

ÅRSRAPPORT 2021



OM COWI

COWI er et av Norges ledende ingeniørselskap innen rådgivning og prosjektering av komplekse funksjonsbygg, effektive transportløsninger, blågrønne løsninger og bærekraftig byutvikling. Basert på vår verdensledende kompetanse innenfor teknikk, miljø og samfunnsplanlegging, løser vi utfordringer gjennom et tett samarbeid med kundene våre. Slik skaper vi økt verdi for samfunnet, enkeltmenneskene og våre oppdragsgivere – og bidrar til å utvikle bærekraftige og helhetlige løsninger som bringer samfunnet fremover.

Vi kombinerer internasjonal tilstedeværelse med lokal kunnskap for å løse prosjekter overalt i verden – uansett størrelse. Til enhver tid er vi involvert i mer enn 10000 prosjekter globalt og 3700 prosjekter i Norge. Som selskap har vi 90 års erfaring, og vi er i dag 6700 ansatte globalt, hvorav 1300 jobber i Norge. Vi er ledende innenfor våre tjenesteområder, fordi våre rådgivere er ledende innenfor sine fagfelt. Sammen med våre kunder og samarbeidspartnere, skaper vi helhetlige og bærekraftige løsninger for morgendagens samfunn.



We are COURAGEOUS

- › We explore new ways to improve.
- › We make decisions and take action in good time, even when this is difficult.



We are CURIOUS

- › We ask questions and listen to our customers.
- › We pursue new knowledge and insights.



We CARE

- › We take care of customers and COWI – people and planet.
- › We pay attention to and respect each other.



We CO-CREATE

- › We collaborate with customers, partners and colleagues.
- › We embrace diversity in our teams to create better solutions.



We COMMIT

- › We do what we say and deliver on our promises.
- › We make an extra effort to deliver strong results.



DO THE RIGHT THING, ALWAYS

Do the right thing, always expresses the heart of our integrity. It means knowing our purpose and identity and bringing it to bear on our decisions and actions; also when no one is checking on us and there is no prescribed 'right way' to do it.

INNHold

08	OM COWI	39	TJENESTEOMRÅDE BYGNINGER
07	VI POSISJONERER OSS FOR VEKST	44	TJENESTEOMRÅDE ENERGI OG GRØNN OMSTILLING
08	LEDELSEN I SELSKAPET	46	TJENESTEOMRÅDE VANN OG KLIMATILPASNING
10	HØYDEPUNKTER GJENNOM ÅRET	48	TJENESTEOMRÅDE TRANSPORT OG BYUTVIKLING
12	NØKKELTALL	54	KUNDETILFREDSHET
15	HVORDAN ARBEIDER VI MED BÆREKRAFT	56	MEDARBEIDERNE VÅRE
26	HVORDAN VI ARBEIDER MED EGNE UTSLIPP	61	DIGITALISERING OG INNOVASJON
20	SLIK ARBEIDER VI MED BÆREKRAFT I PROSJEKTER	63	EMPLOYER BRANDING
32	SOSIALE FORHOLD – ARBEIDSGIVERS REDEGJØRELSESPLIKT	66	ÅRSREGNSKAP 2021



COWI NORGE SER TILBAKE PÅ ET ÅR DER VI LEVERER ET GODT RESULTAT OG POSISJONERER OSS FOR VEKST

Til tross for et år preget av pandemi, leverer COWI Norge et godt resultat. Vi har siden 2017 hatt en meget positiv utvikling med jevnt bedre resultater år etter år. Vi har tatt organisatoriske grep for å bedre lønnsomheten og vi ser nå en organisasjon som er godt forberedt på å ta nye markedsandeler.

Tross frustrasjon rundt pandemien og påbudet om hjemmekontor, har medarbeiderne håndtert dette meget godt. Gjennom god kundedialog har vi klart å opprettholde leveranseevnen, og styrket kunderelasjonene. Ekstra gledelig er det å se at våre kundetilfredshetsmålinger bekrefter dette.

Vi lanserte i 2021 nye verdier – We are curious, We are courageous, We care, We co-create, We commit.

Dette er inspirerende ledestjerner som medarbeiderne har arbeidet med gjennom året. Vi har også integrert verdiene inn i medarbeideres personlige utviklingsplaner.

Som en del av den nye strategien – Future-Now, lanserte vi ny visjon – Together, we shape a sustainable and liveable world. Vi trenger bærekraftige samfunn, som gir grunnlag for at mennesker og natur, næringsliv og samfunn grunnlag for vekst og trivsel.

COWI leverer nettopp løsninger som skal gjøre dette mulig. Vi er avhengig av hverandre som kollegaer, og som samarbeidspartnere for kunder, samfunn og partnere.

COWIs ambisjon er at vi skal akselerere den grønne omstillingen innenfor alle

våre tjenestekområder. Det er kun gjennom konkrete aksjoner vi endrer og utvikler. Derfor er vi tydelige på at 100 prosent av omsetningen skal komme fra prosjekter som er med å flytte verden i en bærekraftig retning innen tre-fem år.

Vi har ambisiøse kunder som søker grønnere løsninger, og vi ønsker samarbeid med de som har det samme verdisettet som oss. De skal vi hjelpe. De mindre ambisiøse kundene velger vi vekk. Vi vil sammen med kundene planlegge for mer bærekraft i prosjekter. Vår oppgave er å bidra til at utslipp og naturinngrep blir minimert.

Marius Weydahl Berg
Administrerende direktør

LEDELSEN I SELSKAPET



MARIUS WEYDAHL BERG
(FØDT 1975)

Administrerende direktør i COWI AS siden 2018

Marius har sin bakgrunn fra entreprenørbransjen og oljebransjen og er utdannet sivilingeniør fra NTNU.

Han har jobbet med prosjekter og prosjektvirksomheter hele sin karriere. Dette innbefatter både infrastrukturprosjekter i byggebransjen, samt flere EPCI-prosjekter. I Archer hadde Marius flere lederroller som prosjektleder, prosjektdirektør og øverste leder av den globale prosjekt- og ingeniørvirksomheten. Han hadde ansvar for full drift og P&L for alle forretningsenhetene, blant annet i Norge, USA, Storbritannia, Brasil, Midtøsten og Australia.

Marius kom til COWI fra oljeindustrielskapet Apply Søroco der han både satt i Executive Management Team (konsernledelsen) og ledet Corporate Business Development-funksjonen.

Marius sitter i styret i Rådgivende ingeniørers forening som nestleder.



AZIB BANARAS
(FØDT 1981)

Økonomidirektør for COWI Norge siden mars 2021

Azib har en bred erfaring innen økonomi og analyse fra internasjonale selskaper. Før Azib kom til COWI, var han Business Unit CFO i den danske industrivirksomhet FLSmidth. Azib startet sin karriere i den danske energivirksomheten, Ørsted. I 2018 startet han i COWI i Danmark hvor han var ansvarlig for controlling for forretningsenheten International.

Azib har en Master of Science (MSc) i Applied Economics & Finance fra Copenhagen Business School.



BIRGIT FARSTAD LARSEN
(FØDT 1974)

Divisjonsdirektør Bygninger

Birgit har vært divisjonsdirektør siden 2018. Hun har jobbet i COWI i 23 år og har bred ledererfaring, blant annet som prosjektleder, internasjonal direktør, og utviklingsdirektør med ansvar for faglig utvikling og innovasjon.

Fra 2017 gikk hun inn i linjeledelse med resultatansvar, først som avdelingssjef for Bygninger, og deretter som divisjonsdirektør.

Birgit er styremedlem i COWI Holding, samt i Næringslivets Sikkerhetsråd (NSR). Tidligere har hun hatt verv i henholdsvis COWI Fonden, BuildingSMART, RIF og TEKNA.

Birgit er sivilingeniør fra NTNU (1999).



JESPER L. ASFERG
(FØDT 1976)

Divisjonsdirektør for Transport & Byutvikling siden 2020

Jesper startet i COWI i 2006 og jobbet som brudesigner i COWI sin internasjonale bruavdeling i Danmark. Han har siden gått gradene som spesialist via prosjektledelse til linje- og strategisk ledelse. Fra 2015 til 2020 var han avdelingsleder for en av COWIs internasjonale bruavdelinger. Han har omfattende erfaring med store internasjonale infrastrukturprosjekter i Sør-Amerika, Afrika, Midtøsten, Asia og Europa.

Jesper er utdannet M.Sc., sivilingeniør fra Danmarks Tekniske Universitet (DTU) i 2003, og har en PhD i numerisk modellering fra DTU i 2006. Han har også en Executive MBA fra INSEAD i Frankrike 2021.



KIRSTI ENGBRETTSEN LARSEN
(FØDT 1967)

Direktør for marked- og forretningsutvikling siden 2019

Kirsti har vært ansatt i COWI siden 2004, og har hatt ulike lederroller de seneste 15 årene, bla. divisjonsdirektør for Bygninger, og før det regiondirektør for Midt/Nord. Hun har flere års erfaring som senior prosjektingeniør fra Erichsen & Horgen AS

Larssen har i dag flere styreverv i JV for store utbyggingsprosjekter som Regjeringskvartalet, Oslo lufthavn Gardermoen og Bergen lufthavn Flesland. Hun har tidligere hatt styreverv COWI Holding A/S og Rådgivende ingeniørers forening.

Kirsti er utdannet maskiningeniør fra Trondheim Ingeniørhøyskole.



ANNETTE DAHL FRANCK
(FØDT 1972)

HR-sjef

Annette var VP for HR i COWI AS fra 2013 til 2018. Hun har over 12 års ledererfaring og har vært daglig leder for to samarbeidene arkitektkontorer med rundt 60 ansatte, samt vært leder for PR-avdelingen i kommunikasjonsbyrået Renommé. Hun har arbeidet som seniorkonsulent innen organisasjon- og lederutvikling i Assessit i mange år, vært HR Business Partner i Canon og har bakgrunn i kommunikasjon fra Telenor og TV3. Annette er utdannet cand.mag fra NTNU, har lederutdanning fra BI og er sertifisert Professional Co-Active Coach fra Coaches Training Institute (CTI).



JØRN CHRISTEN JOHNSEN
(FØDT 1966)

Konst. divisjonsdirektør Vann og Miljø

Jørn Christen Johnsen har vært konstituert Divisjonsdirektør (SVP) for Vann og Miljø-divisjonen siden oktober 2021.

Jørn Christen har vært ansatt i COWI AS siden 2010. Han har jobbet som divisjonsdirektør og markedsdirektør i divisjon Vann og Miljø. Jørn har tidligere vært daglig leder i Aquateam COWI AS. Han har tidligere vært administrerende direktør i FB Engineering AS (1999 – 2010), i tillegg til ulike lederroller i morselskapet Flygfältsbyrå AB.

Jørn har en Master of Science fra Norges miljø- og biovitenskaplige universitet (1990), samt Executive MBA fra Norges Handelshøyskole (2005). Han har også deltatt på det anerkjente Executive Board Program på INSEAD i Frankrike (2019).

Jørn har utstrakt ledererfaring og styreverv, og er styreleder i Aquateam COWI AS og sitter i styret i Norsus AS, Lca.no AS og NCCE (Norsk Senter for Sirkulærøkonomi).



EBBE LIND KRISTENSEN
(FØDT 1976)

Senior Technical Director

Ebbe har opparbeidet seg solid internasjonal ledererfaring fra COWIs virksomheter i India, Qatar, Oman, Bahrain og Danmark, før han i januar 2019 tiltrådte stillingen som Senior Technical Director i COWI AS.

Ebbe har bred erfaring fra rådgiverbransjen innen bl.a. prosjekt-, linje- og kvalitetsledelse, og har i flere år jobbet på strategisk nivå i flerfaglige og internasjonale miljøer. Han sitter i dag som styremedlem i Aquateam COWI AS.

Ebbe er utdannet sivilingeniør (2002) med etterutdannelse innen ulike management-programmer bl.a. fra INSEAD og Handelshøyskolen BI.



MAY KRISTIN HAUGEN
(FØDT 1963)

Kommunikasjonssjef siden 2013

May Kristin har bred erfaring fra å jobbe med kommunikasjon og ledelse i store organisasjoner. Siden 2013 har hun vært kommunikasjonssjef i COWI Norge. Før dette har hun hatt lederrolle i PR-byrået Gambit Hill & Knowlton, og hun har vært konserndirektør i Aktiv Kapital med ansvar for HR og kommunikasjon. I perioden 2000 – 2007 hadde hun ulike lederroller i Telenor.

May Kristin har hatt styreverv ved FFI (Forsvarets forskningsinstitutt) i 2013-2015 og Rådgivende ingeniørers forening i 2018-2021.

May Kristin har studert statsvitenskap ved Universitetet i Oslo og har tatt etterutdanning ved INSEAD.

HØYDEPUNKTER GJENNOM ÅRET



Gjennom 2021 vunnet mange strategiske prosjekter som har bidratt til en rekordstor ordrereseerve



Oslo Havn og COWI planlegger landstrømsanlegg for containerskip. Landstrømsanlegget er et nødvendig bidrag for å nå målsettingen om 85% utslippsreduksjon innen 2030.



E39 Stord-Os for Statens vegvesen

Prosjektet er en del av ferjefri E39. Strekningen Stord-Os er lang og utfordrende med fjordkryssninger, lengre tunnelstrekninger og flere kryss.



E6 Moelv-Roterud

er en del av storutbyggingen E6 Moelv – Øyer. Delstrekningen Moelv – Roterud er ca. 11 km lang. Prosjektet omfatter ny motorveibru over Mjøsa samt totalt ca. 9,4 km vei i dagen på begge sidene av broen. COWI skal bidra til å lage forslag til reguleringsplan for strekningen.



Borg – konsept for karbonfangt og -lagring

På oppdrag for Borg CO₂ skal COWI og Citec utvikle konsepter for karbonfangstinfrastruktur i halvindustriell skala i Fredrikstad, Sarpsborg og Halden. Målet er å undersøke hvordan Borg havn kan bli en industrileder i Norges karbonfangstsatsing.



Sjukehuset Nordmøre og Romsdal

Nytt sykehus får integrert somatikk- og psykiatriavdeling og innehar funksjoner som bl.a. poliklinikk og dagbehandling, laboratorier, billeddiagnostikk, operasjon, akuttmodtak, intensivbehandling og fødestuer. Ca. 54.000 m² på Hjelset og ca. 5.000 m² i Kristiansund.



Empire Wind

er et havvind prosjekt utenfor New York for Equinor og bp. Utviklingen av vindprosjektet dekker et areal på 323 km² og spenner over vandyp fra 20 til 40 m. Designprosjektet for Empire Wind omfatter detaljprosjektering av 138 fundamenter med en diameter på ca. 9 m og en høyde på ca. 100 m.



Styrket attraktivitet på både Karrierebarometeret og – Universum

blant både studenter og erfarne.



Lansert nye verdier og visjon

Sammen med kunder, samarbeidspartnere og kolleger skaper vi en fremtid hvor mennesker og samfunn vokser og blomstrer. Det gjør vi ved sammen å skape bærekraftige og vakre løsninger som forbedrer livskvaliteten for mennesker i dag og mange generasjoner fremover.



Inngått partnerskap med Madaster, Loopfront

for å bringe ombruk av materialer inn i design- og driftsfasen av bygninger og infrastrukturprosjekter.



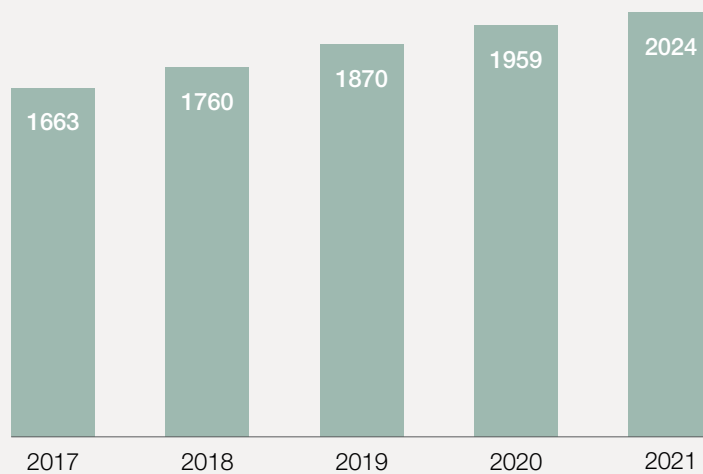
Landskapsarkitekturprisen for gatenormalen i Oslo

COWI har bistått Bymiljøetaten i utformingen av en ny gatenormal for Oslo kommune. Den nye gatenormalen gir en bedre livskvalitet til Oslos innbyggere og besøkende.

NØKKELTALL



OMSETNING

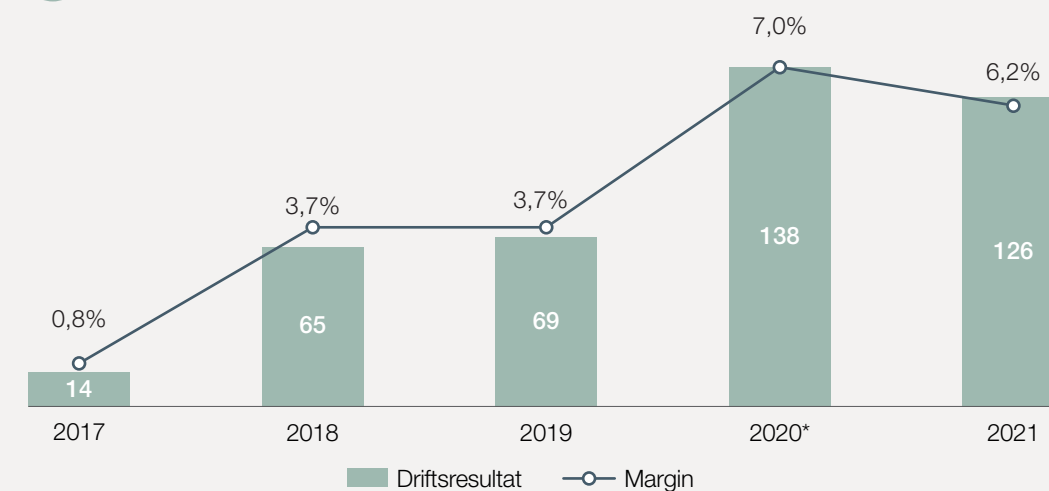


COWI har økt produksjonen siden 2017 og vunnet flere store profilerte prosjekter.

Gjennom pandemien har COWI fortsatt å vokse og har nå den høyeste ordreserven i selskapets historie. COWI fortsetter satsningen på fornybar energi, og vant i 2021 flere rammeavtaler. Dette er viktig for den videre satsingen på vannkraft, kraftnett, energiløsninger og grønn industri.



DRIFTSRESULTAT OG MARGIN



* I 2020 er det engangseffekter på 24 MNOK, som relaterer seg til avslutning av en rettssak, samt nye retningslinjer for avsetninger for risiko i prosjekter.

Selskapet har de siste årene arbeidet systematisk med å bedre prosjektgjennomføringen, samt kundedialogen. Dette har bedret driftsmarginene markant. Tilbake i 2017 ble det gjennomført en omorganisering av selskapet der styrking av lederskapet var

sentralt. Dette har resultert i bedre verdiskaping sammen med kundene, markedet og medarbeiderne.

De to siste årene har vært preget av ekstraordinære tiltak på grunn av pandemien og utstrakt bruk av hjemmekontor. Det har vært betydelig

mindre reiseaktivitet, noe som har påvirket kostnadene positivt.

COWI har opprettholdt og bedret ordreserven gjennom pandemien, noe som gir et godt utgangspunkt for en stabil og høy inntjening de kommende årene.



ÅRSVERK



HVORDAN VI ARBEIDER MED BÆREKRAFT

DE PRIORITERTE BÆREKRAFTSMÅLENE

COWIs visjon er: "Together we shape a sustainable and liveable world". Bærekraft er en integrert del av visjonen og kjernen i forretningsmodellen vår.

Allerede i 2006 signerte vi United Nations Global Compact-initiativ, og har siden jobbet aktivt for å nå FNs klima- og utslippsmål. Bærekraftsmålene har stor betydning for våre kunder, sluttbrukere og samfunnet rundt oss. I COWI har vi valgt å prioritere bærekraftsmål 6, 7, 9, 11 og 13.

Fremgangen vår og måloppnåelsen som påvirker karbonavtrykket, offentliggjøres hvert år i vår samfunnsansvarsrapport, også kalt COP-rapport.

HVORDAN JOBBER COWI MED BÆREKRAFT?

Vi i COWI arbeider med bærekraft langs to hoveddimensjoner: Å kutte utslipp i eget hus, og å rådgi kundene våre på bærekraftsspørsmål og hvordan deres prosjekter kan bidra til et grønt skifte.

Selskapets overordnede mål er å redusere egne CO₂-utslipp med 70 prosent før 2030 (sammenlignet med 2008) og å bli CO₂-nøytralt innen 2050. COWI Norge er Miljøfyrtårn-sertifisert og måler kontinuerlig på tre hovedparametere: CO₂-utslipp, energiforbruk og avfall. Vi har store ambisjoner om å redusere eget forbruk, og det er særlig innenfor transport og energi vi har forbedringspotensiale.

Samtidig jobber vi til enhver tid på 10 000 prosjekter verden over.

Samtlige av disse påvirker kloden vår – og kan bidra til at vi når FNs bærekraftsmål – hvis de blir realisert på en god, innovativ og bærekraftig måte.

COWI tilbyr mange tjenester innenfor innovative energiløsninger til bygg og komplekse funksjonsbygg. Klimaregnskap i et livssyklusperspektiv og ombruksdiskusjoner har fått mye oppmerksomhet i COWI. Vi jobber tett sammen med våre egne arkitekter i Arkitema og andre for å undersøke hvordan vi eksempelvis kan gjenbruke større konstruksjonselementer. Innenfor sirkulærøkonomi bidrar vi også med bærekraftsrådgivning for kunder som etterspør dette i økende grad.

Innenfor transportsektoren er det et stort potensial for mer bærekraftige løsninger. I COWI arbeider vi særlig med finne vei, bru og baneløsninger som reduserer behovet for arealbeslag, bevarer naturen og utforsker nye materialer med mindre klimaavtrykk.

Innenfor andre fagområder er det særlig COWIs bidrag til en bedre energimiks i samfunnet som er sentralt. Vi har spesialkompetanse innenfor blant annet karbonfangst og lagring, havgående vindkraft og grønn mobilitet. COWIs internasjonale miljø har jobbet på prosjekter som er ansett som verdensledende innen havvind.



HVORDAN VI ARBEIDER MED EGNE UTSLIPP

TYDELIGE AMBISJONER

Vi skal være et selskap som strekker oss langt både når det kommer til å rådggi kundene våre, men også i vår egen virksomhet.

Siden vi ble med i FNs Global Compact i 2006 har vi rapportert på eget karbonutslipp. Hvert år publiserer COWI en COP-rapport (Communication on Progress) som oppsummerer fremgangen mot målene i UN Global Compact-avtalen. Siden 2018 har COP-rapporten også inneholdt en detaljert oversikt over karbonavtrykket for alle COWI-kontorene over hele verden.

Etter at COWI påbegynte de detaljerte målingene av CO₂-avtrykk, kom også nye mål for CO₂-kutt. Da målene ble lansert i 2018, ble de internt ansett som skyhøye: Innen 2030 skulle CO₂-utslippene kuttes med 70 prosent i forhold til 2008-nivå. Og innen 2050 skal selskapet være karbonnøytralt.

Det ble i 2019 besluttet at vi skal være karbonnøytrale, et mål som allerede ble nådd i 2020 i en kombinasjon av tiltak som allerede var iverksatt og kjøp av CO₂-kvoter.

Målet fremover er å redusere selskapets direkte og indirekte

CO₂-utslipp med mer enn 70% innen 2030, med 2008 som basis.

METODE

Siden 2019 har vi fulgt rammeverket til Greenhouse Gas Protocol (GHG), som rapporteringsstandard og følger deres inndeling i scope 1, Scope 2 og Scope 3 for utslippskilder:

- > **CO₂-utslipp, scope 1:** Tilsyns- og firmabiler
- > **CO₂-utslipp, scope 2:** Elektrisitet, kjøling og oppvarming fra kjøpte kilder
- > **CO₂-utslipp, scope 3:** Arbeidsrelatert kjøring med privatbil, drosje, tog og buss, flyreiser og hotellovernatting. I tillegg redegjør vi for kjøpte varer og tjenester, som eksempelvis IT-utstyr, kontorrekvisita og kantine.

Datagrunnlaget er hentet fra energiforbruk, transport, avfallshåndtering og vannforbruk fra kontorer med mer enn 30 medarbeidere. Mindre kontorer er beregnet utfra et gjennomsnitt av de andre kontorene.

MILJØFYRTÅRNSERTIFISERT
I COWI har enkelte kontorer vært sertifisert Miljøfyrtårn siden 2008. I 2018 gikk vi over til Hovedkontormodellen.

Å være Miljøfyrtårn innebærer systematisk arbeid med miljøtiltak internt og i prosjekter. Virksomhetene

oppfyller kriterier og jobber med kontinuerlig forbedring for en mer miljøvennlig drift og godt arbeidsmiljø.



Miljøfyrtårn har tilpassede kriterier for ulike bransjer og sertifikatet tildeles etter en uavhengig vurdering.

For COWI gjelder bransjekravene for Rådgivende ingeniører og arkitekter. Dette innebærer at vi skal demonstrere:

- > At vi har rutiner for miljøprogram og miljøoppfølgingsplan i oppdrag
- > At vi har en miljøpolicy med langsiktige miljømål og kortsiktige delmål i oppdrag
- > Alle oppdrag skal ha en miljøansvarlig (dette blir oppdragsansvarlig der det ikke er aktuelt med RIM)
- > Miljøledelsessystemet skal omfatte rollebeskrivelse for miljøansvarlig i oppdrag
- > Virksomheten skal ha rutiner for kompetansestyring og utvikling der ivaretagelse av yre miljø inngår i alle relevante fag.

Det leveres en årlig klima- og miljørapport og hvert tredje år blir

virksomheten resertifisert. Miljøledelse er tema på ledelsens gjennomgang.

Miljøfyrtårn-sertifisering er anerkjent av myndighetene ved offentlige innkjøp, og godkjent som miljødokumentasjon i anbudskonkurranser. EU gir ordningen samme status som ISO 14001 Miljøledelse og EMAS.

COWI deltar også i en pilot test om videreutvikling av Miljøfyrtårnet og sertifiseringen.

RESULTATER 2021

Grunnet pandemi og lav tilstedeværelse på kontoret, har ikke miljøtiltak ved kontorene vært en prioritert oppgave. Det er derfor vanskelig å sammenligne tallene for 2021 med tidligere år.

Alt i alt gjorde disse reduksjonene at COWIs globale CO₂-utslipp endte på 11 013 tonn CO₂-ekvivalenter i 2021. Til sammenligning var tallet i 2020 på 10 558 tonn, og på 61 240 tonn i basisåret 2008.

Karbonfotavtrykket i 2021 tilsvarer et utslipp på 1,7 tonn CO₂ e per FTE, sammenlignet med 1,6 tonn CO₂ per FTE i 2020. Denne marginale økningen er knyttet til flere faktorer i scope 3.

FORRETNINGSREISER NÆR HALVERT

Tidligere analyser av COWIs karbonavtrykk har pekt på forretningsreiser som den største enkeltfaktoren for CO₂-utslipp – både globalt og i Norge. I 2020 ble utslipp

knyttet til forretningsreiser redusert med 68 prosent sammenlignet med året før. Gjennomsnittlige forretningsreiser med fly ble redusert fra 6300 kilometer per ansatt i 2019 til 1900 kilometer i 2020.

Den kraftige reduksjonen av forretningsreiser og mer bruk av digitale møter både internt og med kunder har vært et viktig bidrag til å levere på ambisjonen om å bli karbonnøytrale.

Reduksjonen kan i stor grad tilskrives korona-nedstengning.

2020 viste samtidig at vi klarer å opprettholde en god relasjon til kundene selv med mindre reising. Dette har gjort alle parter bevisst på at vi kan finne mer effektive arbeidsformer og samtidig bidra til bedre klima.

Fremover ønsker vi fortsatt lav flyaktivitet for både interne og eksterne møter. Målet er en reduksjon på 50%. For prosjekterelaterte reiser er målet en reduksjon på 25%.

For både tilsynsbiler og firmabiler skal det anvendes el-biler der det er mulig.

I 2022 skal vi analysere mulige CO₂-utslipp fra bygninger og pendling for ytterligere å redusere karbonavtrykket vårt.

Vi forventer at disse tiltakene vil ta oss i retning av målet om 70% kutt i karbonavtrykket innen 2030, og karbonnøytralitet innen 2050 uten kjøp av klimakvoter.

For beregning av utslipp knyttet til fly, hotell og tog, baserer vi oss på tall fra reisebyrået vårt Egencia. De leverer løpende rapporter på forbruk, inklusivt antall kilometer fløyet, basert på tall fra alle flyselskaper og gjennomsnittlige CO₂ tall kalkulert på bakgrunn av DEFRA-standard.

UTSLIPP FLYTTET TIL HJEMMEKONTORET

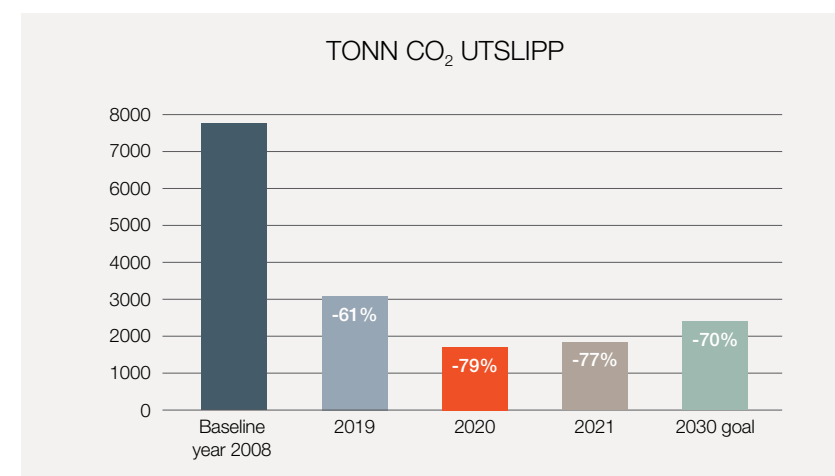
Nedstengingen og restriksjonene i forbindelse med Covid-19-pandemien har også påvirket pendlemønstre og kontordriften. Over hele verden har ansatte blitt bedt om å arbeide hjemmefra. Det har redusert behovet for pendling til og fra kontoret (28 %) og for fasilitetsstyring (45 %), som omfatter utslipp fra innkjøpt mat og drikke, kontorutstyr, generert avfall og forbruk av elektrisitet i COWIs kontorlokaler.

Kaffe, lunsj, avfall og strømforbruk – alt dette gikk før i arbeidsgivers klimaregnskap, mens det i år havner hos medarbeiderne. Så vi skal ikke se bort ifra at de reelle CO₂-utslippene nok er en del høyere enn det vi har klart å avdekke i årets karbonrapport. Disse forholdene vurderer vi nå hvordan vi kan inkludere i fremtidens egenrapportering av karbonutslipp.

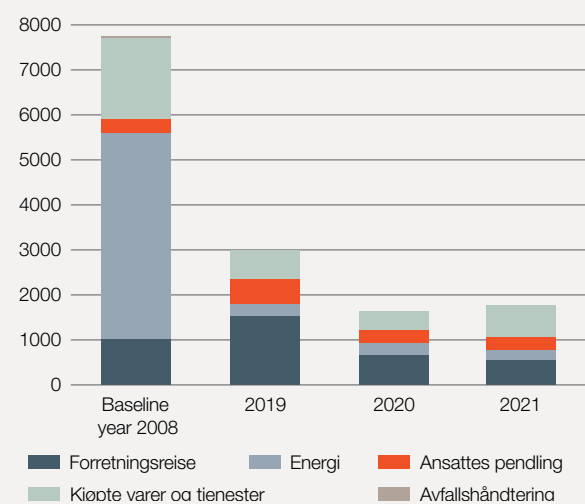
Men utviklingen går i riktig retning. Selv før koronaen endret alt var utslippene våre fra drift på et helt annet nivå enn det de var i 2008. Så her har innsatsen fungert.

ANDRE UTSLIPP

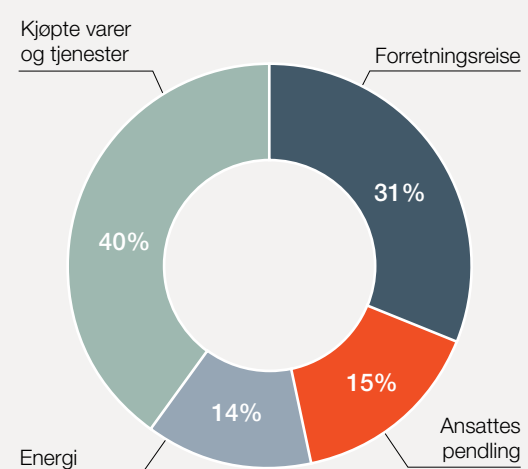
Denne kategorien dekker mat og drikke, IT-utstyr, kontorutstyr og rekvisita, og vann.



TONN CO₂-UTSLIPP PER ÅRSVERK PER KATEGORI

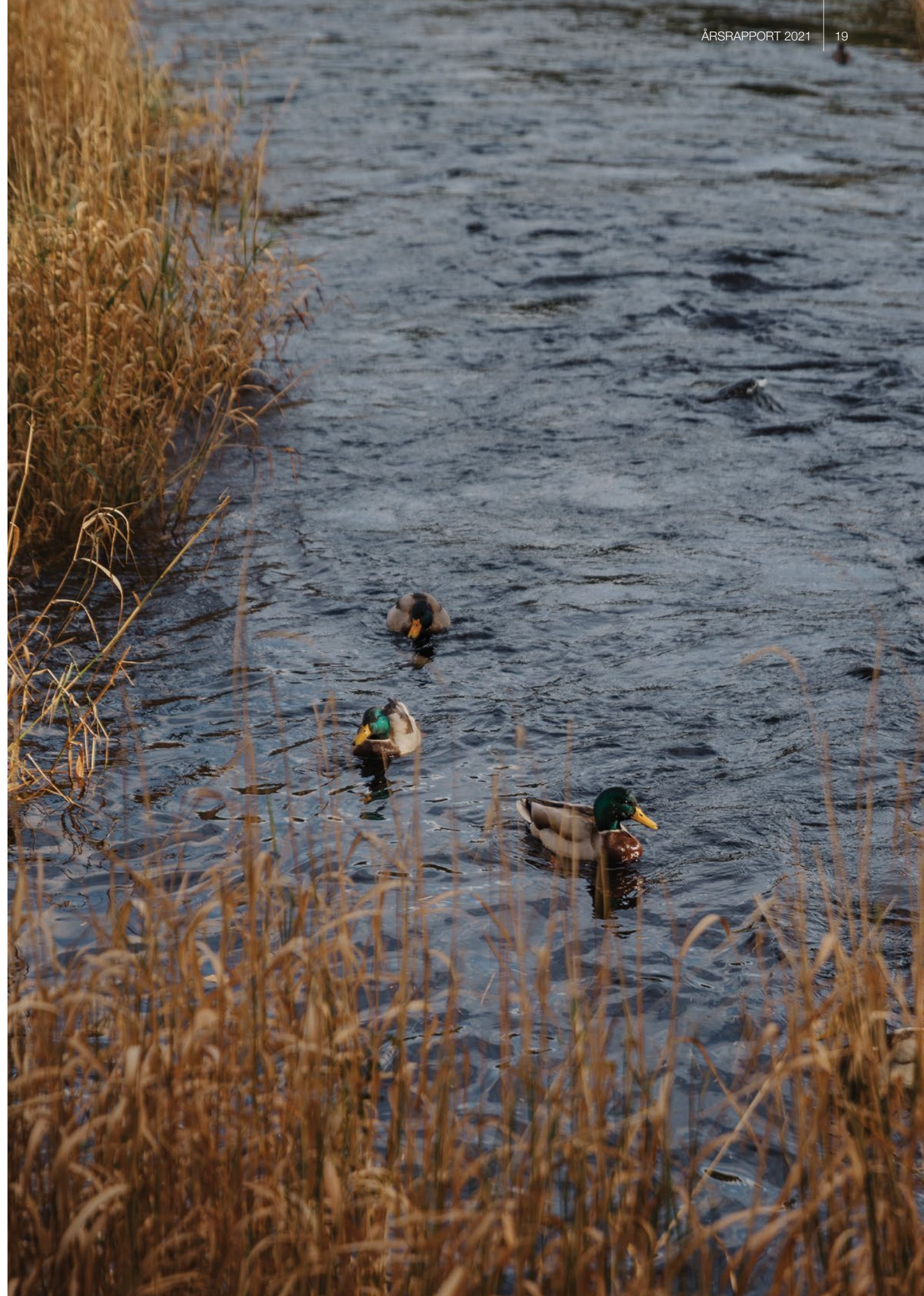
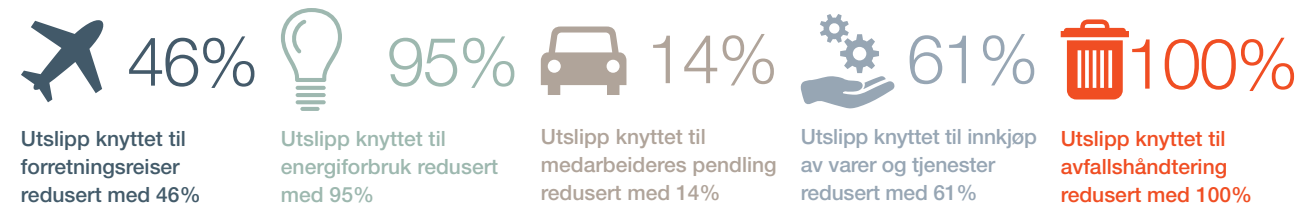


CO₂ UTSLIPP PER KATEGORI 2021



HOVEDFUNN

Vi bruker tall fra 2008 som basis for målingene i det grønne regnskapet. Siden 2008 er:



SLIK ARBEIDER VI MED BÆREKRAFT I KUNDEPROSJEKTER

Det viktigste bidraget vi som rådgivere har, er gjennom prosjektene våre. Det er der vi legger premissene for prosjektene, både i planlegging, gjennomføring, samt drift og vedlikehold.

For at Norge skal nå sine nasjonale klimamål om mellom 50 og 55 prosent utslippskutt innen 2030, samt å være et lavutslippssamfunn i 2050, kreves en radikal omstilling. Klimakrisen byr på en rekke utfordringer. Og slike utfordringer er det vår jobb som rådgivere og planleggere, å finne tekniske og gode løsninger på.

COWI skal være en pådriver for omstillingen, fordi dette er kjernen i det vi gjør. Pådriver-rollen starter i de tidlige fasene av prosjektene. Her har vi, som ambisiøse og kompromissløse rådgivere, mulighet til å sette premissene: Vi etterspør entydige klimabudsjett og -mål, vi innlemmer klimatall i planleggingsverktøy som BIM og vi bistår kundene i å tallfeste klimagevinster i deres beslutningsprosesser.

Grønt skal lønne seg – for alle parter. I COWI er bærekraftsatsingen vår tett koblet opp til kundedialog og innovasjon. Vi opplever at kundene våre tilpasser seg høye klimakrav,

insentiver til endring og nye avgifter. Mange dreier virksomheten i retningen som sikrer fremtidig konkurransekraft. For de fleste innebærer det en grønnere retning. Som rådgivere er vår viktigste jobb å sikre at kundene våre får de grønneste løsningsforslagene på bordet i sine prosjekter, uansett hvilken sektor de jobber innenfor.

Norge må gjøre betydelige endringer innenfor alle samfunnsområder, og bygge-, anleggs-, og eiendomsnæringen (BAE-næringen) er intet unntak. Snarere tvert imot: BAE-næringen blir ofte omtalt som 40 prosent-næringen. Globalt står den for 40 prosent av utslippene og ressursforbruket, og oppunder 40 prosent av energiforbruket. Næringen spiller derfor en nøkkelrolle hvis vi skal nå klimamålene. Skal vi få en grønn og utslippsfri framtid, avhenger vi av grønn omstilling og utslippskutt i alle sektorer.

I Norge, som i resten av OECD-landene, står bygninger for ca. 40 prosent av energibruken. Norge skiller seg positivt fra mange andre land, mye på grunn av et høyt innslag av fornybare energikilder i bygg. Bygge- og anleggsnæringen sin totale andel av det norske klimagassutslippet er anslått til 15 prosent. I tillegg er BAE-næringen den næringen som har

høyest avfallsmengde årlig, med 25 prosent i det norske avfallsregnskapet. Ombruk vil derfor være en viktig del av løsningen for bransjen.

Også i infrastrukturprosjekter er materialbruk en av nøklene til suksess. I tillegg til å redusere materialbruken, må vi utvikle materialer som i størst mulig grad er resirkulerbare, utslippsfrie og basert på resirkulerte materialer. Optimalisering av materialbruk i form av reduserte mengder og økt levetid er viktig.

I Nasjonal transportplan er det blant annet vedtatt mål om 40 prosent reduksjon av klimagassutslipp fra bygging av vei frem mot 2030, og 50 prosent reduksjon fra drift og vedlikehold. Vi skal være en pådriver for utviklingen. Vi tror at innovasjon og teknologiutvikling står sentralt for å nå utslippsmålene i både anleggs- og driftsfasen av infrastrukturprosjekter.

Den grønne omstillingen innebærer også et skifte fra fossil til fornybar energi. For myndighetene handler dette både om å skape nye arbeidsplasser, sikre produktivitet og sikre energiforsyningen som muliggjør nullutslippssamfunnet.

Derfor har også fornybar energi vært et særlig satsingsområde for COWI de siste årene. Resultatet er en stadig voksende portefølje og ordreserve innenfor karbonfangst og lagring, havvind, kraftnett og smarte energisystemer.

Utslippskutt er veien mot å nå klimamålene. Men vi har også en naturkrise, som skal møtes med fornuftige valg.

COWI har ambisiøse kunder med klare klimaambisjoner. Kundene stiller krav til kreativitet og vilje til å tenke annerledes slik at prosjektene kan realiseres med et mindre klimaavtrykk.

Gjennom systematisk bruk av Ceequel sertifisering, livssyklusanalyser og BREEAM bistår vi kundene våre med å dokumentere klimaeffekter.

Se eksempler på prosjekter på de neste sidene.



GATENORMALEN

COWI har bistått Bymiljøetaten i utformingen av en ny gatenormal for Oslo kommune. Den nye gatenormalen gir en bedre livskvalitet til Oslos innbyggere og besøkende.

I 70 år har Oslo opprettholdt en tradisjon med å prioritere biler. I den nye gatenormalen setter vi det tradisjonelle trafikanthierarkiet på hodet. Der biler tidligere hadde førsteprioritet, sier den nye normalen at gående, syklende og blågrønne arealer skal ha førsteprioritet.

På sikt innebærer dette at Oslo vil få sykkelveier etter tilnærmet dansk modell, med opphøyde sykkelfelt og definerte soner for syklister i kryss.

Gatenormalen innebærer dessuten krav til klima og biomangfold der trær som fjernes erstattes med tilsvarende grønt volum, og at man bruker vegetasjon som allerede har en plass i det lokale økosystemet. Klimagassutslipp fra anlegg og drift vurderes i alle nye prosjekter.



RIKSVEI 4 ROA-GRAN GRENSE

COWI og arbeidsfellesskapet Hæhre-Isachsen realiserer nå strekningen Roa-Gran grense for Statens Vegvesen. Vegen skal bygges som firefelts motorveg med start 500 meter sør for Roa sentrum og til kommunegrensen mellom Lunner og Gran. Delstrekningen Roa-Gran er 4,2 km.

Flere deler av prosjektområdet er teknisk krevende. Særlig har prosjektgruppa jobbet mye med utfordringene knyttet til løsningsvalg for Holmen bru, kryssing av myrområder, trafikkavvikling og kvalitet for ferdig anlegg i driftsfase.

Med en ukonvensjonell løsning skal myra bevares slik at man får et positivt CO₂-regnskap. Der man velger å grave ut myra i vegprosjekter, får du ikke bare utslipp fra selve karbonlageret som myra er, men også utgraving og frakt av massene.



BØMOEN – KAN BLI NORGES FØRSTE PLUSSBYGD

Hvordan kan man utnytte energien fra et grunnvannsmagasin, bruke grunnvannet som drikkevannskilde, og samtidig beskytte magasinet?

Bømoen på Voss er et unikt område både i form av plassering og landskap, men også i kraft av å ha store naturressurser både over og under bakken. Prosjektet "Bømoen plussbygd" omhandler bruk av geologiske ressurser, blant annet grunnvannet som kilde til både drikkevann og energi.

I Norge er vi bortskjemte med grønn energi fra vannkraft. Her har vi imidlertid en stor grønn energikilde liggende rett under føttene våre, noe som gir svært god tilgang på energi til oppvarming og nedkjøling av nærings- og boligutvikling i området. I elektrifiseringen av Norge vil sekundære energikilder bli viktigere. Energimengden under bakken på Bømoen vil trolig kunne dekke mer enn behovet i bygda og kan da eksporteres. Energien er dessuten lokal, fornybar, billig og blir ikke påvirket av svingende kraftpriser.



SKYBRUDDSPLAN STAVANGER

COWI og Stavanger kommune har utarbeidet en plan for avledning av overflatevann ved ekstremnedbør. Hensikten er å finne ut hva slags risiko ekstremnedbør har for liv, helse og fremkommelighet.

I Norge gjør topografien mye av jobben med vannavrenning, men vi kan få utfordringer om man har bygd innestengte områder hvor man ikke har et annet naturlig utløp enn ledningsnett. Når dette er fullt, blir det problemer.

Det som er en 200-årsflom kan kanskje være en 100-årsflom om 50 år på grunn av klimaendringer, og vi må dermed jobbe med ulike scenarier og være i forkant. Det har vi gode verktøy for der vi kan visualisere hvordan en stor vannstrøm oppfører seg ut ifra topografiske forhold og hvor vannet vil bevege seg i bebyggelsen i Stavanger.



LIVSSYKLUS- ANALYSER FUGLEVIK RENSEANLEGG

MOVAR IKS går foran i bransjen med klimavennlig avløpsrensing. Ved hjelp av livssyklusanalyser (LCA) går COWI og MOVAR IKS igjennom 15 ulike alternativer til renseteknologi på nye Fuglevik rensesanlegg. Hensikten er å finne den som har færrest klima- og miljøkonsekvenser.

Ifølge Miljødirektoratet finnes det over 2860 rensesanlegg med innrapporterte utslippstall i Norge. Svært mange av disse oppfyller ikke dagens rensekraft, samtidig som offentlige myndigheter stadig kommer med nye avløpskrav. Hvis vi klarer å være i forkant av nye avløpskrav når vi nå bygger om, vil MOVAR være på god vei til å oppfylle visjon om fremtidsrettede løsninger i miljøets og samfunnets tjeneste.

Arbeidet med LCA har vist oss at de største klima- og miljøbelastningene våre over tid skyldes driften av rensesprosessene, og ikke nødvendigvis byggingen av det nye anlegget. Strengt miljøkrav til byggesprosessen gir totalt sett en liten effekt, om vi velger en lite bærekraftig rensesprosess. Ved hjelp av -LCA, har vi nå et godt grunnlag for å gjøre bærekraftige valg basert på miljø, samfunn og økonomi.



OSLO STORBYLEGEVAKT

Storbylegevakten skal være et akutt døgnåpent helse- og sosialtilbud for alle som oppholder seg i Oslo. Dette innebærer akutte legetjenester innen somatikk, psykiatri, rus, sosiale kriser og skader, samt ambulante legevaktjenester. I tillegg kommer utvalgte spesialisthelsetjenester.

Omsorgsbygg og Oslo kommune har en tydelig miljøprofil, og målet er å bygge Storbylegevakten på en måte som gir lavest mulig energibruk i hele levetiden til bygget. Det har derfor ambisjon om å BREEAM-sertifiseres til «Excellent», samt vurderes bygget som plusshus.



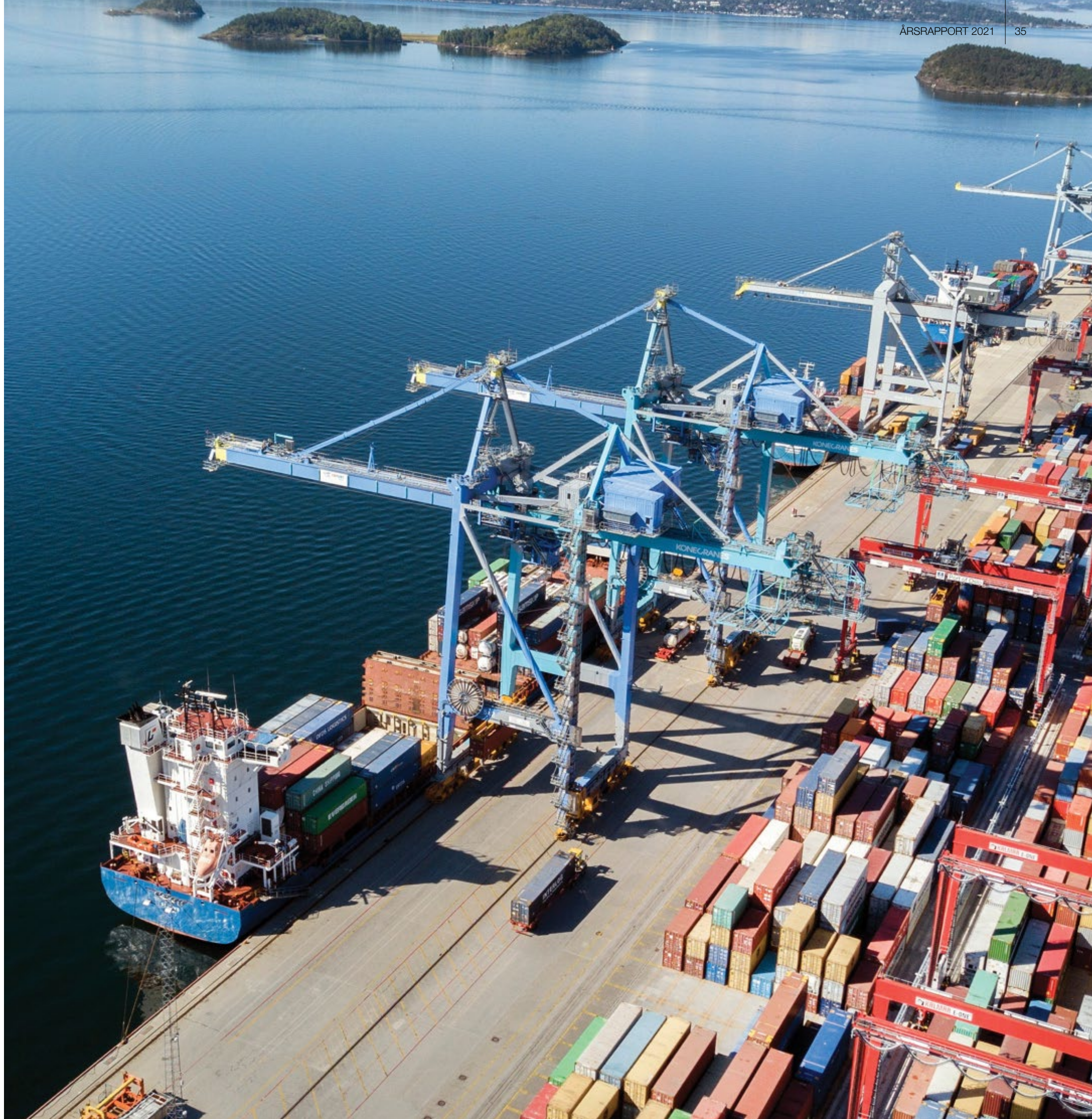
LANDSTRØM FOR OSLO HAVN

Oslo havn og COWI planlegger landstrømanlegg for containerskip som er estimert vil stå klart i 2023. Anlegget vil bidra til massive reduksjoner i klimagassutslipp og forurensning.

Oslo havn er Norges største offentlige gods- og passasjerhavn. Containerhavnen ligger på Sjursjøya ved Ekeberg med 262 000 tjuetvånters containere (TEU) losset på terminalen i 2020. Det er ventet en sterk økning i transport av gods og for å møte den voksende etterspørselen pågår det derfor en videre utbygging av havnen.

Oslo er en by i vekst med stor vareetterspørsel. Havnen erfarer sterk vekst i containersegmentet. Landstrømanlegg for containerskip er et nødvendig bidrag for å nå målsetningen om å redusere utslippene med 85% innen 2030. Det vil også bidra til redusert støy fra havneaktiviteten.

Sjøfart og fiske utgjør 6 % av samlede norske utslipp. Klimamessig er det en uttalt ambisjon fra regjeringen om å flytte mer av godstrafikken fra vei til sjø, og landstrøm blir en viktig brikke for å gjøre sjøfart mer klimavennlig.



SCANSCHIP BIOKULLPROSJEKT

Scanship er et datterselskap under VOW ASA og har ansvar for å designe og levere den nye biokullfabrikken. Anlegget skal produsere 10 000 tonn med biokull fra returtre gjennom en såkalt pyrolyseprosess. Biokullet skal erstatte fossilt kull i fremstillingsprosesser for stål og silisium. Anlegget skal i tillegg produsere gass som blir brukt til å produsere varme til eget bruk, fjernvarme og strøm.

For Scanship har COWI levert prosjekteringstjenester, bistand til innkjøp og prosjektstøtte. Prosjekteringstjenester inkluderer detaljert design av prosess, mekanisk utstyr, rør, stålstrukturer, elektro, automasjon og 3D design.





TJENESTEOMRÅDE BYGNINGER

Divisjon Bygninger er den største divisjonen i COWI Norge med om lag 550 medarbeidere. COWI har en betydelig posisjon innenfor komplekse funksjonsbygg og en særstilling innenfor helsebygg der vi er engasjert i flere av de store pågående sykehusprosjektene i Norge.

Byggebransjen endrer seg raskere enn noen gang. Vi påvirkes av produktivitetspress, digitaliserte og industrialiserte byggeprosesser, ny teknologi og krav om smarte og bærekraftige løsninger. Konkurransesituasjonen er tøff, med pressede priser og lønnsomhet.

Fortetting er viktig for å ha effektive byer med samfunnsøkonomiske og miljømessige gevinster. Dette betyr at vi må bygge høyere og tettere, og vi må sørge for å bygge det enkelte bygg

med et minimum forbruk av ressurser, både i byggefasen og i driftsfasen. Byggene skal framstå som en integrert del av de gode byrommene. Smarte og bærekraftige bygninger er en vesentlig del av fremtidens byutvikling. For å få til bærekraftige løsninger må byggene sees i sammenheng med transportinfrastruktur og den infrastrukturen som er under bakken. Kun på den måten kan vi skape gode samfunn.

Divisjonens klare målsetning er å videreutvikle et solid og kompetent tverrfaglig miljø. Med fokus på utvikling av medarbeidernes kompetanse skal COWI befeste sin posisjon som en stor aktør i bransjen; et helhetsorientert og høykompetent ingeniørmiljø.

REGJERINGS- KVARTALET

Eableringen av komplett nytt samlokalisert regjæringskvartal i Oslo skal bidra til et godt bymiljø, det skal være representativt og det skal være tilgjengelig for alle. Det skal være et effektivt departementsfellesskap og en velfungerende og attraktiv arbeidsplass, som er fleksibel og sikker i et langtidsperspektiv.

Brutto bygningsareal er ca. 125 000 kvadratmeter BTA nybygg, derav 88.000 over bakken og 37 000 under bakken. Ca. 37 000 kvadratmeter skal rehabiliteres.

COWI er partner i prosjektet i Joint Venture-firmaet Team Urbis, som består av Nordic, COWI, Rambøll, Aas-Jakobsen, Ingeniør Per Rasmussen, Asplan Viak, SLA og Bjørbekk & Lindheim.



SJUKEHUSET NORDMØRE ROMSDAL

Det nye akuttssykehuset vil få en integrert somatikk- og psykiatriavdeling og inneha funksjoner som bl.a. poliklinikk og dagbehandling, laboratorier, billediagnostikk, operasjon, akuttmottak, intensivbehandling og fødestuer. Psykiatribygget ligger utenfor COWIs kontrakt, men resterende areal ved akuttssykehuset vil ha et bruttoareal på 54 000 m² på Hjelset, og arealet i Kristiansund blir på ca. 5 500 m². Sykehuset prosjekteres heldigitalt og COWI har ansvaret for alle rådgivende ingeniørfag i detaljprosjekteringsfasen.



TJENESTEOMRÅDE ENERGI OG GRØNN INDUSTRI

Skal vi lykkes med det grønne skiftet må vi jobbe på tvers av de tradisjonelle sektorene. Energi og grønn industri møter behovet for grønn omstilling med tverrfaglighet og kreativitet i kombinasjon med spesialistkompetanse. Dette sikrer fremtidsrettede løsninger for både tradisjonell og ny industri og energiproduksjon.

Vi jobber systematisk med å gjøre bærekraft til en integrert del av de tilbud og tjenester vi leverer til våre kunder. Tettere kundedialog og involvering av rådgiver i en tidlig fase gir større rom til å finne lønnsomme og bærekraftige løsninger. Våre kunder er også i endring, og vi ser en økende etterspørsel etter våre tilleggstjenester som klimaregnskap, livssyklusanalyser og integrering av miljøkrav i BIM-modeller.

Grønn omstilling utfordrer det tradisjonelle og skaper nye markeder. Vår spesialistkompetanse innen håndtering av farlige produkter, samt prosesser for behandling av drikkevann og avløp, brukes i økende grad inn mot nye markeder som kjemisk prosessindustri, grønn energiproduksjon og integrasjon av karbonfangstanlegg. Samtidig er våre spesialister med på å tilrettelegge for overgangen fra fossilt til fossilfritt drivstoff, blant annet ved å

utforme dagens infrastrukturprosjekter til å kunne håndtere begge medier.

Elektrifisering er et nøkkelement i overgangen til lavutslippssamfunnet og – som i tillegg til å gå direkte på de tradisjonelle fagområdene industri, bygg og transport gir utfordringer knyttet til kraftproduksjon, kraftdistribusjon, energilagring og samspillet mellom disse. Her ønsker COWI å bidra med gode løsninger, og vi ser allerede i 2020 at våre nye satsingsområder vannkraft, kraftnett og energiløsninger er etterspurt kompetanse. På vannkraftsiden jobbes det blant annet med oppgradering av pumpekraftverk i form av et grønt batteri som både kan produsere strøm og pumpe vann opp i magasin for lagring. Dette gir en jevnere flyt av strøm i det norske kraftnettet og bidrar til reduksjon av dagens store flaskehalser.

Våre spesialister jobber også med oppgradering av dagens nett, deriblant nye transformatorstasjoner, og rådgivning mot nettselskaper for å ta i bruk teknologi som sikrer en mer effektiv utnyttelse av dagens strømnnett. Samtidig er det ikke alle sektorer som kan elektrifiseres og ikke alt kan bli 100% utslippsfritt. Vi er derfor også tett på kunder som ser på produksjon og distribusjon av hydrogen og karbonfangst fra ulike røykgasskilder.

BORG CO₂

På oppdrag for Borg CO₂ skal COWI og Citec utvikle konsepter for karbonfangstinfrastruktur i halvindustriell skala i Fredrikstad, Sarpsborg og Halden. Målet er å undersøke hvordan Borg havn kan bli en industrileder i Norges karbonfangstsatsing.

Østfold er et tradisjonelt industrifylke med mye tungindustri historisk. Nå ønsker de å skape et nytt industrieventyr som er bærekraftig. Den tradisjonelle industrien i regionen, til og med helt ned til Halden, har meldt seg på. Den gamle industrien søker allianser for å bli en mer grønn industri.

I april inngikk Borg CO₂ en intensjonsavtale med Northern Lights, som sikrer den videre infrastrukturen. Northern Lights eies av Equinor, Total og Shell, og skal frakte fanget CO₂ i spesialbygde skip til et planlagt anlegg i Øygarden kommune. Der vil CO₂-en sendes via rørledning og brønner ned til permanente lagre langt under havbunnen.



TJENESTEOMRÅDET VANN OG KLIMATILPASNING

Vann er en knapp og sårbar ressurs for samfunnet. COWI har Norges ledende rådgivermiljø innen VA- teknikk og vannhåndtering, og leverer alle tjenester innenfor fagområdene. Vi utvikler nye tjenester for å møte morgendagens etterspørsel og utfordringer. Grønn omstilling, miljø, digitalisering, samt energi- og økonomieffektiv vannhåndtering, står sentralt i alle faser av prosjekteringsarbeidet. COWI arbeider for at robusthet, fleksibilitet, miljøvennlighet og energieffektivitet inkluderes som styrende parametere i våre prosjekt.

Vi fremmer aktivt grønn omstilling til kundene og utvikler nye tjenester for å møte deres etterspørsel. Klimaendringene, med blant annet økt nedbør og styrtregn, gir behov for løsninger som kan håndtere vannet. For å møte denne etterspørselen har COWI bygd opp Senter for klimatilpasning. Senteret jobber med å forebygge og redusere risiko ved å tilpasse seg klimaet vi lever i. Urbanisering, klimaendringer og økende energietterspørsel er blant de største utfordringene samfunnet og miljøet vårt står overfor i dag. Våre løsninger skal bidra til å utvikle samfunnet og verne om miljøet, og vi skreddersyr løsningene etter kundens behov.

TANBERGHØGDA

På Hønefoss ligger Tanberghøgda hvor det skal bygges mellom 500 og 600 boenheter. Tanberghøgda er det første boligprosjektet med infrastruktur hvor det er søkt om CEEQUAL-sertifisering i Norge.

For hele prosjektet er det satt miljømål og COWI har gjennom en livssyklusanalyse funnet flere tiltak som gir klimagassreduksjon, med fokus på tre områder som vil gi betydelig CO₂ reduksjon. Vanlig asfalt er erstattet med miljøasfalt. Istedenfor ti pumpestasjoner benyttes det "no dig"-metoder, og overvannskassetter er erstattet med dammer og regnbed. Det er også satt et mål om å øke det biologiske mangfoldet etter utbyggingen.

COWI har søkt om Enova-støtte til å gjennomføre en energikonseptutredning. Denne munner ut i en anbefaling om å satse på bakkemonterte solceller, batteriteknologi og bioenergi. Slik skal både infrastruktur og boliger få strøm og varme i feltet. Sammen med kunden jobber COWI også med en pilot for fossilfri anleggsplass hvor strømmen forsynes fra solceller. I tillegg er det satt et mål om null transport av masser ut, og så langt som mulig minimere massetransporten inn.

TJENESTEOMRÅDET TRANSPORT OG BYUTVIKLING

Divisjon Transport og byutvikling har tatt en betydelig posisjon i det norske samferdselsmarkedet gjennom å tilby et bredt spekter av tjenesteområder innenfor samferdsel og samfunnsplanlegging. Vi tilbyr tjenester innenfor alle faser av et prosjekts livsløp – fra analyse og utredning, via planfasene etter Plan- og bygningsloven, til detaljprosjektering, oppfølging i byggetid, samt for drift- og vedlikeholdsperioden.

Vårt mål er alltid å finne løsninger som øker verdien av prosjektene, for de involverte partene og sluttkunden. Dette er løsninger som eksempelvis kan bidra til å redusere kostnadene, øke lønnsomheten, effektivisere planprosesser, samt å gjøre prosjektene og løsningene mer bærekraftige.

Våre kunder har tydelige og stadig skjerpede krav til dokumenterte bærekraftseffekter i planleggingen, prosjekteringen og gjennomføringen av prosjektene.

Vi vil sammen med kundene planlegge for mer bærekraft i byggeprosjekter. Vår oppgave er å bidra til at utslipp og naturinngrep blir minimert gjennom materialvalg, gjenbruk av vei, massehåndtering og transportvalg, for å nevne noe. Vi skal være en pådriver innenfor bransjen på grønn omstilling.

E39 STORD-OS

Prosjektet er en del av ferjefri E39. Strekningen Stord-Øs er lang og utfordrende med fjordkrysninger, lengre tunnelstrekninger og flere kryss. Når stekningen er ferdig bygget kortes reisetiden ned fra 1,5 time til 30 min.

Delstrekningen som skal reguleres mellom Ådland og Svevatjørn er 55 km lang med fem kryss hvor tunneler skal utgjøre 14-16 km. Fjordkrysningene er ca. 1,7 og 5,5 km lange. Det skal også bygges en hengebru med fire felt og et spenn på 1250 m.

Prosjektet strekker seg gjennom områder med svært verdifulle naturområder det er derfor besluttet at hele prosjektet skal CEEQUAL-sertifiseres som "Whole project award", noe som underbygger COWI sin nylig lanserte visjon og strategi.

COWI utarbeider reguleringsplanen for Statens Vegvesen.

FORNEBUBANEN

COWI og Multiconsult har inngått en joint venture-avtale for prosjekteringen av Fornebubanen, en 8,5 kilometer lang utvidelse av T-banenettet i Oslo som knytter Fornebu i Bærum til Oslo. Fornebubanen er Oslos største transportprosjekt på over 20 år.

Prosjektet er et viktig byutviklingstiltak og en katalysator for grønnere mobilitetsløsninger.

I tillegg til å prosjektere ny T-banestrekning fra Fornebu til Oslo med tilhørende infrastruktur, inkluderer arbeidet 6 stasjonsområder, basen tilknyttet Fornebu stasjon og påkobling til eksisterende T-banenett ved Majorstuen stasjon.

Fornebubanen er et felles utbyggingsprosjekt mellom Viken Fylkeskommune og Oslo kommune.



NYGÅRDSTANGEN- BERGEN-FLØEN

I Bergen ligger Norges nest største Godsterminal, Nygårdstangen. De siste årene har Bane NOR jobbet med en transformasjon av terminalen.

I 2024 åpner den nye Nygårdstangen godsterminal i Bergen, et prosjekt som vil bidra til å gjøre gods på bane mer miljøvennlig, kostnadseffektivt og konkurransedyktig.

Prosjektet har høye miljøambisjoner og elektrifisering av gods på bane er en vesentlig del av målsettingen.

Det skal være en grønn og fremtidsrettet godsterminal, til beste for byen og jernbanen. Dette blir bra for trafiksikkerheten, trivsel for syklende og gående og for byluften.

Bane NOR skal tilrettelegge både for lengre godstog og vekst i godsvolumet til og fra Bergen i årene fremover.

COWI er totalrådgiver for Bane NOR.



KUNDETILFREDSHET – NPS

LA OSS HOLDE KUNDENE VÅRE FORNØYDE

Kundetilfredshet er en viktig parameter og styringsverktøy. I COWI Norge begynte vi å måle kundetilfredshet gjennom bruk av Net Promoter Score-metodikken (NPS) i 2017. Siden det har vi jobbet strukturert med hvordan vi skal bedre kundetilfredsheten i selskapet.

METODE

NPS er et ledelsesverktøy som måler kundelojalitet på en skala fra 1-10. Metodikken er

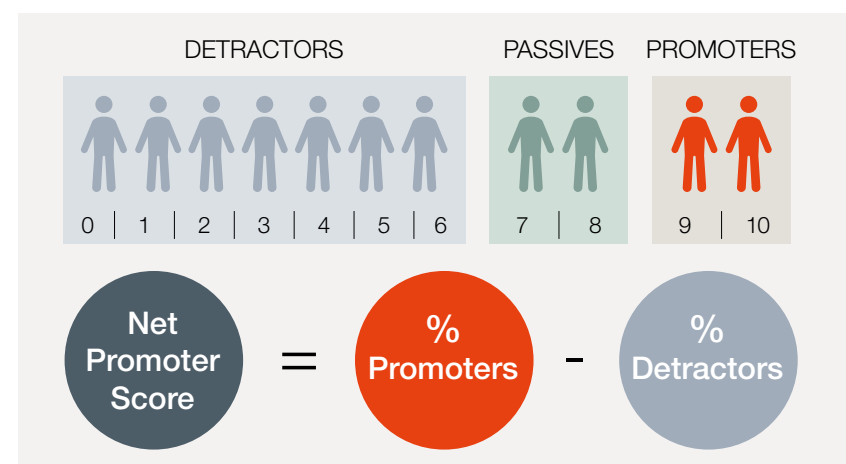
et alternativ til den tradisjonelle kundetilfredshetsundersøkelsen. Scoren kalkuleres på bakgrunn av ett enkelt spørsmål: Hvor sannsynlig er det at du vil anbefale COWI til andre innenfor for din sektor? Scoren 10 er høyst sannsynlig og scoren 1 er lite sannsynlig.

- > De som svarer 9 og 10, vurderes som promoters og vil sannsynligvis anbefale oss til andre.
- > De som svarer 7 og 8, vurderes som passive.

- > De som svarer 6 og under, vurderes som detractors og vil sannsynligvis anbefale andre å ikke samarbeide med oss.

Når vi regner ut NPS gjøres det utfra denne enkle formelen:

- > Antallet promoters (9 og 10), minus detractors (de som skårer 6 og mindre).
- > Hvis du har 70% promoters, 20% passive og 10% detractors, er NPS 60 (70-10).



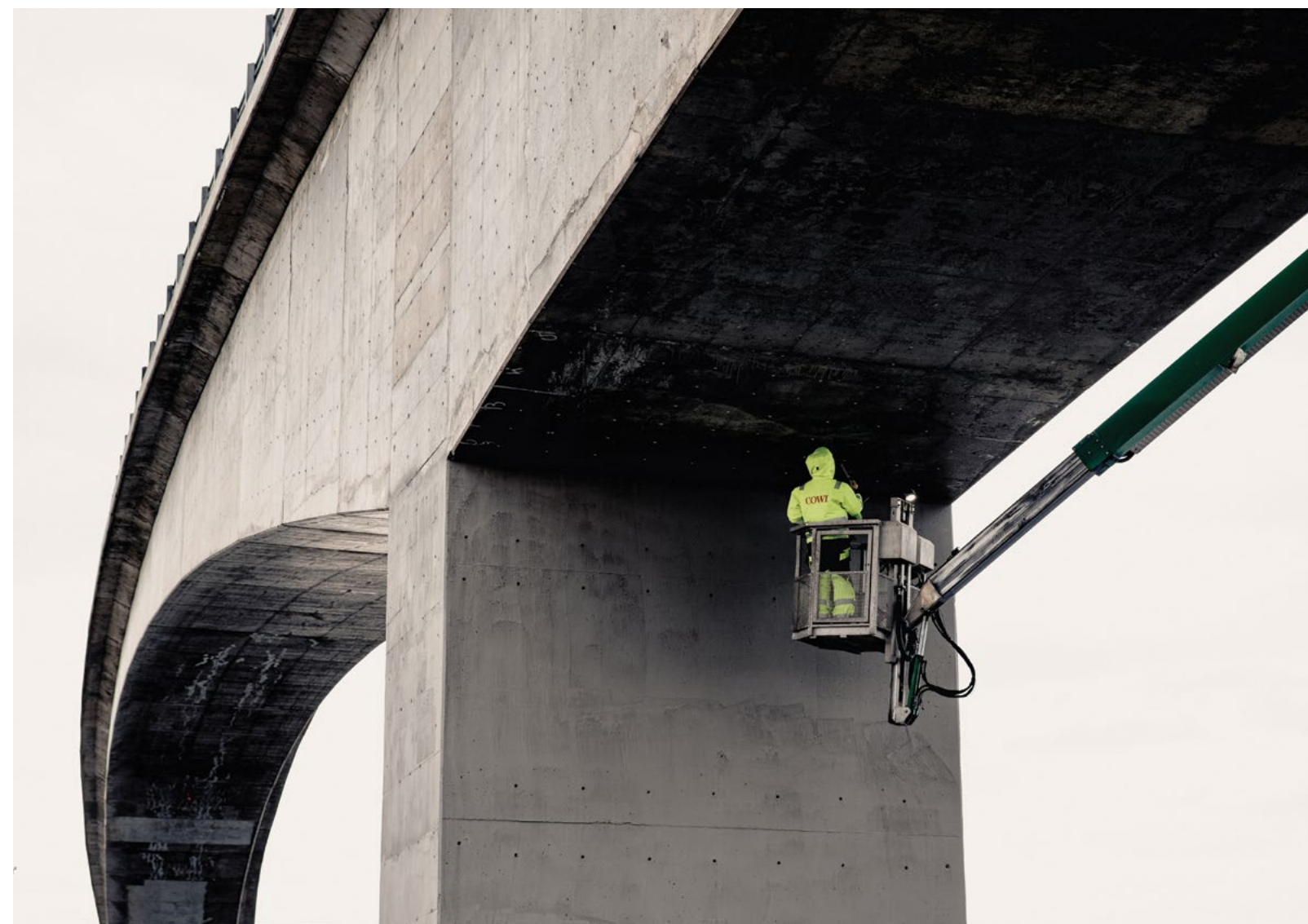
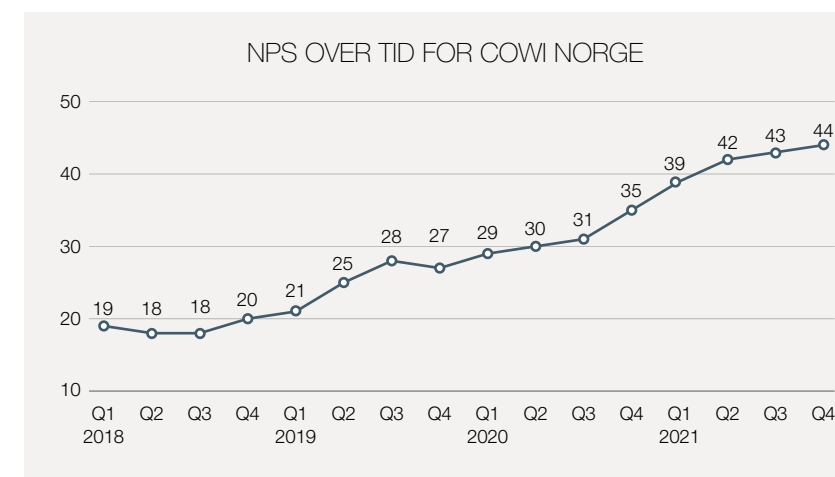
Vi sender ut omtrent 550 kundemålinger hvert kvartal og vi bruker følgende kriterier for utvalg av prosjekter:

- > Alle prosjekter som har en kundeansvarlig eller er blant våre 30 største kunder

- > Alle prosjekter over 1 million får undersøkelsen etter de 3 første månedene og deretter årlig

- > Flerårige prosjekter får undersøkelse årlig og ved prosjektavslutning

I 2021 var ledelse i prosjekt et av våre fokusområder, der systematisk kundeoppfølging og prosjektstyring ble prioritert. Det resulterte i svært gode resultater gjennom året, og vi kan se veksten over tid på grafen nedenfor.



MEDARBEIDERNE VÅRE

HELSE OG TRIVSEL

Sykefraværet i 2021 var på 3,41% som er en nedgang sammenliknet med 2020 (3,78%). Av dette er langtidssykefraværet på 1,84%. På tross av en veldig annerledes hverdag på grunn av Covid-19 er vi glade for å se at vi hadde en liten nedgang i sykefravær også i 2021, og at vi fortsetter det gode arbeidet fra 2020 med systematisk tilrettelegging og oppfølging av sykefravær, blant

annet gjennom nye, forenklede oppfølgingsverktøy.

I COWI er vi opptatt av at våre ledere ser de ansatte og ivaretar hele mennesket. Vi vet at medarbeidere som har sunne og produktive liv både hjemme og på jobb, gjør det bedre på alle plan i livet. Mye arbeid på hjemmekontor gjør at det er viktigere enn noensinne å sette søkelys på balansen mellom jobb og fritid,

minimere stress og se de individuelle utfordringene våre ansatte kan stå i. COWI har flere tiltak for å ivareta og støtte våre ansatte med tanke på helse og velvære, slik som:

- > Introduksjon av verktøy for ledere som hjelper å adressere og forebygge stress og utbrenthet i teamene de leder.
- > Ulike tilbud via vår bedriftshelsetjeneste, både på team- og individnivå. For eksempel tilbys

arbeidshelsekontroller basert på risikovurdering av arbeidsoppgaver, generell helsesjekk for de som er 50 år+ på jevnlig basis og influensavaksine. Under pandemien har vi hatt lavterskel tilbud med helsetjeneste for støttesamtaler med psykolog.

- > Helseforsikring som inkluderer 12 fysikalske behandlinger uten henvisning og 10 behandlinger med psykologisk førstehjelp for den ansatte med familie.

I COWI har vi en klar ambisjon om at vi ikke skal ha en eneste skade eller ulykke på arbeidstaker eller tredjeperson. COWI jobber systematisk og målrettet med HMS. Vi setter årlig HMS-mål og har en HMS-policy som gjelder for hele konsernet. Vi gjennomfører og følger opp på HMS-mål i AMU med verneombudsorganisasjonen. Våre verneundersøkelser inneholder kartlegging av alle lovpålagte faktorer samt ekstra søkelys på stressforebygging og håndtering nå i 2021.

ARBEIDSMILJØ OG ENGASJEMENT

Engage er COWIs engasjementsundersøkelse, og gjennomføres årlig som del av COWIs kontinuerlige innsats for å være en attraktiv og god arbeidsplass. Engage gjennomføres i hele COWI, på tvers av alle landene og kontorene samtidig i april måned. Engasjementsundersøkelsen er et viktig verktøy for å avdekke i hvilken grad våre ansatte er motiverte, føler dedikasjon til jobben, er forpliktet til COWI og

legger ekstra innsats i arbeidet sitt. Undersøkelsen blir fulgt opp gjennom året via målrettete tiltak som settes etter behov i hver enkelt seksjon.

I 2021 valgte 92% av medarbeiderne våre å svare på undersøkelsen og resultatene viser at tross pandemi, endringer i arbeidshverdag og mindre sosialt felleskap skårer vi fortsatt høyt på engasjement (75) og opprettholder skåren fra før pandemi i 2019. I tillegg til de generelle faktorene, så vi fremgang på viktige faktorer for COWI som ledelse, samarbeid, læring og utvikling, og vi ser at tillit, åpenhet og samarbeid er klare styrker i kulturen vår.

I COWI ønsker vi å ha sosiale møtepunkter og aktiviteter, og derfor har vi våre egne bedriftsidrettslag. Bedriftsidrettslagene er aktivitetsgrupper ved de forskjellige kontorene COWI har rundt i landet, og arrangerer alt fra fotball, sirkeltrening og annen organisert idrett, til helt andre aktiviteter som teaterbesøk og kitekurs.

Å være ung og ny i arbeidslivet kan være en utfordring. Overgangen er ofte stor fra studentlivet. Vi har derfor et eget sosialt miljø for deg som er yngre enn 35 år – Ung i COWI.

KOMPETANSEUTVIKLING – FAGLIG OG PERSONLIG Nesten alt du ser rundt deg, har blitt formet av noen. I hodene til våre ingeniører og planleggere ligger kunnskapen bak det du ser og bak den grønne omstillingen. Som kunnskapsbedrift er COWI sin viktigste ressurs alle våre medarbeidere og ledere. Det er våre ansatte som besitter

den kunnskapen og kompetansen som vi trenger for å nå våre mål og være en arbeidsplass der vi trives, der vi utfordres, og der vi lærer.

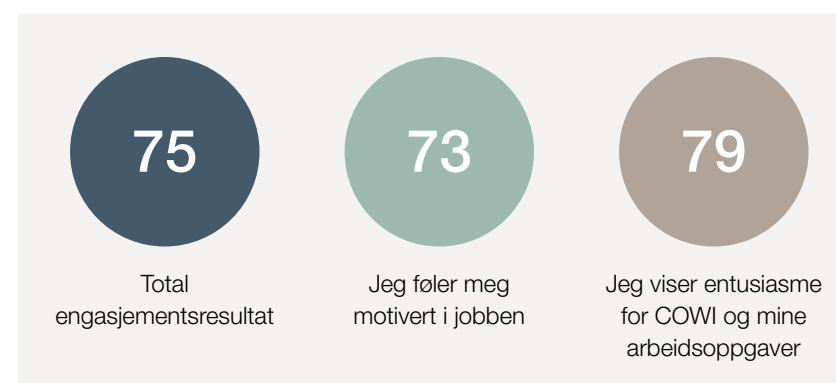
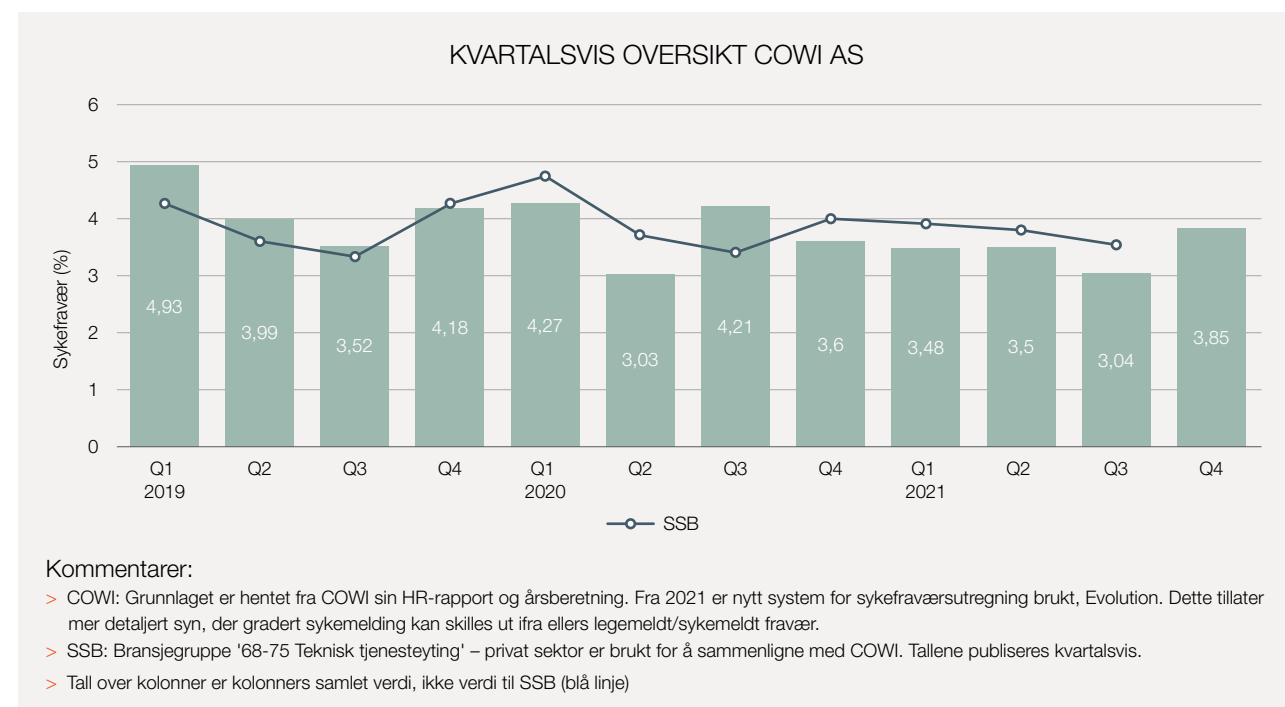
Trivsel, gode arbeidsforhold og de ansattes mulighet for faglig læring og utvikling – også i nye hybride og digitale arbeidsmiljøer – har vært høyt oppe blant våre interne prioriteringer, også i 2021. Vi jobber etter en læringsfilosofi som sier at hovedandelen av læringen skjer på jobb i de mange prosjektene vi har gående til enhver tid. Det er i møtet mellom kollegaer, kunder og samarbeidspartnere vi deler vår kompetanse og utvikler oss.

Vi har videre et fokus på kontinuerlig oppfølging av våre ansatte for å holde nær kontakt med deres utvikling og interesser for å sikre at deres kompetanse kan utvikles. Dette tilrettelegges på flere arenaer:

PERSONLIG UTVKLINGSPLAN (PDP)

Vi systematiserer utviklingsplaner gjennom det vi kaller Personal Development Plan (PDP) som rammer inn den gode samtalen mellom leder og medarbeider om arbeidsmål, utviklingsmål og karriereambisjoner. Samtalen skal forsterke COWI sine verdier og fokusområder, og tilrettelegge for individuell utvikling og karriere i COWI. I 2021 har COWI rettet ytterligere fokus på viktigheten av mangfold, læring og utvikling, og har inkludert obligatoriske mål på disse områdene for ledere. Med støtte fra leder vil våre ansatte ha mulighet til å lære gjennom kurs, mentoring og læring gjennom prosjekter, slik at medarbeidere får muligheten til å søke nye og/eller mer kompliserte utfordringer internt.

I COWI beveger vi oss mellom karrieresporene Business development, Professional & Specialists, Project management og Line Management. Det gjør oss dynamiske og robuste som organisasjon og det gir mange muligheter for medarbeiderne til å utvikle seg profesjonelt og personlig.



COWI ACADEMY

COWI Academy er vår interne utviklingsplattform der vi tilbyr relevant kursing og videreutvikling for ansatte. Vårt hovedformål med Academy er å sikre et kontinuerlig utviklingstilbud for våre ansatte. Her, tilbyr vi et bredt spekter av kursmuligheter innen blant annet prosjektledelse (fire nivåer), disiplinledelse, personalledelse, HMS, risikostyring, mangfold og inkludering, digitalisering, kundesentrisitet, samt spesifikk kurs for ulike fag.

LEDERUTVIKLING

Det er en tydelig sammenheng mellom god ledelse, høyt engasjement og gode resultater. Dette har vi satt ord på gjennom å lage et sett med lederprinsipper i COWI som er retningsgivende for lederrollen i COWI. Prinsippene kommer til nytte i rekruttering, veiledning og utvikling av ledere, og bidrar til å øke kvaliteten på hvordan vi utøver lederskap i COWI;

- > Mot og åpenhet
- > Forretningsorientert
- > Fremragende sammen

Lederprinsippene inneholder flere beskrivende underpunkter og sammen mener vi disse påvirker kundetilfredshet, medarbeiderengasjement og lønnsomhet.

COWI tilbyr alle våre ledere lederutviklingskurs basert på deres ledernivå. Disse kursene holdes på tvers av land slik at man kan bygge nettverk og sikre et felles språk for ledelse i virksomheten. I tillegg til de mer standardiserte programmene tilrettelegger vi for lederutvikling og kompetanseheving etter aktuelle behov og fokus. Dette gjøres via jevnlig lederwebinarer, lokale ledersamlinger i avdelingene, utvikling av verktøy for lederstøtte og andre lokale initiativ. I 2021 har vi i disse tiltakene støttet ledere med konkrete verktøy for avstandsledelse/hybridledelse, onboarding fra hjemmekontor, hvordan være tett på som leder, stresshåndtering og å bygge engasjement. Vi har også

PROFESSIONALS & SPECIALISTS

The Professionals & Specialists career stream is primarily about ensuring professional and state-of-the-art competencies and solutions, as well as continuous development and optimisation of production processes.

BUSINESS DEVELOPMENT

The Business Development career stream is primarily about strengthening COWI's market position, building customer relations and developing COWI's services to match the market.

innarbeidet mangfold og inkludering som et tema i våre lederutviklingsinitiativ.

TALENTER

Alle ansatte i COWI er her fordi de er talenter og har potensiale til å lære og utvikle seg. Det å ha ambisjoner og sette seg mål er viktig og når dette kobles sammen med bedriftens behov og mål oppnår vi resultater. Vi lærer og utvikler oss hele tiden gjennom arbeidet vårt i utfordrende prosjekter, utviklingsplan (PDP), opplæringskurs, veiledning med mer. I COWI har vi en inkluderende og differensiert tilnærming til talentutvikling basert på den enkeltes potensial og innsats.

TALENTPROGRAMMET – ACCELERATOR

Vårt globale talentprogram ACCELERATOR fortsatte i 2021. I dette eksklusive programmet samler COWI-konsernet 24 av våre fremste talenter til et 18 måneders forretningsdrevet "action learning"-program der vi setter personlig og profesjonell utvikling. Programmet inneholder elementer som personlig utviklingsplan, arbeid med vekstprosjekter, mentoring, kurs og praktisk opplæring. Deltakerne samles fra ulike land og karrierespor i selskapet og på den måten utnytter mangfoldet som å inspirere for videre vekst.

PROJECT MANAGEMENT

The Project Management career stream is primarily about managing projects, ensuring quality and profitability, and building relations with customers.

LINE MANAGEMENT

The Line Management career stream is primarily about leading people, leading business and managing resources.

Alle de 24 kandidatene som deltok i 2021 har oppnådd fremragende resultater, vært gode forbilder og samtidig vist stor evne, ambisjon og engasjement for å utvikle COWI.





DIGITALISERING OG INNOVASJON

I 2021 har digitalisering i COWI vært preget av mange spennende initiativer innen bærekraft, og særlig til sirkulærøkonomi og livssyklusanalyser (LCA). Vi har blant annet sluttet oss til Madasters pionérprogram som gir oss tilgang til en heldigital registrering av bygningers materialer, og som vil muliggjøre en strukturert omsetning av brukte byggevarer i fremtiden.

Samtidig har COWI og Arkitema utarbeidet sin første versjon av et LCA Design Tool, som gir oss mulighet til å vurdere materialbruk i bygninger basert på vektning av CO₂-verdier. Dette setter våre ingeniører og arkitekter i en posisjon til å rådgi våre kunder på rundt LCA som en del av designiterasjonen i prosjektene.

Innenfor infrastrukturmarkedet har vi gjort fremskritt innenfor modellbasert prosjektgjennomføring med støtte i VDC-prosesser og digitale verktøy. Egenutviklede saksbehandlingsverktøy og GIS-baserte samhandlingsplattformer gjør at vi kan samarbeide effektivt, selv gjennom en krevende pandemi. Verktøyene har sikret gode beslutningsprosesser hvor vi kan vekte miljø og teknikk mot hverandre.



EMPLOYER BRANDING

Som rådgivende ingeniører har vi kun de ressursene medarbeiderne representerer, når det kommer til kompetanse. Kampen om hodene er tøff, og vi må derfor arbeide langsiktig med å bygge lojalitet og attraktivitet hos både nåværende og nye medarbeidere. Vi har en rekke aktiviteter mot både erfarne og studenter og ser at vi gjennom de siste årene har styrket kjennskapen og attraktiviteten vår. Rådgiverbransjen ligger høyt på alle karrierebarometrene, det gjelder også COWI.

I COWI hyller vi mangfoldet og i 2020 lanserte vi ordet Ingenør. Hedersbetegnelsen ble innført som en uoffisiell ærestittel i COWI for å hylle spesialistene som virkelig brenner for å lære mer om sin interesse – være seg fag eller hobby.

Vi skal nettopp være et sted som forener det spisse med det brede og vi har tre løfter til våre medarbeidere:

DESIGN THE FUTURE

I COWI skal du få muligheten til å utgjøre en forskjell i utviklingen av fremtidens samfunn. Vi har mer enn 7500 prosjekter gående på et hvert gitt tidspunkt. I små som store prosjekter, nede i hver minste oppgave, vil du være en del av det å løse tekniske

utfordringer som skaper bærekraftige løsninger for fremtiden. Vi skal vise våre kunder at de kan bygge grønnere – og vi skal ha kunnskapen om hvordan.

OUTSTANDING TOGETHER

I COWI oppnår vi suksess sammen som team. Nøkkelordet er teamwork. Det som kjennetegner COWI er at vi samarbeider på tvers av land, funksjoner og fag. Vi deler kompetanse, bidrar med ekspertise og utvikles gjennom å lære fra andre.

Siden vi blir satt til å planlegge og prosjektere noen av samfunnets mest komplekse og utfordrende ingeniøroppgaver, er samarbeid en forutsetning for å lykkes. Vi trenger spydspissene, men enda viktigere; vi trenger ekspertene som samarbeider.

En forutsetning for å lykkes i team, er nysgjerrighet, vilje til å lære og at vi trives sammen.

EXTEND YOUR POTENTIAL

I COWI skal du ha muligheten til å nå dine ambisjoner. Utvikling skjer hver dag gjennom noen av bransjens mest prestisjefylte og komplekse prosjekter. Vi søker konstant prosjekter og oppgaver som utfordrer vår kunnskap – og lar oss utvikle den videre.

I tillegg vet vi at nærmeste leder er den viktigste personen for din utvikling. Vi utvikler ledere til å bli bedre ledere – og vi stiller krav til at alle ledere skal lage en karriereplan sammen med hver og en av sine medarbeidere – som støtter oppunder medarbeiderens ønsker og interesser. Vi trener ledere til å gi god feedback og veiledning – og gjennom COWI Academy får du de kursene du trenger for å lykkes med dine ambisjoner.

Samtidig praktiserer vi en høy grad av ansvarlighet. Du skal få støtten, treningen og arbeidet som utvikler deg. Men det er opp til deg hva du gjør med den.

COWI TRY

Siden 2011 har vi gitt mange studenter muligheten til å teste hva det vil si å arbeide som rådgivende ingeniør. Studentene får 6-8 ukers betalt praksis i en av våre fagseksjoner der de arbeider med reelle prosjekter side om side med våre rådgivere.

Sentralt i COWI Try er at studentene jobber med et innovasjonsprosjekt for en av COWIs kunder. De tre siste årene har studentene arbeidet med:

> Filipstad Havn. Med utgangspunkt i havneområdet Filipstad, skulle sommerstudentene komme opp

med løsninger for å transformere havneområdet til en hyggelig bydel. Studentene så på midlertidig bruk av området i regulerings- og utbyggingsfasen, overvannshåndtering, blågrønne strukturer og hvordan regnvann kunne brukes som en ressurs i området.

- > Smartbyprosjektet Sollihøgda Plussby på Avtjerna i Bærum. Her skulle studentene finne svar på hvordan området kan brukes for å teste ny, miljøvennlig teknologi og intelligente mobilitetsløsninger.
- > Avedøre Holme. Her skulle studentene utvikle innovative klimaløsninger til kunstige øyer i Danmarks største industriområde. Dette var et stort byutviklingsprosjekt i Danmark der studentene jobbet med klimatilpasning, selvforsynte energiløsninger og biologisk mangfold.



REGNSKAPSÅRET 2021

STYRETS BERETNING 2021

COWI AS er et heleid datterselskap av COWI A/S Holding (Danmark) og inngår i COWI-gruppen. Det norske søsterselskapet Arkitema Architects AS eies også av COWI A/S Holding. COWI AS eier 100% i datterselskapene Aquateam COWI AS og TDA COWI AS, begge hjemmehørende i Norge. Hoveddelen av COWIs aktivitet i Norge utøves av COWI AS.

COWI AS oppnådde i 2021 et overskudd før skatt på MNOK 126,0. Omsetningen endte på MNOK 2.023,8. Selskapet har opprettholdt den gode farten fra 2020 og har hatt sterkt fokus på prosjektgjennomføring og verdiskapning sammen med kunder. Organisatoriske grep har bidratt til bedret drift også i 2021.

VIRKSOMHETEN

COWI AS er en ledende rådgivende ingeniørvirksomhet. Løsningene COWI kommer med skal bygge på integrert rådgivning i skjæringpunktet mellom teknikk, miljø og samfunnsplanlegging. Gjennom integrert rådgivning bidrar selskapet til å innfri ambisjonen om miljøvennlige løsninger og økt verdiskapning for kunde, samfunn og sluttbrukere.

COWI AS legger stor vekt på aktiv deltagelse innenfor de strategiske satsingsområdene til COWI-gruppen. Dette leder til bedre innsikt og gjør selskapet mer attraktivt som samarbeidspartner for kunder og ikke minst som arbeidsgiver i et tøft arbeidsmarked. Et betydelig samarbeid mellom de mer enn 6.600 medarbeiderne i COWI-gruppen styrker tjenestetilbudet overfor det norske markedet ved at selskapet til enhver tid kan tilby riktig sammensatt kompetanse til det enkelte prosjekt. Mange prosjekter er vunnet på grunn av godt samarbeid på tvers av COWI-gruppen.

COWI AS tilbyr rådgivings- og prosjekteringstjenester gjennom følgende markedsdivisjoner:

- > Bygninger
- > Transport og byutvikling
- > Vann, miljø og energi

I 2019 var Mapping et eget forretningsområde, men det ble i April 2020 signert en avtale om salg av denne enheten til Hexagon, betinget av godkjenning fra de norske sikkerhetsmyndigheter. Fullførelse av transaksjonen kom først på plass i august 2021.

I tillegg til større kontorlokasjoner i Oslo, Fredrikstad Trondheim og Bergen, har COWI AS en rekke mindre og mellomstore kontorer rundt om i landet. En desentralisert tilstedeværelse med 21 kontorer skaper nærhet til de lokale markedene, samtidig som det samlet sett gir kapasitet og kompetanse til å dekke de største prosjektoppgavene. Også i 2021 har selskapet hatt fokus på mobilitet av medarbeidere og at ressurser blir benyttet i prosjekter i andre geografiske områder enn der de primært er hjemmehørende. Dette gir en ønsket fleksibilitet og robusthet. Selskapet søker også aktivt et godt lokalt markedsgrunnlag for å skape lønnsomhet.

BEGIVENHETER

2021 har for medarbeiderne vært et år preget av ekstraordinære tiltak grunnet Covid-19 og uttrakt bruk av hjemmekontor. Det har vært betydelig mindre reiseaktivitet, seminarer og kurs, noe som har påvirket kostnadsbildet positivt. Ingen balanseførte eiendeler er negativt påvirket av pandemien.

Vi ser økt produksjon gjennom 2021 sammenlignet med 2020. Vi ser også en økning i ordreservene, som skyldes gode markedsforhold og COWIs evne til å skape kundeverti.

Grunnet pandemien har faktureringsgraden ligget litt lavere enn tidligere år, og det har vært økt bruk av omsorgsdager.

COWI AS fortsetter satsingen på fornybar energi og vant i 2021 flere rammekontrakter, som er et viktig fundament for videre satsing på Vannkraft, Kraftnett, Energiløsninger og Industri.

Det har i 2021 også vært ekstra fokus på økt kundesentrisitet og kommersiell teft, samt reduksjon av prosjekttap.

COWI AS styrket sin posisjon som attraktiv arbeidsgiver blant teknologistudentene i 2021. I studentundersøkelsene fra Universum og Karrierebarometeret har COWI best utvikling i rådgiverbransjen. I sistnevnte kåring klatret COWI seks plasser og rangeres som byggenæringens nest mest attraktive arbeidsgiver.

COWI AS
ÅRSBERETNING
ÅRSREGNSKAP
> RESULTATREGNSKAP
> BALANSE
> KONTANTSTRØMOPPSTILLING
> NOTER
REVISJONSBERETNING

DRIFT

COWI AS oppnådde i 2021 samlede driftsinntekter på MNOK 2.023,8 (MNOK 1.959,6 i 2020). Driftsresultatet i 2021 endte på MNOK 126,0 (MNOK 137,9 i 2020). Etter finansposter ble overskuddet MNOK 125,1 før skatt og MNOK 95,0 etter skatt.

Etter styrets og administrasjonens oppfatning, gir det fremlagte resultatregnskapet og balanse med tilhørende noter rettviseende informasjon om driften og selskapets stilling ved årsskiftet. Styret kjenner ikke til forhold som kan påvirke vurderingen av selskapet utover det som fremgår av regnskapet.

Foruten datterselskapet Aquateam COWI AS drives det ingen vesentlig egen forskning eller utvikling etter den regnskapsmessige definisjonen. Det pågår dog løpende innovasjonsarbeid i den daglige driften gjennom prosjektene, og selskapet arbeider kontinuerlig med smartere og mer effektive løsninger for sine kunder.

Konsernet har leieavtaler for alle lokaler i Norge og binder derfor ingen kapital i fast eiendom i Norge.

KONTANTSTRØM

Kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter var netto positiv med MNOK 185,2 (MNOK 110,3 i 2020).

Kontantstrøm fra investeringsaktiviteter utgjorde netto MNOK -80,6 (MNOK -51,5 i 2020). Endringen mot 2020 var først og fremst relatert til økt fordring mot morselskap som følge av økt innestående i konsernkontoordningen. Samlede investeringer i driftsmidler og immaterielle eiendeler utgjorde MNOK 16,6. Beløpet består i hovedsak av investeringer knyttet til datautstyr (hardware og software), inventar, og bygningsmessige tilpasninger.

Kontantbeholdningen pr. 31.12.2021 var på MNOK 0,0 (MNOK 0,6 pr 31.12.2020).

COWI AS har MNOK 307,7 innestående på konto i norsk bank knyttet opp mot konsernkontoordning med COWI Holding A/S (DK) som hovedinnehaver.

COWI AS har ingen rentebærende langsiktig gjeld. Det er på vanlig måte avsatt for risiko knyttet til reklamasjoner og kunder.

COWI AS er i mindre grad eksponert for rente-, valuta- eller annen finansiell risiko. Styret og ledelsen er opptatt av å bedre selskapets likviditet og arbeider kontinuerlig med dette og løpende risikokontroll. Konsernets totale likviditet og finansielle beredskap ivaretas av COWI Holding A/S.

EGENKAPITAL

COWI AS sin egenkapitalandel var pr. 31.12.2021 på 20,0% (20,0% pr 31.12.2020).

Alle forpliktelser overfor bankforbindelsen til konsernet er overholdt.

FORTSATT DRIFT

I samsvar med regnskapsloven, bekrefter styret at forutsetning om fortsatt drift er lagt til grunn ved avleggelsen av årsregnskapet. Til grunn for antagelsen ligger en sunn økonomisk og finansiell stilling, budsjettet for 2022, og tidligere omtalte langsiktige strategiske planer og målsettinger. COWI AS har også gjennom 2021 klart seg bra gjennom Covid-19 pandemien. Utfordringer knyttet til pandemien og produksjon har blitt håndtert på en god måte.

ORGANISASJON OG ARBEIDSMILJØ

Pr. 31.12.2021 har COWI AS 1.329 ansatte, inklusive de i permisjon, og totalt 1297 årsverk.

I løpet av 2021 ble det ansatt 150 personer mens 163 sluttet. Tilsvarende tall for 2020 var ansettelse av 146 personer mens 92 sluttet.

Sykefraværet var på 3,4% i 2021 (mot 3,8% i 2020), hvorav 1,8% (mot 1,9% i 2020) utgjorde langtids- sykefravær for selskapet.

COWI AS hadde i 2021 i alt 10 ulykker eller nestenulykker som er meldt inn som avvik og fulgt opp som HMS-hendelse med korrigerende og forebyggende tiltak.

COWI AS driver sin virksomhet i moderne lokaler med tidsmessige hjelpemidler. Gjennom hele året har det vært et godt samarbeid med de ansatte og deres organisasjoner. Med bakgrunn i dette og løpende tilbakemeldinger fra systematiske medarbeiderundersøkelser er arbeidsmiljøet ansett å være godt.

MILJØRAPPORTERING

COWI AS har ingen produksjon som forurensar det ytre miljø, men er bevisste på at også vår type kunnskapsbedrift indirekte påvirker miljøet og følger derfor tett opp forhold knyttet til det interne miljøarbeidet. COWI arbeider dedikert mot å bli karbonnøytrale. I 2021 ble dette oppnådd gjennom kvotekjøp, mens ambisjonen mot 2030 er å redusere CO₂ fotavtrykket med 70 prosent sammenlignet med 2008-nivået og være klimanøytrale innen 2050. Nesten halvparten av reduksjonen vil realiseres gjennom mindre reiseaktivitet.

COWI tilbyr mange tjenester innenfor innovative energiløsninger til bygg og komplekse funksjonsbygg. Klimaregnskap i et livssyklus-perspektiv, samt ombruksdiskusjoner preger bransjen. Vi jobber tett med våre egne arkitekter i Arkitema og andre for å undersøke hvordan vi eksempelvis kan gjenbruke større konstruksjonselementer. Innenfor bærekraftsområdet bidrar vi også med rådgivning for kunder som etterspør dette i økende grad.

Innenfor andre fagområder er det særlig COWIs bidrag til en bedre energimiks i samfunnet som er sentralt. Vi har spesialkompetanse innenfor blant annet karbonfangst og lagring, havgående vindmøller og grønn mobilitet. COWIs internasjonale miljø har jobbet på prosjekter som er ansett som verdensledende innen havvind.

SERTIFISERINGER

COWI AS er sertifisert etter ISO 9001:2015 Ledelsessystemer for kvalitet og gjennomgår årlige eksterne revisjoner fra DNV. COWI AS er en del av et felles COWI Group sertifikat.

COWI AS har over lengre tid vært Miljøfyrtårnsertifisert etter Hovedkontormodellen og måler kontinuerlig på tre hovedparametere: CO₂-utslipp, energiforbruk og avfall. Å være Miljøfyrtårn- sertifisert innebærer et systematisk arbeid med miljøtiltak i virksomheten, både ytre miljø og arbeidsmiljø. Et Miljøfyrtårnsertifikat oppfyller fastsatte miljøkriterier og gjennomfører tiltak for å sikre miljøvennlig drift internt og i prosjekt. Videre jobber COWI AS med forberedelser for sertifisering etter ISO 45001:2018 Ledelsessystem for arbeidsmiljø, og planlegger sertifisering i løpet av høsten 2022.

MANGFOLD OG LIKESTILLING

COWI AS tilstreber å være en mangfoldig og attraktiv arbeidsplass hvor ansatte skal oppleve å kunne være seg selv, og hvor gjensidig toleranse og respekt står sentralt. Vi er opptatt av at våre medarbeidere skal ha like muligheter til ansettelse, fremmelse og utvikling, uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og kombinasjon av disse. COWI ser mangfold i organisasjonen som en verdi, blant annet ved at ulike perspektiver, erfaringer og egenskaper bidrar positivt til vår kompetanse og muligheter for å løse morgendagens oppdrag. På den måten mener COWI AS at vi best kan forholde oss til, og betjene, et marked med forskjellige oppdrag, kunder og kundeinteresser.

Arbeidet med mangfold, likestilling og forbud mot diskriminering er forankret i virksomhetens ulike strategier, verktøy og retningslinjer. Arbeidet med å fastsette ambisjoner, målsetninger og tiltak ble gjennomgått i selskapets styre i starten og slutten av året. Mål og tiltak i mangfold- og likestillingsarbeidet er informert om i Arbeidsmiljøutvalget og Samarbeidsutvalget. Tillitsvalgte er også invitert inn i workshop om ARP arbeidet.

COWIs interne retningslinjer om mangfold, likestilling og forbud mot diskriminering er inkludert i våre personalhåndbøker.

Nytt i 2020/2021 er at vi har oppdatert selskapets varslingsrutiner og i 2021 holdt vi opplæringsseanse for alle ledere om varslingsrutiner. Det pågår et arbeid om å oppdatere retningslinjer om vern mot trakassering og diskriminering ("Group Policy Harassment") som vil bli implementert i 2022.

KJØNNSFORDELING I VIRKSOMHETEN

Per 31.12.2021 var den prosentmessige fordelingen av kvinner og menn i selskapet 31 % kvinner og 69 % menn. Andelen kvinner i lederstillinger er 27 %, et tall som har økt noe det siste året, og som det er konkrete mål for å øke videre på tvers av alle karrierespor, fra linjeledelse til prosjektledelse. I selskapets toppledergruppe er 40 % kvinner.

ÅR	ANDEL KVINNER I SELSKAPET		ANDEL MENN I SELSKAPET		TOTAL
2019	390	30 %	895	70 %	1285
2020	406	30 %	933	70 %	1339
2021	407	31 %	922	69 %	1329

ÅR	ANDEL KVINNER I LEDERSTILLINGER		ANDEL MENN I LEDERSTILLINGER		TOTAL
2019	22	27 %	59	73 %	81
2020	26	25 %	79	75 %	105
2021	30	27 %	82	73 %	112

*Definisjon på lederstillinger er linjeledere med personalansvar

Nedenfor følger en detaljert oversikt over kjønnsbalansen i vårt karrieresystem per 31.12.2021

KARRIERENIVÅ	ANDEL KVINNER		ANDEL MENN		KVINNEANDEL I LEDELSE 8-10*
10:	3	17 %	15	83 %	24 %
9:	17	23 %	56	77 %	
8:	33	25 %	98	75 %	
7:	27	25 %	80	75 %	
6:	49	20 %	197	80 %	
5:	96	32 %	200	68 %	24 %
4:	91	38 %	148	62 %	
3:	77	39 %	122	61 %	
2:	14	74 %	5	26 %	

*Kvinneandel i lederposisjoner på tvers av karrierespor. Andelen inneholder prosjektdirektører, markedsdirektører og andre liknende ledende roller i selskapet.

	KVINNER	MENN	TOTALT
Midlertidig ansatte	0,2 %	0,4 %	0,6 %
Faktisk deltid	4,1 %	4,2 %	8,3 %
Ufrivillig deltid *	-	-	-
Gj.snittlig antall uker i foreldrepermisjon	20 uker	13 uker	

* Vi ansetter som utgangspunkt kun medarbeidere i 100% stillinger, og er opptatt av å se behovet medarbeiderne våre har gjennom arbeidslivet. Vi tilrettelegger derfor for reduserte stillinger i overgang til pensjonsalder, i perioder med små barn eller andre behov medarbeider måtte ha. Dette er også en del av vår seniorpolitikk der vi er opptatt av å beholde seniorennes yrkesdeltakelse.

REKRUTTERING, FORFREMMELSER OG KJØNNSFORDELING I LEDELSEN

Den overordnede ambisjonen til COWI AS er å ha 40 % kvinneandel i selskapet totalt sett. Samtidig arbeider vi etter en målsetning om å ha like høy kvinneandel i lederposisjoner (på tvers av karrierespor) som i selskapet for øvrig. Denne kvinneandel var 24 % ved årsskiftet.

For å lykkes med en høyere kvinneandel både på ledernivå og i selskapet for øvrig har vi fokusert på å tiltrekke oss flere kvinnelige medarbeidere. Vi har økt bevisstheten på ledernivå, og viderefører arbeidet med ytterligere tiltak og konkrete mål ned i organisasjonen fremover. I 2021 ansatte vi 30 % kvinner og 70 % menn totalt. Det viser at vi må ta ytterligere grep i rekrutteringsprosessene. Det tar tid å få resultater, og arbeidet vi har gjort i 2021 bereder grunnen for videre arbeid.

Noen av tiltakene vi har videreført fra tidligere år eller iverksatt i 2021 er:

- > Mangfold og inkludering var et gjentakende punkt på ledelsens agenda i 2021. Det ble i forbindelse med dette også avholdt workshop for toppledergruppen i samarbeid med EY. Dette er fulgt opp av interne workshops for de øverste lederlagene, med fokus på ubeviste holdninger og preferanser, mål og tiltak.
- > Workshop med HR og rekrutteringsfunksjoner i selskapet for bevisstgjøring om ubeviste holdninger og preferanser i rekruttering- og promoteringsprosesser.
- > Aktivt arbeid med stillingsannonser for å sikre kjønnsnøytrale ord, bildebruk og fremheve fokuset på mangfold eksplisitt i annonsene.
- > Samarbeid med EY om digitalt verktøy for å måle tiltak i henhold til aktivitet- og redegjørelsesplikten.
- > Inkludert mål om diversitet på kjønn i mal for utviklingssamtaler for ledere.
- > I forbindelse med medarbeiderundersøkelsen ble det lagt inn flere spørsmål om mangfold og inkludering. Det ble oppfordret til at alle ledere diskuterte dette med sine enheter i det påfølgende arbeidet med tiltaksplaner.
- > Etablert et format knyttet til fokusgrupper for å kartlegge risiko og barrierer for ubevisst diskriminering i selskapet, med fokus på tvers av alle diskrimineringsgrunnlag og personalområder. Initiativet vil tas med videre i 2022.

FORELDREPERMISJONER, MIDLERTIDIG ANSETTELSE OG DELTID

COWI ønsker aktivt å fremme mangfold, unngå ubevisst diskriminering og å beholde ansatte gjennom perioder i livet der de får barn. Vi legger til rette for at medarbeidere av begge kjønn skal kunne ta ønsket foreldrepermisjon, og vi betaler blant annet full lønn under fravær i forbindelse med fødsel (to uker). Vi har utviklet en veileder for ledere som rulles ut i 2022 som blant annet omhandler tilrettelegging for gravide ved behov og oppfølging av medarbeidere som er i permisjon med spesielt fokus på sikre en god overgang til arbeidet igjen.

LIKELØNN

Det er den enkelte medarbeiders stilling, kompetansenivå, erfaringsnivå, innsats og prestasjoner som avgjør lønnsnivå COWI. Kriteriene man vurderer lønn etter er basert på arbeidet til et lønnsutvalg med deltakere fra ledelsen og tillitsvalgte. Alle medarbeidere, inkludert medarbeidere i foreldrepermisjoner, inngår i vurderingen ved de årlige lønnsreguleringer. I forkant av lønnsjustering gjøres en analyse av lønnsnivået i selskapet internt og sett opp mot bransjestatistikk (RIF). Selskapet forhandler lønnsrammer med de lokale fagforeningene TEKNA og NITO. I samarbeid med tillitsvalgte bestemte COWI at for lønnsoppgjøret i 2021 skulle det settes av en egen pott til å justere eventuelle skjevheter mellom lønn knyttet til kjønn. Alle personalledere måtte da gjøre en vurdering i egen enhet om likelønn knyttet til kjønn og gjøre justeringer.

STILLINGSNIVÅ	FASTLØNN FOR KVINNER I FORHOLD TIL GJENNOMSNITTLIG FASTLØNN	FASTLØNN FOR MENN I FORHOLD TIL GJENNOMSNITTLIG FASTLØNN
2019	93 %	103 %
2020	93 %	103 %
2021	93 %	103 %

STILLINGSNIVÅ	FASTLØNN FOR KVINNER I FORHOLD TIL GJENNOMSNITTLIG FASTLØNN PÅ DETTE STILLINGSNIVÅ	FASTLØNN FOR MENN I FORHOLD TIL GJENNOMSNITTLIG FASTLØNN PÅ DETTE STILLINGSNIVÅ
Nivå 9-11	94 %	102 %
Nivå 5-8	96 %	101 %
Nivå 2-4	99 %	101 %

I sammenstillingen under vises gjennomsnittlig fastlønn for kvinner og menn på ulike stillingsnivåer i COWI i 2021. Stillingsnivåene er karrierenivåer i virksomheten og er fastsatt etter stillingsinnhold. Forskjellene mellom kjønnene er i noen grad utjevnet, men kvinnene ligger fremdeles noe bak mennene i lønn. Kvinner har i snitt noe lavere alder og ansiennitet i selskapet.

Vi har i 2021 i tillegg gjort en ekstra lønnsanalyse basert på 2020 lønnsnivå. Dette arbeidet inkluderte et dypdykk i enkelte karrierenivå der vi så de største lønnsforskjellene mellom kjønnene. Vi vurderte stillingskategorier, geografi, alder og ansiennitet i COWI. Det vi så ut av analysen var at menn hadde høyere ansiennitet og alder og at dette kan være forklarende faktorer for forskjellene i lønn.

STYRET

Arbeidet og oppgavene til styret følger av aksjeloven, vedtektene, styreinstruks og den til enhver tid avtalte arbeidsordning mellom styremedlemmene. Blant annet har styret som oppgave å fastsette overordnede mål og strategier, vedta budsjett- og fullmaktsrammer, behandle og godkjenne års- og delårsregnskap, samt vedta større investeringer og endringer i COWI AS sin organisasjon og virksomhet.

Det er tegnet en standard styreansvarsforsikring for styrets medlemmer og daglig leder for dekning av deres mulige ansvar overfor foretaket og tredjepersoner. Forsikringen inngår i en felles avtale for COWI-gruppen.

ADMINISTRERENDE DIREKTØR

Den løpende forvaltningen ivaretas av administrerende direktør i samsvar med styrets beslutninger og instruksjoner. Administrerende direktør har et nært samarbeid med styreleder og holder styret løpende informert om COWI AS sin virksomhet og utvikling. Administrerende direktør og resten av ledelsen har regelmessig felles møter for å vedta tiltak og beslutninger om daglig drift og legge rammer og planer for virksomheten fremover.

LEDELSEN

Ved utgangen av 2021 har følgende personer utgjort ledelsen i COWI AS:

- > Administrerende direktør Marius W. Berg
- > Økonomidirektør Azib Banaras
- > Divisjonsdirektør Birgit Farstad Larsen
- > Divisjonsdirektør Jørn Chr Johnsen
- > Divisjonsdirektør Jesper Asferg
- > Teknisk direktør Ebbe Lind Kristensen
- > Markedsdirektør Kirsti Engebretsen Larssen
- > Kommunikasjonssjef May Kristin Haugen
- > HR-sjef Annette Dahl Franck

DATTERSELSKAP

COWI AS har følgende datterselskap som er 100% eiet:

- > Aquateam COWI AS
- > TDA COWI AS

FREMTIDSUTSIKTER OG FORVENTNINGER TIL 2022

Markedsutsiktene ved inngangen til 2022 er positive. Det er fortsatt hard konkurranse og konsolidering av markedet forventes å fortsette. Mange av våre kunder har tydelige klimaambisjoner for å støtte opp under nasjonale målene i Parisavtalen. Den grønne omstillingen gir markedsmuligheter, som ventes å veie opp mot prispress på andre områder. Til tross for usikkerhet rundt Covid-19 har styret forventninger til ytterligere resultatforbedring for COWI AS i 2022. COWI AS går inn i 2022 med en god ordresreserve. Selskapet målsetter lønnsom vekst gjennom fokus på økt kunde verdi, bærekraft og digitalisering.

RESULTATDISPONERING

COWI AS årsresultat for 2021 er et overskudd på

NOK 94.975.329, som styret foreslår å disponere slik:

TIL UTBYTTE	85.000.000
TIL ANNEN EGENKAPITAL	9.975.329
SUM DISPONERT	94.975.329

RESULTATREGNSKAP

BELØP I 1.000 NOK		COWI AS	
	NOTE	2021	2020
Honorarinntekt	8, 12	2 023 806	1 959 236
Annen driftsinntekt	12	0	365
Sum driftsinntekter		2 023 806	1 959 602
Underleverandører og utlegg	8	256 882	294 796
Lønnskostnad	9, 13	1 346 488	1 272 639
Avskrivninger	2	25 130	26 812
Annen driftskostnad	2, 8, 13, 14	269 326	227 456
Sum driftskostnader		1 897 826	1 821 702
DRIFTSRESULTAT		125 980	137 899
Netto finansposter	3, 18	-873	4 078
RESULTAT FØR SKATTEKOSTNAD		125 107	141 977
Skattekostnad	10	30 132	33 450
ÅRSRESULTAT		94 975	108 527

Oslo, 16. februar 2022
Styret for COWI AS


LARS-PETER SØBYE
Styreleder

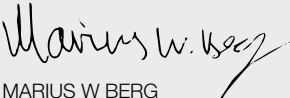

RASMUS ØDUM
Styremedlem


JENS CHRISTOFFERSEN
Styremedlem


JOHN IVAR UTSTRAND
Styremedlem


BJØRN RONNE LINDHOLT
Styremedlem


LARS HERBERT HAMRE
Styremedlem


MARIUS W. BERG
Administrerende direktør

BALANSE PR. 31.12.

BELØP I 1.000 NOK		COWI AS	
EIENDELER	NOTE	2021	2020
ANLEGGSMIDLER			
IMMATERIELLE EIENDELER			
Programvare	2	1 323	2 495
Egenutviklet programvare	2	5 643	1 998
Goodwill	2	17 830	27 309
Utsatt skattefordel	10	5 743	7 154
SUM IMMATERIELLE EIENDELER		30 539	38 956
VARIGE DRIFTSMIDLER	2	26 544	28 874
FINANSIELLE ANLEGGSMIDLER			
Aksjer i datterselskap	3	1 704	2 137
Aksjer i tilknyttede selskap	3	786	786
Andre aksjer	4	262	262
SUM FINANSIELLE ANLEGGSMIDLER		2 752	3 185
SUM ANLEGGSMIDLER		59 835	71 014
OMLØPSMIDLER			
IGANGVÆRENDE PROSJEKTER	16	45 728	99 103
Kundefordringer	6	344 250	299 001
Konsernfordringer	6	320 770	256 074
Andre fordringer		33 545	31 618
SUM KORTSIKTIGE FORDRINGER	15	698 565	586 692
BANKINNSKUDD OG KONTANTER	5	0	553
SUM OMLØPSMIDLER		744 293	686 348
SUM EIENDELER		804 129	757 362

BALANSE PR. 31.12.

BELØP I 1.000 NOK		COWI AS	
EGENKAPITAL OG GJELD	NOTE	2021	2020
EGENKAPITAL			
Aksjekapital	7	23 200	23 200
Overkurs		2 694	2 694
Annen egenkapital		135 275	125 300
SUM EGENKAPITAL	1	161 169	151 194
GJELD			
AVSETNING FOR FORPLIKTELSE			
Andre avsetninger for forpliktelser		1 358	853
SUM AVSETNING FOR FORPLIKTELSE		1 358	853
KORTSIKTIG GJELD			
Forskudd fra kunder	16	44 244	32 327
Leverandørgjeld	6	63 247	47 844
Betalbar skatt	10	28 719	35 151
Skyldige offentlige avgifter	17	222 628	188 972
Utbytte	1	85 000	90 000
Konserngjeld	6	14 812	30 045
Prosjektrelaterte avsetninger	16	1 810	11 656
Annen kortsiktig gjeld	11	181 142	169 320
SUM KORTSIKTIG GJELD	15	641 601	605 315
SUM GJELD		642 960	606 168
SUM EGENKAPITAL OG GJELD		804 129	757 362

Oslo, 16. februar 2022
Styret for COWI AS


LARS-PETER SØBYE
Styreleder

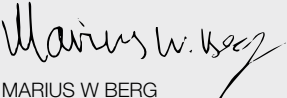

RASMUS ØDUM
Styremedlem


JENS CHRISTOFFERSEN
Styremedlem


JOHN IVAR UTSTRAND
Styremedlem


BJØRN RONNE LINDHOLT
Styremedlem


LARS HERBERT HAMRE
Styremedlem


MARIUS W BERG
Administrerende direktør

KONTANTSTRØMOPPSTILLING

BELØP I 1.000 NOK	COWI AS	
	2021	2020
Resultat før skatt	125 107	141 977
Betalt skatt i perioden	-35 154	-18 360
Tap ved salg/utrangering av varige driftsmidler	61	113
Avskrivninger	25 130	26 812
Endring igangværende prosjekter	53 375	-5 935
Endring i kundefordringer	-33 333	-78 101
Endring i leverandørgjeld	15 128	312
Endring i andre tidsavgrensingsposter	34 485	43 518
Nedskrivning aksjer	433	25
NETTO KONTANTSTRØM FRA OPERASJONELLE AKTIVITETER	185 231	110 361
Netto endring innestående konsernkontoordning	-58 915	-44 640
Innbetalinger ved salg av varige driftsmidler	696	981
Utbetalinger ved kjøp av driftsmidler	-12 577	-11 675
Utbetalinger ved kjøp av immaterielle eiendeler	-3 973	-2 804
Inn-/utbetaling til fordringer konsern	-5 781	6 670
NETTO KONTANTSTRØM FRA INVESTERINGSAKTIVITETER	-80 550	-51 467
Inn-/utbetaling gjeld konsernselskaper	-15 234	-4 895
Utbetaling av utbytte til COWI Holding A/S	-90 000	-54 000
NETTO KONTANTSTRØM FRA FINANSIERINGSAKTIVITETER	-105 234	-58 895
NETTO KONTANTSTRØM I ÅRET	-553	-1
Kontanter ved periodens begynnelse	553	554
KONTANTER VED PERIODENS SLUTT	0	553
Kontanter ved periodens slutt består av:		
Bankinnskudd	0	553
Øvrig tilgjengelig likviditet:		
Innskudd på konsernkonto	307 713	248 798

NOTER – REGNSKAPSPRINSIPPER

Årsregnskapet er utarbeidet i samsvar med regnskapsloven og god regnskapsskikk, herunder norske regnskapsstandarder.

BRUK AV ESTIMATER

Utarbeidelse av regnskap i samsvar med regnskapsloven krever bruk av estimer.

AKSJER I DATTERSELSKAP OG TILKNYTTETE SELSKAP

Datterselskap er selskap der morselskapet har kontroll, og dermed bestemmende innflytelse på datterselskapets finansielle og opera-sjonelle strategi, normalt ved å eie mer enn halvparten av den stemmeberettigede kapitalen. Investeringer der konsernet har 20-50 % av stemmeberettiget kapital og betydelig innflytelse, defineres som tilknyttede selskap. Følgende selskap inngår i konsernet 31.12:

MOR- OG DATTERSELSKAP:	EIERANDEL	ANSKAFFET
COWI AS (morselskap)		
Aquateam COWI AS	100 %	2016
TDA COWI AS	100 %	2016

TILKNYTTETE SELSKAP:

Team-T AS	25 %	2009
Team T3 AS	30 %	2012
Team Urbis AS	22,5%	2017

Det er ikke utarbeidet konsernregnskap for 2021, jfr. Regnskapsloven §3-7, da COWI AS selv er datterselskap av COWI Holding A/S.

Konsernregnskapet vil være tilgjengelig på www.cowi.com eller ved henvendelse til COWI Holding A/S, Parallelvej 2, 2800

Kongens Lyngby, Danmark.

REGNSKAPSPRINSIPPER FOR AKSJER I DATTERSELSKAP OG ANDELER I TILKNYTTETE SELSKAP

Aksjer i datterselskap, samt aksjer og andeler i tilknyttede selskap vurderes etter kostmetoden i selskapsregnskapet. Kostprisen økes når morselskapet tilfører datterselskapet økt egenkapital ved kapitalutvidelse, eller når det gis konsernbidrag fra morselskapet til datterselskapet. Mottatt utbytte/konsernbidrag resultatføres i utgangspunktet som inntekt, men bare i den grad mottatt utbytte eller konsernbidrag fra datterselskapet ikke overstiger andel av opptjent egenkapital i selskapet etter kjøpet. Mottatt utbytte/konsernbidrag som overstiger dette beløpet, føres til reduksjon av anskaffelseskost. Morselskapet regnskapsfører mottatt utbytte/konsernbidrag det samme året som datterselskap avsetter beløpet.

INNTEKTSFØRING, IGANGVÆRENDE PROSJEKTER OG GARANTIANSVAR

Majoriteten av selskapets oppdrag honoreres etter medgått tid, som innebærer at inntekten regnskapsføres i perioden arbeidet utføres. For de av selskapets prosjekter hvor det er avtalt en kontraktsum på forhånd, regnskapsføres inntekten basert på fullføringsgraden (løpe-nde avregning metode). Fullføringsgraden beregnes normalt som påløpte kostnader i prosent av forventet totalkostnad. Totalkostnaden revurderes løpende. For prosjekter som antas å gi tap, kostnadsføres hele det beregnede tapet umiddelbart. Basert på selskapets historiske erfaringstall for garantiarbeider avsettes det for forventede kostnader til fremtidige garantiarbeider på avsluttede prosjekter.

KLASSIFISERING AV BALANSEPOSTER

Eiendeler bestemt til varig eie eller bruk er klassifisert som anleggsmidler. Fordringer klassifiseres som omløpsmidler dersom de skal betales innen ett år. For gjeld er analoge kriterier lagt til grunn.

ANSKAFFELSESKOST

Anskaffelseskost for eiendeler omfatter kjøpesummen for eiendelen, med fradrag for bonuser, rabatter og lignende og med tillegg for kjøpsutgifter.

NEDSKRIVNING AV ANLEGGSMIDLER

Ved indikasjon på at balanseført verdi av et anleggsmiddel er høyere enn virkelig verdi, foretas det test for verdifall. Testen foretas for det laveste nivå av anleggsmidler som har selvstendige kontantstrømmer. Hvis balanseført verdi er høyere enn både salgsverdi og gjenvinnbart beløp (nåverdi ved fortsatt bruk/eie), foretas det nedskrivning til det høyeste av salgsverdi og gjenvinnbart beløp. Tidligere nedskrivninger reverseres hvis forutsetningene for nedskrivningen ikke lenger er til stede (med unntak for tidligere nedskrivning av goodwill).

ANDRE AKSJEINVESTERINGER

Anleggsaksjer, hvor COWI AS ikke har betydelig innflytelse, vurderes til det laveste av historisk kostpris og antatt virkelig verdi. Mottatt utbytte og andre overskuddsutdelinger inntektsføres som annen finansinntekt.

FORDRINGER

Kundefordringer og andre fordringer er oppført i balansen til pålydende etter fradrag for avsetning til forventet tap. Avsetning til tap gjøres på grunnlag av individuelle vurderinger av de enkelte fordringene. I tillegg gjøres det for øvrige kundefordringer en uspesifisert avsetning for å dekke øvrig påregnelig tapsrisiko.

GJELD

Gjeld balanseføres til nominelt gjeldsbeløp.

VALUTA

Pengeposter i utenlandsk valuta regnes om til norske kroner med valutakurser ved regnskapsårets slutt.

IMMATERIELLE EIENDELER OG GOODWILL

COWI AS har utviklingsaktiviteter knyttet til egenutviklet programvare for videresalg. Eiendelen er behandlet etter reglene om egen forskning og utvikling.Kostnader til andre immaterielle eiendeler balanseføres i den utstrekning kriteriene for balanseføring er oppfylt. Det betyr at slike kostnader balanseføres når og fra, det tidspunkt det anses som sannsynlig at de framtidige økonomiske fordelene knyttet til eiendelen vil tilflyte selskapet og anskaffelseskost kan måles pålitelig. Balanseførte immaterielle eiendeler avskrives lineært over forventet levetid. Goodwill oppstår ved kjøp av virksomhet/datterselskap. Goodwill avskrives over forventet levetid.

VARIGE DRIFTSMIDLER

Varige driftsmidler balanseføres og avskrives lineært over driftsmidlenes forventede levetid dersom de har antatt levetid over 3 år og har en kostpris som overstiger kr 15.000. Vedlikehold av driftsmidler kostnadsføres løpende under driftskostnader. Påkostninger eller forbedringer tillegges driftsmidlets kostpris og avskrives i takt med driftsmidlet. Skillet mellom vedlikehold og påkostning/forbedring regnes i forhold til driftsmidlets stand ved kjøp. Selskapets leasingavtaler er vurdert som operasjonelle. Årlig leasingkostnad resultatføres.

PENSJONER

Foretakets pensjonsordning er innskuddsordning hvor selskapet betaler innskudd til privat administrert forsikringsplan for pensjon på avtalemessig basis. COWI AS har ingen ytterligere betalingsforpliktelser etter at innskuddene er betalt. Innskuddene regnskapsføres som lønnskostnad inkludert arbeidsgiveravgift når de forfaller. Forskuddsbetalte innskudd bokføres som eiendel (innskuddsfond) i den grad innskuddet kan refunderes eller redusere fremtidige innbetalinger. Påløpt, ikke betalt premie avsettes som gjeld ved årsskiftet.

SKATT

Skatt i resultatregnskapet omfatter både periodens betalbare skatt og endring i utsatt skattefordel. Utsatt skattefordel er beregnet med 22 % på grunnlag av de midlertidige forskjeller som eksisterer mellom regnskapsmessige og skattemessige verdier, samt ligningsmessig underskudd til fremføring ved utgangen av regnskapsåret. Skatteøkende og skattereduserende midlertidige forskjeller som reverserer eller kan reversere i samme periode er utlignet. Oppføring av utsatt skattefordel på netto skattereduserende forskjeller som ikke er utlignet og underskudd til fremføring, er begrunnet med antatt fremtidig inntjening. Utsatt skatt og skattefordel som kan balanseføres er oppført netto i balansen. Utsatt skattefordel er beregnet til nominell verdi.

KONTANTSTRØMOPPSTILLING

Kontantstrømoppstillingen er utarbeidet etter den indirekte metoden. Kontanter og kontantekvivalenter omfatter kontanter, bankinnskudd og andre kortsiktige, likvide plasseringer som umiddelbart og med uvesentlig kursrisiko kan konverteres til kjente kontantbeløp og med forfallsdato kortere enn tre måneder fra anskaffelsesdato.

NOTER

NOTE 1 EGENKAPITAL

	AKSJEKAPITAL	OVERKURS	ANNEN EGENKAPITAL	SUM
EGENKAPITAL PR 31.12.2020	23 200	2 694	125 300	151 194
Årets overskudd			94 975	94 975
Avsatt utbytte			-85 000	-85 000
EGENKAPITAL PR 31.12.2021	23 200	2 694	135 275	161 169

NOTE 2 PROGRAMVARE, GOODWILL, DRIFTSLØSØRE OG INVENTAR

	PROGRAMVARE	EGENUTVIKLET PROGRAMVARE	GOODWILL	DRIFTSLØSØRE OG INVENTAR
Anskaffelseskost 31.12.2020	20 286	1 998	170 476	104 602
Tilgang	329	3 644		12 577
Avgang	-45	0	-80 693	-12 390
Anskaffelseskost 31.12.2021	20 571	5 643	89 784	104 789
Akkumulerte avskrivninger 31.12.2020	17 792	0	143 167	75 729
Avgang	-45	0	-80 693	-11 633
Årets avskrivninger	1 501	0	9 479	14 150
Akkumulerte avskrivninger 31.12.2021	19 248	0	71 954	78 245
BOKFØRT VERDI 31.12.2021	1 323	5 643	17 830	26 544

Økonomisk levetid	3 år	5 år	5-10 år	3 -10 år
Avskrivningsmetode	Lineær	Lineær	Lineær	Lineær

Egenutviklet programvare har forventet samlet inntjening som motsvarer medgåtte samlede utgifter.

Goodwill spesifisert pr. virksomhetskjøp:

A-Tek AS	innfusjonert	506
Skansen Consult Tromsø AS	innfusjonert	256
Skansen Consult AS	innfusjonert	8 025
Aquateam AS	innfusjonert	3 265
TDA Engineering AS	virksomhet overført morselskapet	4 330
AnkoNova AS	innfusjonert	1 448

BOKFØRT VERDI GOODWILL PR 31.12.2021	17 830
--------------------------------------	--------

Samtlige goodwillposter har en avskrivningstid lenger enn 5 år. Dette er begrunnet i at erfaringstallene for selskapet tilsier at verdien av goodwill ved overtakelse av virksomhet har effekt som strekker seg lenger enn 5 år.

OPERASJONELLE LEASING/ LEIEFORPLIKTELSE FORDELT PR ÅR:	KONTORMASKINER OG TRANSPORTMIDLER	LOKALER	SUM
Leieforpliktelse < 1 år	3 608	64 573	68 180
Leieforpliktelse 1 - 5 år	4 167	181 952	186 118
Leieforpliktelse > 5 år	0	5 114	5 114
SUM	7 774	251 639	259 413

NOTE 3 DATTERSELSKAP OG TILKNYTTETE SELSKAP

	ANSKAFFET	FORRETNINGS- KONTOR	EIERANDEL	EGENKAPITAL (100%)	ÅRSRESULTAT (100%)	BALANSEFØRT VERDI 31.12.2021
Datterselskap:						
Aquateam COWI AS	2016	Oslo	100%	577	813	200
TDA COWI AS	2016	Oslo	100%	1 504	-33	1 504
BALANSEFØRT VERDI 31.12.2021						1 704

Aksjer i TDA COWI AS er nedskrevet til bokført egenkapital i selskapet med 433 i 2021.

TILKNYTTETE SELSKAP:

Team-T AS	2009	Trondheim	25%	255
Team T3 AS	2012	Oslo	30%	306
Team Urbis AS	2017	Oslo	22,5 %	225
BALANSEFØRT VERDI 31.12.2021				786

NOTE 4 ANDRE AKSJER

SELSKAP	EIERANDEL	BALANSEFØRT VERDI
Østfoldforskning AS	5,5 %	150
AVRO Design Group	15,0 %	55
Kretsløpet AS	19%	45
Andre aksjer		12
BALANSEFØRT VERDI 31.12.2021		262

NOTE 5 BANKINNSKUDD

	2021	2020
Øvrige bankinnskudd	0	553
SUM	0	553

COWI AS har bankgaranti for skyldig skattetrekk, ref. note 17.

NOTE 6 MELLOMVÆRENDE MED SELSKAP I SAMME KONSERN OG TILKNYTTETE SELSKAP

	2021	2020
KUNDEFORDRINGER		
Kundefordringer på tilknyttede selskap	14 933	8 494
Kundefordringer, øvrige	329 318	290 506
SUM	344 250	299 001
KONSERNFORDRINGER		
Kundefordringer på selskap i COWI konsern	9 057	3 256
Lån til Aquateam COWI AS	4 000	4 020
Innestående på konsernkontoordning	307 713	248 798
SUM	320 770	256 074
LEVERANDØRGJELD		
Leverandørgjeld, øvrig	63 247	47 844
SUM	63 247	47 844
KONSERNGJELD		
Leverandørgjeld til selskap i COWI konsern	14 812	30 045
SUM	14 812	30 045

COWI AS inngår i en konsernkontoordning hvor morselskapet COWI Holding A/S i Danmark er toppkontoinnehaver.

NOTE 7 AKSJEKAPITAL OG AKSJONÆRINFORMASJON

AKSJEKAPITALEN BESTÅR AV:	ANTALL	PÅLYDENDE	BOKFØRT
Aksjer	2 320 000	10	23 200

Samtlige aksjer eies av COWI Holding A/S (Danmark) pr 31.12.2021. Alle aksjer har like rettigheter.

Verken ledelsen eller medlemmer av styret har eierinteresser i COWI AS.

COWI AS (Norge) inngår i COWI Holding A/S (Danmark) sitt konsernregnskap.

NOTE 8 TRANSAKSJONER MED NÆRSTÅENDE PARTER

Ytelser til ledende ansatte er omtalt i note 13, og mellomværende med konsernselskaper er omtalt i note 6.

VESENTLIGE TRANSAKSJONER MED NÆRSTÅENDE PARTER:		2021	2020
SALG AV TJENESTER:			
NÆRSTÅENDE			
Rådgivende ingeniørtjenester	COWI A/S (søsterselskap DK)	26 870	35 794
Administrative konserntjenester	COWI A/S (søsterselskap DK)	19 785	16 453
Rådgivende ingeniørtjenester	Øvrige selskap i COWI gruppen	32 091	10 411
Rådgivende ingeniørtjenester	Tilknyttede selskap	66 956	45 684
SUM SALG AV TJENESTER		145 701	108 342

Tjenester til nærstående parter er solgt til priser og vilkår som ivaretar armlengdes prinsipp.

KJØP AV TJENESTER:		NÆRSTÅENDE	
Rådgivende ingeniørtjenester	COWI A/S (søsterselskap DK)	58 673	97 190
Administrative konserntjenester	COWI A/S (søsterselskap DK)	138 497	116 807
Administrative konserntjenester	COWI Holding A/S (morselskap)	13 520	16 866
Rådgivende ingeniørtjenester	Øvrige selskap i COWI gruppen	26 547	20 779
Administrative konserntjenester	Øvrige selskap i COWI gruppen	3 710	6 004
SUM KJØP AV TJENESTER		240 947	257 646

Administrative konserntjenester består av IT, personal, eiendomsadministrasjon, kommunikasjon, kurs, juridisk bistand, regnskap- lønn og finanstjenester samt belastning for selskapets andel av konsernets kostnader til forsikring, revisjon og konsernadministrasjon.

Tjenester er kjøpt fra nærstående parter til priser og vilkår som ivaretar armlengdes prinsipp.

NOTE 9 PENSJONER

Konsernet har en kollektiv innskuddsordning. Ordningen tilfredstiller kravene i Lov om obligatorisk tjenestepensjon.

	MORSELSKAPET	
NETTO PENSJONSKOSTNAD:	2021	2020
Kostnadsført premie innskuddspensjonsordning (inkl. arb.g.avgift)	86 210	81 577
Pensjonskostnad inkludert i lønnskostnader	86 210	81 577

NOTE 10 SKATT

UTSATT SKATTEFORDEL OG ENDRING I UTSATT SKATTEFORDEL:		
	2021	2020
MIDLERTIDIGE FORSKJELLER		
Driftsmidler og goodwill	-21 856	-22 431
Fordringer	-8 589	-6 994
Gevinst- og tapskonto	7 507	9 417
Regnskapsmessige avsetninger	-3 169	-12 509
GRUNNLAG FOR UTSATT SKATTEFORDEL	-26 106	-32 516
UTSATT SKATTEFORDEL I BALANSEN	-5 743	-7 154
GRUNNLAG FOR SKATTEKOSTNAD, ENDRING I UTSATT SKATTEFORDEL OG BETALBAR SKATT		
Resultat før skatt	125 107	141 977
Endr. forskjeller som ikke inngår i grunnlag utsatt skattefordel	8 397	8 479
Permanente forskjeller	3 445	1 491
GRUNNLAG FOR ÅRETS SKATTEKOSTNAD I RESULTATREGNSKAP	136 949	151 947
Endring i midlertidige forskjeller	-6 410	7 831
SKATTEPLIKTIG RESULTAT (GRUNNLAG FOR BETALBAR SKATT I BALANSEN)	130 539	159 778
ÅRETS SKATTER I RESULTATREGNSKAPET		
Betalbar skatt	28 719	35 151
For lite avsatt skatt tidligere år	3	22
Endring utsatt skattefordel	1 410	-1 723
SUM SKATTEKOSTNAD I RESULTATREGNSKAPET	30 132	33 450
BETALBAR SKATT I BALANSEN		
	28 719	35 151

NOTE 11 ANNEN KORTSIKTIG GJELD

	2021	2020
Skyldige feriepenger	124 488	118 134
Andre påløpne kostnader	56 653	51 186
SUM	181 142	169 320

NOTE 12 HONORARINNTEKTER OG ANNEN DRIFTSINNTEKT

Konsernets eneste virksomhetsområde er rådgivende ingeniørvirksomhet. Det geografiske hovedmarkedet er Norge. Annen driftsinntekt i 2020 gjelder inntekter i forbindelse med salg av virksomhetsområdet Mapping.

NOTE 13 LØNNSKOSTNADER, ANTALL ANSATTE, GODTGJØRELSE MM.

LØNNSKOSTNADER	2021	2020
Lønninger	1 082 181	1 032 206
Arbeidsgiveravgift	151 565	137 255
Pensjonskostnader	86 210	81 577
Andre ytelser	26 532	21 600
SUM	1 346 488	1 272 639
Antall sysselsatte årsverk	1 296,6	1 288,5
YTELSER TIL LEDENDE PERSONER		
	ADM. DIREKTØR	STYREMEDLEMMER
Lønn og annen godtgjørelse utbetalt i 2021	3 113	0
Betalt pensjonspremie kollektiv ordning	122	0
Styrehonorar	0	120
Dersom administrerende direktør sies opp av selskapet, har han avtale om full lønn i de første 6 månedene (oppsigelsesfristen), deretter etterlønn de neste 6 måneder.		
Selskapet har en bonusordning for ledende ansatte. Bonusordningen gjelder også for selskapets administrrende direktør.		
Det er ikke gitt lån/sikkerhetsstillelse til administrerende direktør, styreleder eller andre nærstående parter.		
GODTGJØRELSE TIL REVISOR (EKS. MVA)		
	2021	2020
Revisjonshonorar	1 069	927
Annen bistand	136	194
SUM	1 205	1 121

NOTE 14 ANNEN DRIFTSKOSTNAD

	2021	2020
Husleie	81 525	81 837
Honorar kjøpte tjenester, inkl. konserntjenester	21 389	94 595
IT-kostnader	14 665	13 120
Allokerte konsernkostnader for ledelse- og støttefunksjoner	115 296	17 765
Reisekostnader	3 679	5 923
Garanti- og forsikringskostnader	8 483	6 213
Annen driftskostnad	24 288	8 004
SUM	269 326	227 456

NOTE 15 FORDRINGER OG GJELD

COWI AS har ingen fordringer med forfall senere enn 1 år.

COWI AS har ingen langsiktig gjeld med forfall senere enn 5 år.

NOTE 16 IGANGVÆRENDE PROSJEKTER, FORSKUDD FRA KUNDER OG GARANTI- OG PROSJEKTRELATERTE AVSETNINGER

	2021	2020
Igangværende fastprisprosjekter	17 021	39 305
Igangværende timehonorerte prosjekter	28 707	59 798
SUM IGANGVÆRENDE PROSJEKTER	45 728	99 103
Forskudd fra kunder	44 244	32 327
Prosjektrelaterte avsetninger	1 810	11 656

Prosjektrelaterte avsetninger gjelder avsetninger for konkret finansiell risiko og omfatter blant annet ansvarssaker hvor COWI har mottatt et krav i forbindelse med reklamasjon.

NOTE 17 GARANTIER

Ingen av selskapets eller konsernets eiendeler er stillet som sikkerhet for gjeld.

IKKE BALANSEFØRTE BANKGARANTIER BESTÅR AV:	2021	2020
Prosjektgarantier	3 769	10 295
Husleiegarantier	41 643	41 650
Garanti for skyldig skattetrekk (Nordea Danmark)	70 000	70 000
Skyldig skattetrekk utgjør pr 31.12	51 161	48 919

Ved etableringen av det tilknyttede selskapet Team T AS har COWI AS stillet garanti til Oslo Lufthavn AS (Avinor) på inntil MNOK 50 med proratarisk ansvar hvor COWI AS' andel er på 25%. Team T AS har prosjekteringsansvar for ny terminal på Gardermoen.

Ved etableringen av det tilknyttede selskapet Team -T3 AS har COWI AS stillet garanti til Bergen Lufthavn AS (Avinor) på inntil MNOK 15 med proratarisk ansvar hvor COWI AS' andel er på 30%. Team-T3 AS har prosjekteringsansvar for ny terminal (T3) på Flesland.

Ved etablering av det tilknyttede selskapet Team Urbis AS har COWI AS stillet garanti til Statsbygg på inntil MNOK 25,3 med proratarisk ansvar hvor COWI AS sin andel er på 22,5%. Team Urbis AS har prosjekteringsansvar for nytt regjeringskvartal i Oslo.

NOTE 18 NETTO FINANSPOSTER

	2021	2020
Annen renteinntekt	0	2 037
Renteinntekt fra konsernselskap	106	485
Annen finansinntekt	1 829	4 901
Mottatt utbytte fra datterselskap	400	-
SUM FINANSINNTEKTER	2 335	7 423
Nedskrivning av aksjer i datterselskap	433	25
Rentekostnad til konsernselskap	2	27
Annen rentekostnad	27	76
Annen finanskostnad	2 747	3 217
SUM FINANSKOSTNADER	3 209	3 345
NETTO FINANSPOSTER	-873	4 078

REVISJONSBERETNING



Til generalforsamlingen i COWI AS

Uavhengig revisors beretning

Konklusjon

Vi har revidert årsregnskapet til COWI AS som består av balanse per 31. desember 2021, resultatregnskap og kontantstrømoppstilling for regnskapsåret avsluttet per denne datoen og noter til årsregnskapet, herunder et sammendrag av viktige regnskapsprinsipper.

Etter vår mening

- oppfyller årsregnskapet gjeldende lovkrav, og
- gir årsregnskapet et rettviseende bilde av selskapets finansielle stilling per 31. desember 2021, og av dets resultater og kontantstrømmer for regnskapsåret avsluttet per denne datoen i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk i Norge.

Grunnlag for konklusjonen

Vi har gjennomført revisjonen i samsvar med de internasjonale revisjonsstandardene International Standards on Auditing (ISA-ene). Våre oppgaver og plikter i henhold til disse standardene er beskrevet nedenfor under *Revisors oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet*. Vi er uavhengige av selskapet slik det kreves i lov, forskrift og International Code of Ethics for Professional Accountants (inkludert internasjonale uavhengighetsstandarder) utstedt av the International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA-reglene), og vi har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Innhentet revisjonsbevis er etter vår vurdering tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

Øvrig informasjon

Styret og daglig leder (ledelsen) er ansvarlige for informasjonen i årsberetningen. Øvrig informasjon omfatter informasjon i årsrapporten bortsett fra årsregnskapet og den tilhørende revisjonsberetningen. Vår konklusjon om årsregnskapet ovenfor dekker ikke informasjonen i årsberetningen.

I forbindelse med revisjonen av årsregnskapet er det vår oppgave å lese årsberetningen. Formålet er å vurdere hvorvidt det foreligger vesentlig inkonsistens mellom årsberetningen og årsregnskapet og den kunnskap vi har opparbeidet oss under revisjonen av årsregnskapet, eller hvorvidt informasjon i årsberetningen ellers fremstår som vesentlig feil. Vi har plikt til å rapportere dersom årsberetningen fremstår som vesentlig feil. Vi har ingenting å rapportere i så henseende.

Basert på kunnskapen vi har opparbeidet oss i revisjonen, mener vi at årsberetningen

- er konsistent med årsregnskapet og
- inneholder de opplysninger som skal gis i henhold til gjeldende lovkrav.



Ledelsens ansvar for årsregnskapet

Ledelsen er ansvarlig for å utarbeide årsregnskapet og for at det gir et rettviseende bilde i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk i Norge. Ledelsen er også ansvarlig for slik internkontroll som den finner nødvendig for å kunne utarbeide et årsregnskap som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil.

Ved utarbeidelsen av årsregnskapet må ledelsen ta standpunkt til selskapets evne til fortsatt drift og opplyse om forhold av betydning for fortsatt drift. Forutsetningen om fortsatt drift skal legges til grunn for årsregnskapet så lenge det ikke er sannsynlig at virksomheten vil bli avvirket.

Revisors oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet

Vårt mål er å oppnå betryggende sikkerhet for at årsregnskapet som helhet ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil, og å avgi en revisjonsberetning som inneholder vår konklusjon. Betryggende sikkerhet er en høy grad av sikkerhet, men ingen garanti for at en revisjon utført i samsvar med ISA-ene, alltid vil avdekke vesentlig feilinformasjon som eksisterer. Feilinformasjon kan oppstå som følge av misligheter eller utilsiktede feil. Feilinformasjon blir vurdert som vesentlig dersom den enkeltvis eller samlet med rimelighet kan forventes å påvirke økonomiske beslutninger som brukerne foretar basert på årsregnskapet.

For videre beskrivelse av revisors oppgaver og plikter vises det til:
<https://revisorforeningen.no/revisjonsberetninger>

Sarpsborg, 16. februar 2022
PricewaterhouseCoopers AS

Linda K. Arvesen
Statsautorisert revisor
(elektronisk signert)





ADDRESS COWI AS

Karvesvingen 2

N-0579 Oslo

Norway

PHONE +47 21 49 76 88

www.cowi.no