfor en vigtig del af vores risikostyring – og en måde, hvorpå vi aktivt søger at sikre ordentlige forhold hele vejen rundt: for miljøet, for medarbejderne, i vores leverandørkæde og i relationen til det samfund, vi er en del af.

Vi arbejder med faglighed, erfaring og sund fornuft som første led i vores vurdering af risici, men vi er samtidig i gang med at etablere en mere struktureret tilgang. I det forgangne år har vi kortlagt væsentlige ESG-relaterede risici. Det fremadrettede arbejde vil være at forbedre disse områder og formulere interne procedurer, der kan hjælpe os med at træffe sikre og ansvarlige beslutninger. Det gælder fx områder som:

- Miljø- og klimamæssige konsekvenser af vores materialevalg
- Brandsikkerhed og byggelovgivning

- Arbejdsmiljø og sociale forhold
- Leverandørers troværdighed og etik
- Håndtering af persondata og ytringsfrihed
- Vores omdømme i lokalsamfundet og den offentlige debat

Ud over disse forhold er direkte økonomisk risikostyring naturligvis et grundelement i vores daglige ledelse. Vi har løbende fokus på vores indtjeningssevne, likviditet og omkostningsstruktur og lægger stor vægt på, at virksomhedens vækst sker på et sundt, realistisk og robust grundlag. Vores valg af løsninger og investeringer er derfor baseret på både kvalitet og holdbarhed – teknisk såvel som økonomisk.

I dag er meget af vores adfærd drevet af kultur og ledelseskommunikation. Begreber som ordentlighed, brandsikkerhed og påpasselighed er dybt forankret i vores praksis og danner et naturligt kodeks. Men for at sikre gennemsigtighed og kontinuitet har vi besluttet at formulere en formel Code of Conduct i løbet af 2025. Den vil omfatte klare retningslinjer for ansvarlighed i hele organisationen samt hvad vi forventer af vores samarbejdspartnere.

Dermed bygger vi videre på vores eksisterende værdier og styrker samtidig det fundament, vi står på, i en stadig mere kompleks og forventningsfuld omverden.

Korruption, bøder og domme

Hos Isokvik prioriterer vi transparens og ordentlighed højt – også når det gælder forhold som korruption, domme og økonomiske konflikter. Vi anerkender, at det at være åben omkring disse emner er en vigtig del af ansvarlig virksomhedsledelse.

Der har aldrig været sager om korruption, bestikelse eller uetisk økonomisk adfærd, hvor Isokvik har været impliceret som part. Vi ser det som centralt, at alle medarbejdere og samarbejdspartnere forstår vigtigheden af integritet, og vi stræber efter en kultur, hvor potentielt kritisable forhold håndteres åbent og med rettidig omhu.

I igennem 2024 og 2025 har der dog været én civilretslig sag, hvor Isokvik blev involveret som følge af uretmæssig adfærd fra en tidligere minoritetsejers nære relation. Den pågældende person havde udført arbejde for en ven og samtidig stjålet en maskine, og der blev efterfølgende rejst krav mod Isokvik i forbindelse med denne fakturering som ikke stod mål med arbejdet. Sagen blev ført ved domstolene, og Isokvik blev frifundet og tilkendt erstatning. Den tidligere tilknyttede person måtte betale sagsomkostningerne.

Denne sag har bekræftet vigtigheden af, at vi fortsat har fokus på valg af de rigtige samarbejdspartnere, klarhed i opgaveaftaler, samt at vi som virksomhed står fast på ordentlighed, selv når det kræver en retssag. Vi har normalt høj tillid til vores medarbejdere og samarbejdspartnere – og vi har procedurer og årvågenhed, som gør, at fejl og uregelmæssigheder bliver opdaget og håndteret rettidigt. Endeligt tror vi på at man viser sin integritet igennem at tage ansvar for sit arbejde og handle etisk korrekt – også når det er svært.

Fratrædelsesordninger

Hos Isokvik har vi ikke haft behov for fratrædelsesordninger. Vores medarbejdere bliver typisk hos os i mange år, og vi har et stabilt og loyalt team. Vi ønsker dog at være transparente om dette emne, da vi forstår, at det er vigtigt for både kunder og samarbejdspartnere at vide, hvordan vi håndterer afslutning af ansættelsesforhold. Skulle en sådan situation opstå, vil det ske på en ordentlig og respektfuld måde, i tråd med vores værdier.

Med Ordentlighed som kompas

Hos Isokvik er ordentlighed ikke bare en værdi – det er fundamentet for hele vores måde at drive virksomhed på. Det handler ikke om pænt linet værktøj på hylderne, men om mennesker. Om at behandle andre med respekt – både medarbejdere, kunder og samarbejdspartnere – og forvente det samme den anden vej.

Vi tror på de gamle dyder: Et ord er et ord. Et håndslag gælder. Omsorg for sine medmennesker. Og hvis noget går galt, ringer vi med det samme. Kommunikation, ærlighed og ansvarlighed er grundpiller, vi ikke går på kompromis med. Det præger også vores ESG-arbejde. Vores miljøindsats handler om reelle CO₂-reduktioner og virksom rådgivning, der hjælper vores kunder med at træffe bedre valg. Vores sociale indsats handler om at se mennesket og skabe en arbejdsplads, hvor alle har mulighed for at trives og bidrage. Og vores governance-indsats bygger på transparens, risikoforståelse og tydelige værdier. Isokvik er en lille, agil organisation med korte veje fra tanke til handling. Vi gør det enkelt, konkret og ægte – og vi gør det ordentligt.

ESG tal tabeloversigt

E, S, G	ESG tal	Enhed	2024/2025
E1	GHG Emissioner Scope 1	Tons CO ₂ e	52,5
E1	GHG Emissioner Scope 2	Tons CO ₂ e	0,7
E1	GHG Emissioner Scope 3, Varer og tjenesteydelser	Tons CO ₂ e	156,7
E1	GHG Emissioner Scope 3, Anlægsaktiver	Tons CO ₂ e	0,0
E1	GHG Emissioner Scope 3, Brændsels- og energirelaterede aktiviteter	Tons CO ₂ e	12,9
E1	GHG Emissioner Scope 3, Fragt og distribution	Tons CO ₂ e	0,0
E1	GHG Emissioner Scope 3, Affald	Tons CO ₂ e	1,8
E1	GHG Emissioner Scope 3, Forretningsrejser og pendling	Tons CO ₂ e	1,8
E1	GHG Emissioner Scope 3 Total	Tons CO ₂ e	173,2
E1	GHG Emissioner Scope 1, 2 og 3 samlet	Tons CO ₂ e	226,5
E1	CO ₂ intensitet	Tons CO ₂ e/mio. kr.	24,1
E1	Elforbrug	MWh	8,8
E1	Transportenergi	MWh	207,5
E1	Energi i alt	MWh	216,4
E1	Vedvarende energiandel elektricitet	%	100,0
E1	Vedvarende energiandel total energi	%	9,5
E1	Antal biler		7
E1	Andel elbiler	%	14
E2	Vandforbrug	m ³	25
E5	Antal tons affald, ex. spildevand	Tons	8,8
E5	Affald til genanvendelse	%	90
E5	Farligt affald	Tons	0

E, S, G	ESG tal	Enhed	2024/2025
S1	Antal medarbejdere		8
S1	Andel af kvinder	%	0
S1	Antal overarbejdstimer		0
S1	Antal brud på 48-timers, og 11-timers regel		0
S1	Sygefravær i %	%	0
S1	Antal arbejdsulykker registreret		1
S1	Antal nærvedhændelser		0
S1	Medarbejderomsætning	%	0
S1	Inklusion, antal medarbejdere		2
S1	Diskriminationsklager		0
S1	Antal timer brugt på uddannelse og kompetenceudvikling	Timer	111
S1	Antal børn under 18 år involveret i driften		0
S2	Antal etiske udfordringer ift. værdikæden		0
S3	Antal arrangementer der fremmer offentlig dialog		3
S4	Antal episoder med helbredsrisico		0
S4	Antal registrerede brud på GDPR		0
S4	Antal klager over krænket privatliv		1

G1	Uafhængige bestyrelsesmedlemmer	%	100
G1	Antal retsager		1
G1	Antal domme eller bøder		0

Fremtiden for ESG hos Isokvik



ESG-arbejdet hos Isokvik er sat i bevægelse med denne første rapport som et synligt resultat af vores bestræbelser på at arbejde mere systematisk og gennemsigtigt med bæredygtighed, ordentlighed og samfundsansvar. Vi har taget udgangspunkt i de værdier, der allerede præger vores kultur – særligt vores stærke fokus på ordentlighed, ansvarlighed og respekt for både mennesker, miljø og samarbejde.

Med klare målsætninger, konkret praksis, transparens dokumentation har vi lagt et fundament, som vi kan bygge videre på.

Isokvik er ikke lovgivningsmæssigt forpligtet til at rapportere på ESG, men Vi ser ESG ikke som et bureaukratisk krav. I stedet ser vi det som en måde at styrke kvalitet, sikkerhed og langsigtet værdi – både i vores egne rækker og ude hos kunderne.

Fremadrettet vil vi fortsætte arbejdet med at styrke vores data, dokumentation og forankring i hverdagen. Det handler om at tage ansvar, når vi ser noget, der kan gøres bedre, både for fremtidens generationer og for det nuværende fællesskab.