

BÆREKRAFTSRAPPORT

Servi Group 2025



Introduksjon	04
Generell informasjon	12
Klima og miljø	24
Sosiale forhold	46
Virksomhetsstyring	66



Selskapspresentasjon og lokasjoner

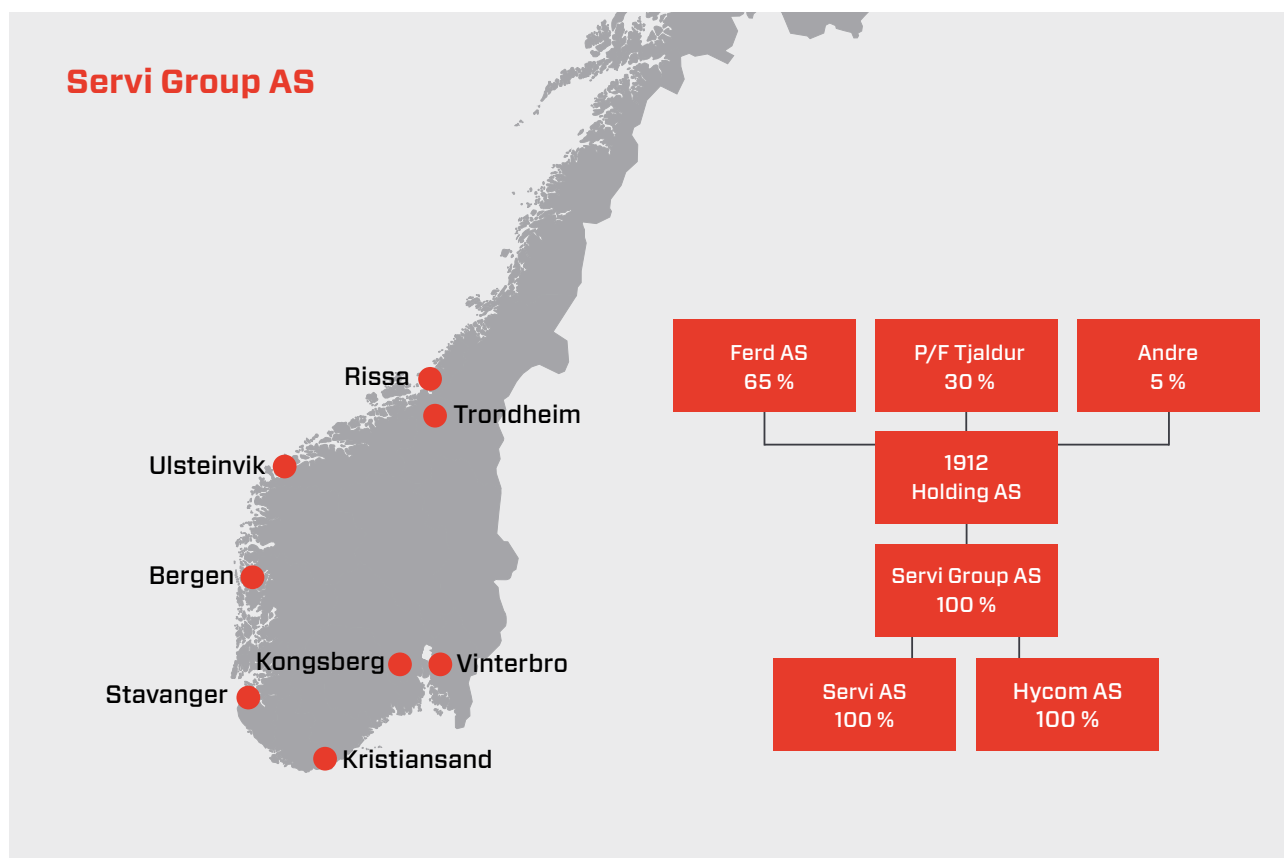
Servi Group AS er en ledende leverandør av systemer for styring av kraft og bevegelse til en rekke industrier. Maritim næring og energi er de største markedene til Servi. Havvind, vannkraft og forsvarssektoren er segmenter i vekst. Selskapet har Norges største produksjons- og kompetansemiljø innen hydraulikk og tilhørende teknologier.

Servi har hovedkontor på Vinterbro og virksomhet i Bergen, Kongsberg, Kristiansand, Rissa, Stavanger, Trondheim og Ulsteinvik.

Kjerneaktivitetene omfatter salg og distribusjon av tekniske komponenter og komplette løsninger innen hydraulikk og pneumatikk, inkludert design, produksjon, testing og montasje. I tillegg tilbyr

Servi omfattende service, vedlikehold og overhaling av hydrauliske systemer og komponenter.

Selskapet leverer også et bredt spekter av elektromekaniske komponenter, kontrollsystemer og automasjonsløsninger. All produksjon og administrasjon er lokalisert i Norge.



Selskapet har hovedkontor på Vinterbro og virksomhet i Bergen, Kongsberg, Kristiansand, Rissa, Stavanger, Trondheim og Ulsteinvik.

Høydepunkter 2025

45 %

Scope 1-utslipp redusert med 45 %
fra 2024

5,0 %

Sykefravær ned fra 5,8 % til 5,0 %

86 % reduksjon i scope 1+2

I scope 1+2 nådde Servi 2030-målet
om 81 % reduksjon fra 2022 allerede
i 2025

205 %

205 % økning i rapporterte
HMS-saker etter innføring av nytt og
enkler rapporteringssystem

ISO 9001 & 14001

resertifisert

CDP-rating: B

(SMB-modul)

142 MNOK

14,4 % av totalomsetning

Rekordhøy omsetning fra leveranser
til fornybar energi

Lanserte ny organisasjons-
modell for å bedre leverings-
presisjon og styrke Servis
økonomiske bærekraft

Forord fra CEO

Servi har hatt et innholdsrikt 2025, preget av både strategiske løft, ny organisasjonsmodell og betydelige resultater innen bærekraft. Etter flere år med vekst fortsatte vi i 2025 arbeidet med å integrere bærekraft som en naturlig del av forretningsmodellen.



Årets resultater viser at vi er på god vei. Egne utslipp, også kjent som scope 1, ble redusert med 45 %, og vi nådde 2030-målet om 81 % reduksjon for utslipp fra egen virksomhet og energiforbruk (scope 1+2) allerede i 2025. Investeringer i egen virksomhet har dermed på kort tid gitt konkrete resultater i form av betydelige utslippskutt.

Energisektoren er fortsatt et strategisk satsingsområde, og Servi har en viktig rolle i å bidra til stabil og robust energiforsyning i Norge. Våre leveranser bidrar både til olje og gass og til fornybare energikilder som vannkraft og havvind. I 2025 nådde omsetningen innen fornybar energi et rekordnivå på 142 MNOK, og Servi bidro dermed både til økt energisikkerhet og til det nødvendige skiftet i retning av mer bærekraftig energiproduksjon.

Samtidig økte kravene til sikkerhet og beredskap både i energisektoren og i andre kundesegmenter. Servi styrket sin evne til å levere driftssikre systemer, opprettholde responstid og håndtere uforutsette situasjoner sammen med kundene våre. Som del av en internasjonal verdikjede vil dette være et større arbeid fremover der vi også jobber med leveringsikkerhet og ressurseffektivitet blant Servis leverandører.

Å kutte klimautslipp og begrense andre negative påvirkninger i verdikjeden vil være en prioritet for Servi fremover.

Servicevirksomheten fortsatte å utvikle seg etter at den ble en egen avdeling i 2024. Kundene etterspør i økende grad reparasjoner og overhalinge fremfor investering i nytt utstyr, og på tampen av 2025 kjøpte Servi selskapet Hycom. Oppkjøpet styrker kapasiteten, beredskapen og kompetansen innen service betydelig, og gjør oss bedre rustet til å støtte kunder med både akutte behov og planlagte vedlikeholdsprogrammer. Reparasjoner og overhalinge bidrar også til forlengnet levetid på utstyr og lavere ressursbruk.

I løpet av året flyttet hovedkontoret inn i moderne og energieffektive lokaler på Vinterbro. I tillegg ble verkstedet i Trondheim utvidet for å sikre hensiktsmessig organisering og trygge arbeidsforhold. Disse oppgraderingene følger tidligere moderniseringer i Kongsberg og Kristiansand, og de bidrar både til redusert energibruk og et mer attraktivt arbeidsmiljø.

2025 var et år med organisatoriske endringer, der Servi gjennomførte omorganisering og nedbemanning i deler av virksomheten.

Medarbeiderundersøkelsene gjennomført i løpet av året har vist en negativ utvikling i tilfredshet blant de ansatte. Dette tar vi på største alvor, og det arbeides systematisk med oppfølging, involvering og tiltak for å styrke trygghet og trivsel. Samtidig viser tallene at sykefraværet gikk ned fra 5,8 % til 5,0 %, og andre sosiale indikatorer har holdt seg stabile.

Servi ble resertifisert innen ISO 9001 og ISO 14001 for tre nye år, som bekrefter at kvalitet, sikkerhet og miljøstyring er godt forankret i virksomheten. Ny og enklere rapporteringsløsning har ført til at rapporteringen av HMS-saker i 2025 økte med 205 %, en gledelig indikasjon på en åpen og forbedringsorientert bedriftskultur.

Med en godt rigget organisasjon, en sterk sikkerhetskultur og betydelige bærekraftsresultater er Servi nå godt posisjonert for fremtidige utfordringer og muligheter.

God lesning!



Tom-Arne Solhaug

Daglig leder / CEO

Medlemskap

Medlemskap i bærekraftsrelaterte nettverk og klynger gir Servi tilgang til relevant kompetanse, samarbeidsarenaer og praktiske verktøy for grønn omstilling. Slike fellesskap gjør det mulig å utvikle løsninger og dele innsikt innen sektorene som er relevante for Servi. Dette styrker både virksomhetens innovasjonsevne og konkurransekraft.

S•HUB Sustainability Hub Norway

Servi er medlem av Sustainability Hub Norway (S-HUB), et norsk kunnskaps- og samarbeidsnettverk for bærekraftig business. Gjennom medlemskapet deltar Servi i S-HUBs faglige nettverk og medlemsaktiviteter, som gir tilgang til erfaringsdeling, ekspertkunnskap og tematiske samlinger med fokus på praktisk og strategisk bærekraft.



Forsvars- og sikkerhetsindustriens forening

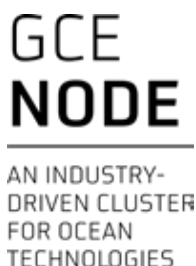
FSi er Norges sentrale interesseorganisasjon for forsvars- og sikkerhetsindustrien og samler et bredt spekter av virksomheter med forretningsmessige interesser innen leveranser til forsvar, sikkerhet og beredskap nasjonalt og internasjonalt.

Servi er medlem i FSi, noe som gir tilgang til oppdatert informasjon om bransjeutvikling, anskaffelsesprosesser og politiske føringer som påvirker markedet. Gjennom nettverk, møteplasser og samarbeid i FSi bygger Servi relasjoner som er helt nødvendige for å kunne posisjonere seg og levere på kommende behov i forsvarssektoren.



Norwegian Offshore Wind

Servi er medlem i Norwegian Offshore Wind, en sentral næringsklynge som utvikler leverandørkjeden innen havvind og samler aktører med felles ambisjoner i fornybar- og offshoresektoren. Medlemskapet gir Servi tilgang til et bredt nettverk, møteplasser og bransjefora som styrker synlighet og kobler selskapet med beslutningstakere og relevante fagmiljøer. Dette bidrar til nye samarbeids- og forretningsmuligheter, samtidig som det posisjonerer Servi som en kompetent leverandør i et voksende marked.



GCE NODE

Servi er medlem i GCE NODE, en industridrevet klynge med fokus på industrien på Sørlandet. De fem største kundene til Servi er medlemmer i dette nettverket. Disse kundene representerer avansert teknologi innen mekatronikk. Medlemskapet gir tilgang til innovasjonsprosjekter, kompetanseutvikling, nettverk og markedsmuligheter innen offshore, havvind og maritim teknologi.



Necia Tech Cluster

Servi er medlem i Necia Tech Cluster, en teknologi- og industriklynge som kobler bedrifter, teknologimiljøer, utdanning og offentlig sektor for å styrke industriell vekst og konkurransekraft.

Servi deltar aktivt i klyngen og har blant annet arrangert et forsvarsseminar i samarbeid med Necia. Denne typen arrangementer er viktige arenaer for nettverksbygging, erfaringsdeling og identifisering av nye forretningsmuligheter og utviklingsområder. Medlemskap i klyngen gir også verdifulle muligheter for å utveksle erfaringer innen en rekke strategiske områder, inkludert bærekraft.



MAFOSS

Servi er medlem i MAFOSS, Maritim forening for Søre Sunnmøre – et regionalt nettverk som samler aktører fra hele den maritime og marine verdikjeden. MAFOSS arbeider for å styrke medlemmenes konkurransekraft gjennom samarbeid, kompetanseutvikling og påvirkning av rammebetingelser.

Gjennom medlemskapet får Servi tilgang til et sterkt faglig miljø, relevante samarbeidspartnere og arenaer for kompetanseheving og utvikling. Via MAFOSS og det tilknyttede innovasjonsmiljøet ÅKP får Servi også tilgang til kurs, utviklingsprosjekter og et bredt industrinettverk på tvers av den maritime verdikjeden.

Andre bærekraftsinitiativer

WE SUPPORT



UN Global Compact

Servi har siden 2023 deltatt i UN Global Compact, som er FNs organisasjon for ansvarlig næringsliv. Gjennom dette engasjementet forplikter Servi seg til UN Global Compacts 10 prinsipper for menneskerettigheter, arbeidsrettigheter, miljø og anti-korrupsjon.

Deltakelsen gir Servis ansatte tilgang til bærekraftskurs knyttet til deres respektive fagområder, og det arrangeres samlinger for erfaringsutveksling. Servi rapporterer også årlig på sin framgang på forskjellige bærekraftsområder til UN Global Compact.

Styret

Rúni M. Hansen

Styreleder
Executive Chairman, Tjaldur

Erik Lyche Sjøberg

Styremedlem
Investment Professional,
Ferd Capital

Trine Sæther Romuld

Styremedlem
Eksternt styremedlem

Nils Oskar Jegstad

Styremedlem
Investment Director, Tjaldur

Bjørnar Karlsen

Styremedlem (ansattrepresentant)
Produksjonsmedarbeider, Servi AS (Rissa)

Dimitrios Batsis

Styremedlem (ansattrepresentant)
Team Manager, Product Support & Portfolio,
Servi AS (Kristiansand)

Roy Magne Haugland

Varamedlem (ansattrepresentant)
Strategic Account Manager, Servi AS
(Ulsteinvik)

Ledelsen

Tom-Arne Solhaug

Daglig leder / Chief Executive Officer

Trude Margrethe Lind Hillier

Chief Financial Officer

Bendek Maartmann-Moe

Chief Operating Officer

Kjell-Atle Gjøringbø

EVP Sales

Terje Moum

EVP Deliveries

Erik Dammen

EVP Service / Chief Transformation Officer

Bærekraftsledelse i Servi

Det overordnede ansvaret for bærekraft i Servi ligger hos styret, som fører tilsyn med at selskapet har tilfredsstillende styring, kontroll og utvikling på området. Styrets kompetanse dekker sentrale områder som industriell drift, risikostyring, finans og ledelse. Flere styremedlemmer har også tilgang på spesialistkompetanse innen bærekraft gjennom egen organisasjon eller eksterne rådgivere.

Det utøvende ansvaret ligger hos CFO, som har ansvaret for å lede og videreutvikle bærekraftsarbeidet. CFO har mandat til å beslutte hvordan arbeidet skal organiseres, og sikrer at nødvendige prosesser, ressurser og prioriteringer er på plass.

Konsernledelsen har et felles ansvar for å identifisere og beslutte sentrale bærekraftsområder, og for å sikre at bærekraft blir en integrert del av driften. EVPene har linjeansvar innen sine områder og dermed også ansvar for gjennomføring av tiltak. Bærekraftskompetansen i konsernledelsen er særlig forankret hos CFO, samtidig som øvrige ledere kontinuerlig bygger kompetanse for å følge opp bærekraft som en strategisk prioritet for selskapet.

Det strategiske, operasjonelle og rapporteringsmessige ansvaret for bærekraft ligger hos fagansvarlig for bærekraft i økonomiavdelingen, som rapporterer til CFO. Det er definert egne kontaktpersoner for bærekraft i hver avdeling.

Sammen med fagansvarlig har de ansvar for å analysere risikoer og muligheter innen miljømessige, sosiale og styringsmessige forhold, utarbeide relevante tiltak og policies, samt etablere KPIer i samarbeid med avdelingsledelsen. De følger også opp mål og initiativer og rapporterer regelmessig på fremdrift.

Kontaktpersonene bidrar i tillegg i spesifikke bærekraftsprosjekter etter behov. Rollen deres er sentral for å sikre at bærekraft er forankret i linjen, der gjennomføringsevnen ligger. På denne måten blir bærekraft integrert i operasjonelle beslutninger og en naturlig del av Servis arbeidsprosesser på tvers av organisasjonen.

Generell informasjon

Prinsipper for utarbeidelse	13
Bærekraftsrapportering	14
Aktsomhetsvurderinger	15
Verdikjede	16
Interessentinvolvering og vesentlighetsanalyse	20
Fokusområder for bærekraft med FN- mål og oppsummering av KPIer	22

Prinsipper for utarbeidelse av bærekraftsrapporten

Servi bærekraftsrapport 2025 gjelder for perioden 1. januar til 31. desember 2025.

Denne bærekraftsrapporten er utarbeidet for Servi Group AS og omfatter konsernets største datterselskap, Servi AS. Rapporteringen avviker fra det finansielle regnskapet ved at Hycom Hydraulikk Competance AS, som ble kjøpt opp av Servi Group 15.12.2025, ikke er inkludert i årets bærekraftsrapport. Bakgrunnen er at oppkjøpet fant sted så sent i rapporteringsperioden at det ikke har vært praktisk mulig å innhente og kvalitetssikre nødvendige data i tråd med kravene til bærekraftsrapportering.

Hycom er ikke inkludert i årets bærekraftsrapport, men inngår likevel i konsernets aktsomhetsvurderinger og i den frittstående redegjørelsen som utarbeides i henhold til åpenhetsloven. Denne er tilgjengelig på servi.no/baerekraft.

Bærekraftsrapporten er utarbeidet med referanse til rapporteringsstandardene fra Global Reporting Initiative (GRI). En egen GRI-indeks som viser hvor i rapporten de ulike datapunktene finnes, er tilgjengelig på servi.no/baerekraft.

Rapporten er i tillegg inspirert av prinsippene i European Sustainability Reporting Standards

(ESRS) uten å følge standardene fullt ut, ettersom Servi per nå ikke er pålagt å rapportere i samsvar med ESRS.

Rapporten beskriver i første rekke egen virksomhet. I tillegg beskrives verdikjeden der det er tilstrekkelig innsikt i denne, og der denne informasjonen er vesentlig for å gi leseren et helhetlig bilde av Servi påvirkninger, risikoer og muligheter.

Der det er usikkerhet knyttet til rapporterte data, står dette beskrevet under de respektive temaene. Det samme gjelder korrigeringer av tidligere rapportert informasjon.

Bærekraftsrapporten er godkjent av selskapets styre.

Spørsmål om rapporten kan rettes til Kim Smeby, fagansvarlig bærekraft i Servi, kim.smeby@servi.no.

Prosesser for bærekraftsrapportering

Styringsorganenes rolle i bærekraftsrapporteringen

CFO holder konsernledelsen løpende orientert om bærekraftsarbeidet og sikrer forankring i ledelsen. Fagansvarlig for bærekraft har flere ganger gjennom året presentert relevante temaer for konsernledelsen.

CEO og CFO rapporterer om bærekraftsforhold i styremøter, og kritikkverdige forhold meldes til styret. Servi Group rapporterer også årlig på en rekke bærekraftsrelaterte datapunkter til Ferd.

Risikostyring og internkontroll knyttet til bærekraftsrapportering

Prosessene for klimaregnskap, dobbel vesentlighetsanalyse og bærekraftsrapportering er inte-

grert i selskapets internkontrollsystem. Viktige risikoer inkluderer manuelle arbeidsprosesser, datakvalitet og mye ansvar som ligger hos noen få nøkkelpersoner.

For å redusere risiko gjennomføres kontroll av klimaregnskapet mellom fagansvarlig for bærekraft og business controller, og innholdet i rapporten kvalitetssikres av relevante fagansvarlige og ledere før godkjenning av CEO, COO og CFO. I 2026 vil Servi fortsette å se på mulighetene for mer automatiserte kontrollrutiner og forenkling av rapporteringsrutinene, særlig knyttet til klimaregnskapet.



Aktsomhetsvurderinger

Servi er omfattet av åpenhetslovens krav om aktsomhetsvurderinger. Dette innebærer at selskapet skal identifisere, vurdere, forebygge og redusere faktiske og potensielle negative påvirkninger et selskap har på menneskerettigheter og knyttet til egen virksomhet og leverandørkjeden, samt redegjøre for denne prosessen i årlige, offentlige rapporter.

Redegjørelser påkrevd under åpenhetsloven er tilgjengelige på servi.no/baerekraft.

15.12.2025 kjøpte Servi Group selskapet Hycom Hydraulikk Competance AS. Hycom inngår i

aktsomhetsvurderingene til Servi Group etter oppkjøpet og er inkludert i redegjørelsen for aktsomhetsvurderinger for 2025. Dette er i henhold til åpenhetslovens krav. Hycom inngår ikke i andre deler av bærekraftsrapporteringen for 2025 fordi det ikke har vært praktisk mulig å innhente og kvalitetssikre nødvendige data i tråd med kravene til bærekraftsrapportering.

I tillegg til aktsomhetsvurderinger for menneskerettigheter og arbeidsrettigheter gjennomfører Servi aktsomhetsvurderinger innen miljø. Dette er blant annet et krav i ISO 14001-standarden, som Servi ble resertifisert i tre nye år for i 2025.



Verdikjede

Servis kjerneaktiviteter omfatter salg og distribusjon av tekniske komponenter, så vel som design av komplette løsninger innen hydraulikk og pneumatikk.

Maritim næring og energi (både olje og gass og fornybar) er de største markedene til Servi, i tillegg leverer selskapet til forsvarssektoren, landbasert industri og der andre behov for kraft, bevegelse og styring måtte oppstå.

All produksjon og administrasjon er lokalisert i Norge. Servi har en produksjonsfasilitet i Rissa og sammenstilling av systemer på flere av de andre lokasjonene. Hovedlager er ved hovedkontoret på Vinterbro med mindre lagre på de andre lokasjonene. Servi tilbyr også omfattende service, vedlikehold og overhaling av hydrauliske systemer og komponenter. Serviceavdelingen har tilstedeværelse på seks av Servis lokasjoner, i tillegg til å ta på seg oppdrag i felt.

Leverandører

Stål er Servis viktigste råvare. Selskapet har totalt ca. 20 leverandører av stål.

Det meste av stålet blir kjøpt fra grossister i Europa, som kjøper inn fra ulike stålverk. Noe av stålet blir også kjøpt direkte fra produsent. Mesteparten av stålet blir produsert i Europa.

Når det gjelder innkjøp av industrielle og hydraulikkrelaterte komponenter, kommer størstedelen av innkjøpet direkte fra produsent.

Totalt brukte Servi 630 leverandører i 2025. Leverandørene blir kategorisert ut ifra hvilken strategisk betydning de har. Tabellen nedenfor viser fordelingen av leverandører i fire kategorier, der kategori 1 er de som står for leveransene som er mest driftskritiske for Servi.

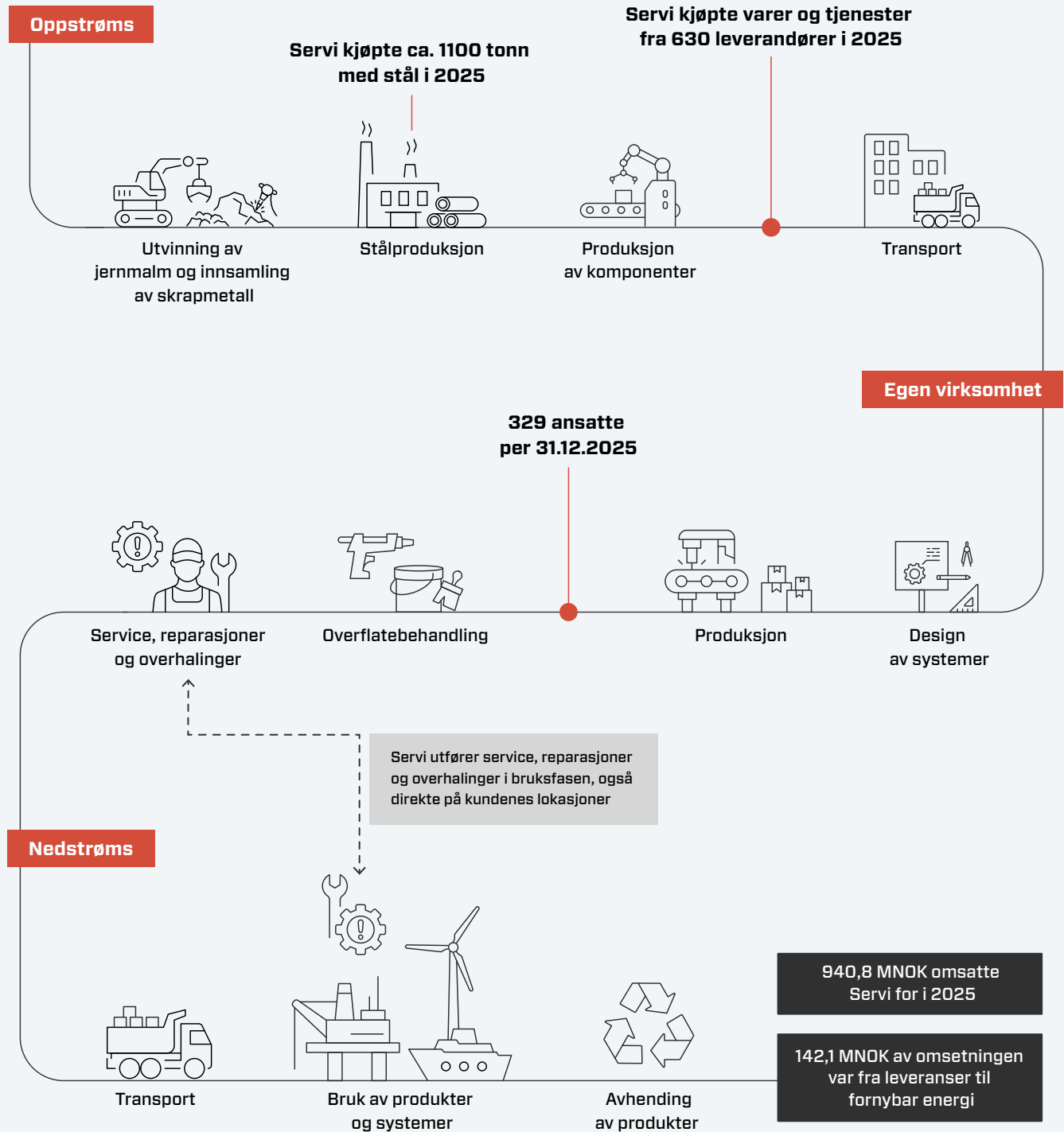
Oversikt over leverandører og deres lokalisering:

Strategisk betydning	Totalt antall	Norge	Europa	Resten av verden
1	9	1	7	1 ^[1]
2	41	6	33	2 ^[2]
3	73	47	26	-
4	506	341	151	14 ^[3]

^[1]USA

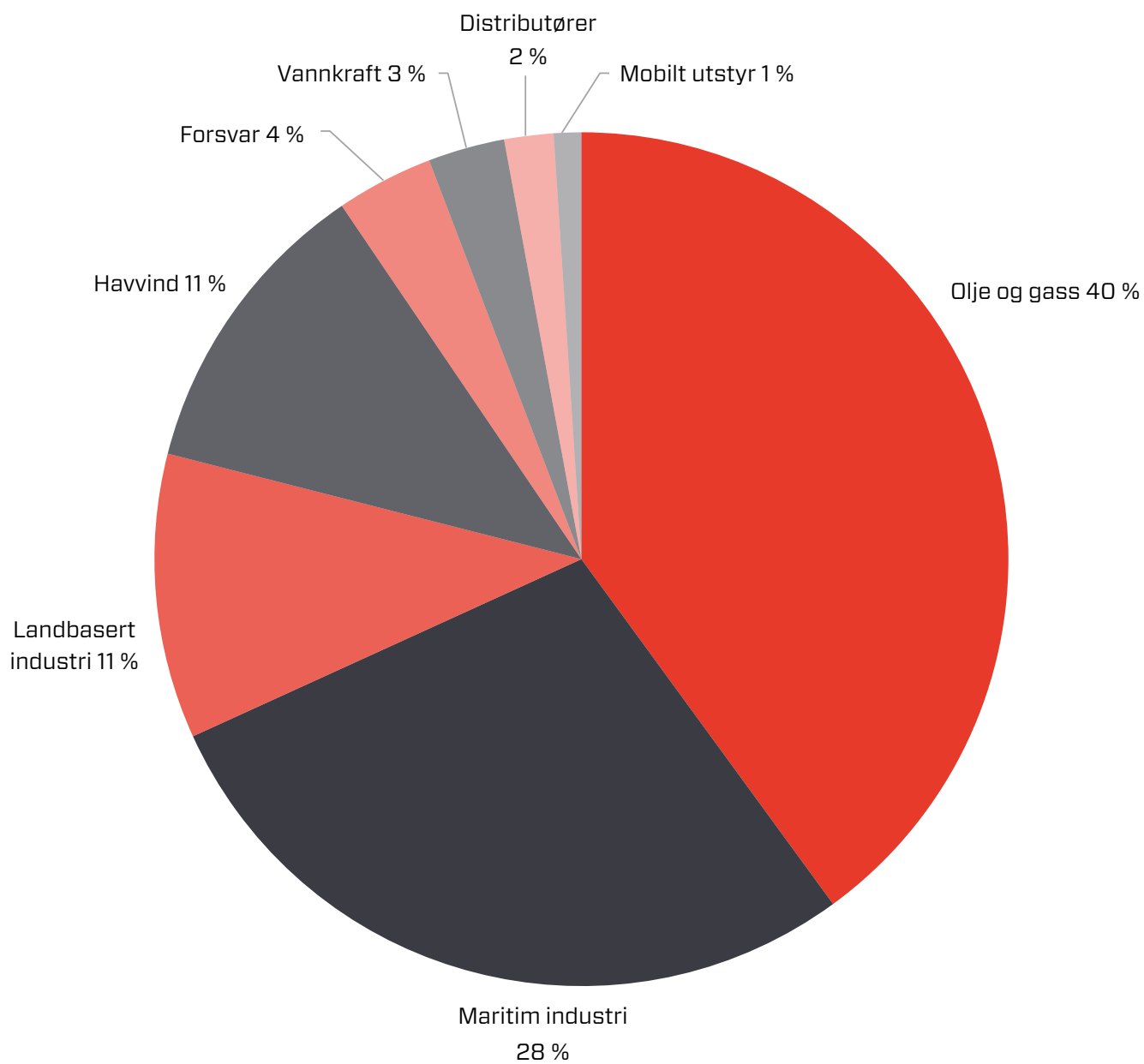
^[2]USA og Sør-Korea

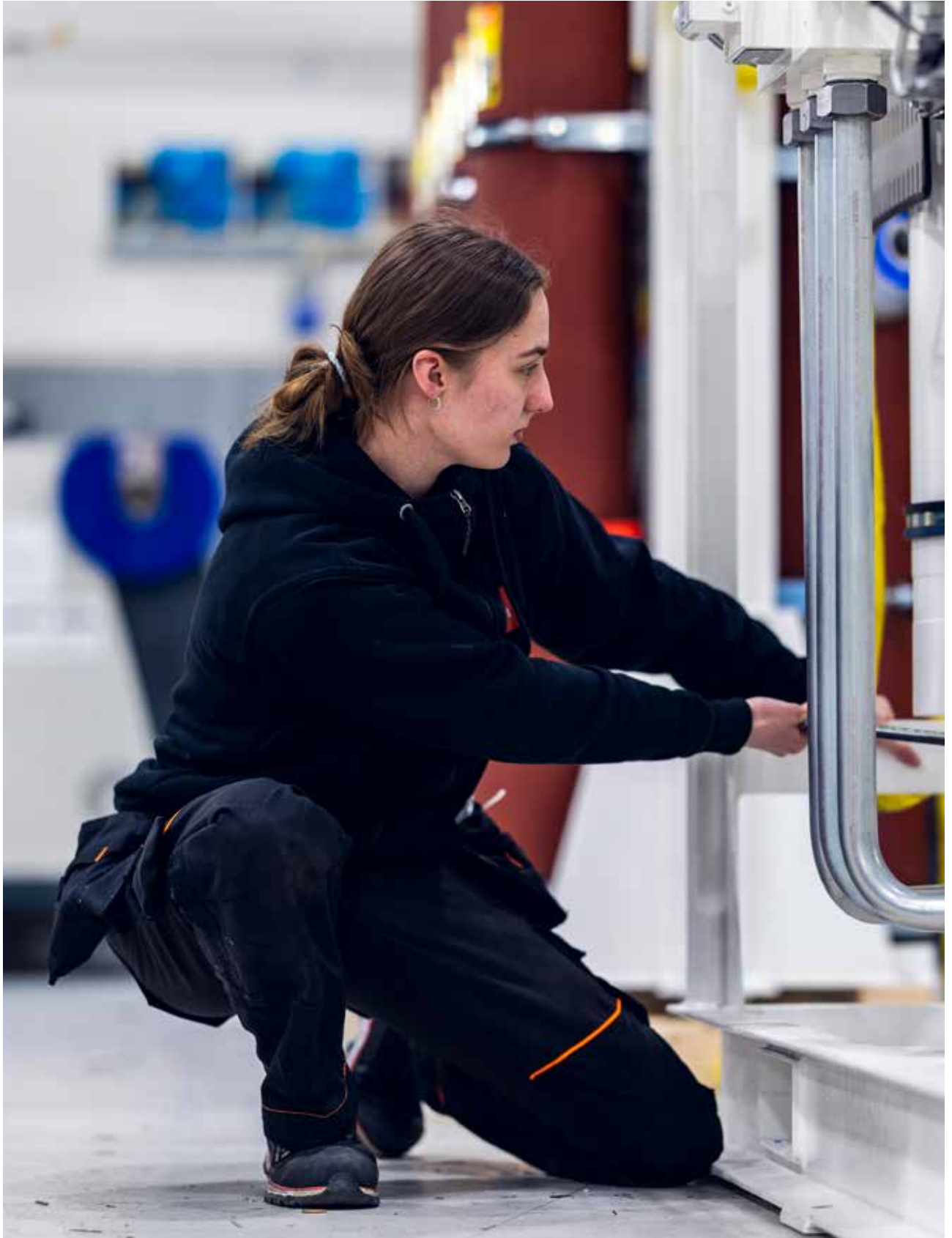
^[3]USA, India, Kina, Canada og Taiwan



Kunder og markeder

I 2025 omsatte Servi for 940,8 MNOK. Mesteparten av omsetningen kommer fra norske kunder. En betydelig andel av disse leveransene går til slutt kunder i utlandet. Diagrammet nedenfor viser hvordan Servis omsetning fordeler seg på de ulike markedssegmentene.





Vesentlighetsanalyse

Høsten 2024 gjennomførte Servi sin første doble vesentlighetsanalyse. I 2025 har det vært jobbet med å finjustere dette arbeidet og forstå fullt ut hvordan dette vil påvirke bærekraftsarbeidet og virksomheten for øvrig i årene fremover.

De vesentlige temaene er presentert i de påfølgende kapitlene Klima og miljø, Sosiale

forhold og Virksomhetsstyring. Under Klima og miljø er i tillegg Ressursbruk og sirkulærøkonomi et vesentlig tema som Servi ikke er klar til å rapportere på i 2025-rapporten. Når ESRS-rapportering blir obligatorisk for Ferd-konsernet fra 2027, vil Servis rapportering også inkludere rapportering på dette vesentlige temaet.



Interessentinvolvering

Interessentenes synspunkter gir viktig informasjon og er med på å forme Servis strategi og retning. Servis generelle tilnærming er at interessentinvolvering i størst mulig grad skal integreres i selskapets daglige drift.



Tabellen på neste side viser en oversikt over de viktigste interessentene, hvordan Servi involverer dem, formålet med interessentinvolveringen, samt eksempler på aktiviteter og tilpasninger interessentinvolveringen har ført til.



Viktigste interessenter	Kontaktpunkter	Formål	Eksempler på resultater
Egne medarbeidere	Personlige mål- og utviklingssamtaler	Fange opp ansattes faglige og personlige behov	Utvikling av lederutviklingsprogram
	Medarbeiderundersøkelser i løpet av i året	Skape en utviklende arbeidsplass der medarbeiderne trives og utvikler seg	Satsning på kompetanseutvikling
	Lederes individuelle oppfølging av medarbeidere	Styrke selskapets kjennskap og omdømme	Strategisk satsning på intern kultur og samarbeid på tvers i selskapet
	Samordnet arbeidsmiljøutvalg	Sikre riktig kompetanse	
	Ansattrepresentanter for fagforeningene		
	Trivselskomité (uformell, sosial komité)		
Kunder	Kundemøter og løpende kontakt	Forstå kundenes behov og markedstrender	Oppdatert strategi med energi (inkludert havvind og vannkraft) og maritim industri som satsningsområder
	Årlig kundeundersøkelse	Sikre at forretningsmodellen er designet for å kunne levere det kundene krever, samt at riktige ressurser er på plass	Styrket kompetanse på automasjon og elektro
	Dybdeintervjuer		Strategisk fokus på økt vekst i ettermarked og utvalgte slutt kunder
	Messer	Bygge tillit	Etablert egen avdeling for vedlikehold og service
	Bransjenettverk		ISO14001-sertifisering
Leverandører	Leverandørmøter og løpende kontakt	Sikre stabile, forutsigbare leveranser	Økt innsikt i hvordan leverandørene etterlever miljømessige og sosiale krav
	Revisjoner	Sikre at leverandørene etterlever Servis krav og forventninger	
	Messer	Fremme ansvarlig innkjøp som respekterer internasjonale menneskerettigheter og reduserer klimagassutslipp	Tydligere kriterier for valg og oppfølging av leverandører
	Bransjenettverk		
Eiere	Styreleder (Tjaldur) / representanter i styret (Tjaldur og Ferd)	Forstå eierens forventninger og levere på deres krav	Høyt engasjement for bærekraft i ledelsen
	Rådgivning innen økonomisk bærekraft (Tjaldur)	Tjaldur bidrar med kompetansedeling på økonomisk bærekraft	Sikret intern kompetanse og ressurs innenfor bærekraft
	Økonominettverk (Ferd)	Ferd bidrar med kompetansedeling og faglig støtte innenfor alle aspekter ved bærekraft	
	Bærekraftsnettverk (Ferd)		
	HR-nettverk (Ferd)		

Fokusområder for bærekraft


Basert på interessent- og vesentlighetsanalysen har Servi identifisert fem fokusområder som utgjør kjernen av selskapets bærekraftsarbeid for perioden 2022-2025.

Fokusområde	Beskrivelse	FNs bærekraftsmål
Redusere utslipp av klimagasser	Redusere utslipp av klimagasser gjennom å redusere energiforbruk og utslipp fra egen virksomhet, samt å redusere utslipp i scope 3.	 
Mål 2025		Resultater 2025
<ul style="list-style-type: none"> Scope 1 + Scope 2 markedsbasert: 77 % reduksjon av utslipp sammenlignet med basisåret 2022 Markedsbasert utslippsintensitet: 0,3¹ Energiforbruk: 4 % reduksjon fra 2024 Energiintensitet: 4,3² CDP-rapportering: Karakter C (SMB-modul) 		<ul style="list-style-type: none"> Scope 1 + Scope 2 markedsbasert: 85 % reduksjon av utslipp sammenlignet med basisåret 2022 Markedsbasert utslippsintensitet: 0,1¹ Energiforbruk: 6,2 % økning fra 2024 Energiintensitet: 5,0² CDP-rapportering: Karakter B (SMB-modul)
<p>¹Egne utslipp (scope 1) og utslipp fra energibruk (scope 2) / Totalomsetning i MNOK</p> <p>²Energiforbruk i MWh / Totalomsetning i MNOK</p>		

Fokusområde	Beskrivelse	FNs bærekraftsmål
Levere produkter og systemer med forbedret miljøeffekt til markedet	<p>Bidra til det grønne skiftet gjennom nytenkning og teknologiske løsninger.</p> <p>Levere produkter, systemer og tjenester med redusert miljøfotavtrykk, det vil si produkter med redusert energiforbruk, oljeforbruk og støy, samt miljøvennlige væsker, antigroeprodukter og produkter som fremmer et bærekraftig havbruk.</p>	 
Mål 2025		Resultater 2025
<ul style="list-style-type: none"> Omsetningen av produkter og systemer med forbedret miljøeffekt skal være minst 25 MNOK Andel av total omsetning skal være minst 2,4 % 		<ul style="list-style-type: none"> Omsetningen av produkter og systemer med forbedret miljøeffekt var 19,1 MNOK Andel av total omsetning var 1,9 %

Fokusområde	Beskrivelse	FNs bærekraftsmål
Entre og vokse i segmentet for fornybar energi	Bidra til det grønne skiftet gjennom leveranser til segmentet for fornybar energi, herunder havvind og vannkraft.	 
Mål 2025		Resultater 2025
<ul style="list-style-type: none"> Omsetningen fra fornybar energi skal være minst 110 MNOK Andel av total omsetning skal være minst 10,7 % 		<ul style="list-style-type: none"> Omsetningen fra fornybar energi var 142,1 MNOK Andel av total omsetning var 14,4 %

Fokusområde	Beskrivelse	FNs bærekraftsmål
Design og tilby sirkulære produkter og tjenester	Bidra til en sirkulær økonomi gjennom å designe og produsere produkter av høy kvalitet som er reparerbare, samt håndtere utrangerte produkter fra kunder, gjenvinne materialer og gjenbruke deler.	 
Mål 2025		Resultater 2025
<ul style="list-style-type: none"> Omsetningen fra reparasjoner og overhalinger skal være minst 170 MNOK Andel av total omsetning skal være minst 16,5 % 		<ul style="list-style-type: none"> Omsetningen fra reparasjoner og overhalinger var 141 MNOK Andel av total omsetning var 14,4 %

Fokusområde	Beskrivelse	FNs bærekraftsmål
Skape et utviklende arbeidsmiljø som fremmer likestilling, inkludering og mangfold	Bidra til å redusere ulikhet og øke verdien for de ansatte gjennom kompetanseutvikling og satsning på likestilling, inkludering og mangfold.	
Mål 2025		Resultater 2025
<ul style="list-style-type: none"> Tilfredshetsscore måles gjennom employee net promoter score (+100 er best og -100 er dårligst). Score skal være bedre enn -5 Opplevelse av faglig utvikling måles med score mellom 1 (dårligst) og 5 (best) i medarbeiderundersøkelser. Score skal være bedre enn 3,6 Antall rapporterte tilfeller av mobbing/trakassering skal være 0 Sykefravær: 4,8 % Andelen kvinner skal være minst 16 % 		<ul style="list-style-type: none"> Tilfredshetsscore (employee net promoter score): -21 Opplevelse av faglig utvikling: 3,3 Antall rapporterte tilfeller av mobbing/trakassering: 0 Sykefravær: 5,0 % Andelen kvinner økte til 15,5 %, men målet ble ikke nådd

Klima og miljø

Klimaendringer	25
Energi	32
Avfall	34
Illustrerende eksempel: Resirkulering av metaller	36
Leveranser til fornybar energi	37
Illustrerende eksempel: Offshore Component eXchange	39
Sirkulære produkter og tjenester	40
Illustrerende eksempel: Overhaling av Poclain-motorer	43
Produkter og systemer med forbedret miljøeffekt	44

Klimaendringer

Som en industribedrift har Servi en betydelig påvirkning gjennom hele verdikjeden, fra råvarene utvinnes til produktene avhendes mange år senere. Investeringer i egen virksomhet har gitt resultater i løpet av kort tid, og innsikten i påvirkninger gjennom verdikjeden øker stadig.

Servis tilnærming til klimaendringer

Servis arbeid med utslippskutt er forankret i HMS-policyen. Å redusere utslipp av klimagasser har dessuten vært et fokusområde for Servi siden 2022 i henhold til bærekraftstrategien og Servis overordnede strategi.

Slik jobber Servi med klimaendringer

Siden det første klimaregnskapet kom på plass i 2022, har det blitt satt årlige mål for kutt i egne utslipp (scope 1) og utslipp fra energibruk (scope 2) ved hjelp av Science Based Target Initiatives Corporate Near-Term Tool. Det ble satt nye mål for 2030 i starten av 2025 fordi de tidligere målene allerede ble nådd i 2024.

Strategiske investeringer som kan lede til utslippskutt, blir identifisert og vurdert opp imot kostnader og tidshorisont. Det vurderes da også om det er eventuelle andre driftsfordeler som kan komme som følge av slike investeringer.

I tillegg til fysiske investeringer på de forskjellige anleggene kjøper Servi opprinnelsesgarantier for de lokasjonene der selskapet har egen strømvaktale. For 2025 gjelder dette 4 av 8 lokasjoner. Huseieren i Trondheim kjøper i tillegg opprinnelsesgarantier for elektrisitetsbruk der. Servi har i 2025 sondert markedet for opprinnelsesgarantier og funnet at kjøp direkte

fra kraftprodusenter innebærer betydelige besparelser.

For utslipp i verdikjeden (scope 3) har det blitt jobbet med å innhente data og få oversikt over hvor utslippene er størst. Det er ikke iverksatt spesifikke tiltak utover at Servi i noe større grad har gått over til å benytte aktivitetsbaserte data istedenfor kostnadsbaserte data som var utgangspunktet. Det er heller ikke satt konkrete mål om utslippskutt i scope 3.

Innenfor scope 3 har det vist seg særlig krevende å få oversikt over utslipp i bruksfasen. Hovedgrunnen til dette er at Servis produkter brukes til vidt forskjellige formål og innenfor forskjellige bransjer.

I tillegg til selskapets eget klimaregnskap har Servi startet utviklingen av et verktøy for beregning av utslipp fra produktene som blir levert til kunder. Det har kommet flere forespørsler fra kunder om dette de siste årene, og i 2025 leverte Servi de første beregningene på ordrenivå. Beregningene omfatter utslipp fra vugge til port (cradle to gate) og er per nå nær 100 % kostnadsbasert. Servi har en ambisjon om å få inn mer aktivitetsbaserte utslippsdata i beregningene.

Datapunkt	Enhet	2022	2023	2024	2025	Mål 2025	Mål 2026	Mål 2030
Egne utslipp - scope 1	tCO₂e	146	191	143	78	123	76	65
Indirekte utslipp fra innkjøpt energi - scope 2 lokasjonsbasert	tCO ₂ e	90	101	70	63	I/T ²	I/T ²	I/T ²
Indirekte utslipp fra innkjøpt energi - scope 2 markedsbasert	tCO₂e	1 096	723	168	95	166	95	95
Utslippetsintensitet - scope 1 og 2 (markedsbasert)	tCO₂e / omsetning i MNOK	1,7	1,0	0,3	0,1	0,3	0,1	0,1
Indirekte utslipp - scope 3								
1. Innkjøpte varer og tjenester	tCO ₂ e	8 951 ¹	8 751 ¹	9 144 ¹	8 985	I/T ²	I/T ²	I/T ²
2. Anleggsmidler / kapitalvarer	tCO ₂ e	182 ¹	168 ¹	535 ¹	223	I/T ²	I/T ²	I/T ²
3. Drivstoff- og energi-relaterte aktiviteter (ikke inkludert i scope 1 og 2)	tCO ₂ e	0 ¹	0 ¹	0 ¹	0	I/T ²	I/T ²	I/T ²
4. Oppstrøms transport og distribusjon	tCO ₂ e	441	665	584 ¹	399	I/T ²	I/T ²	I/T ²
5. Avfall fra virksomheten	tCO ₂ e	I/T ²	I/T ²	244 ¹	351	I/T ²	I/T ²	I/T ²
6. Forretningsreiser	tCO ₂ e	I/T ²	I/T ²	291	268	I/T ²	I/T ²	I/T ²
7. Ansattes reiser til og fra jobb	tCO ₂ e	I/T ²	233	251	236	I/T ²	I/T ²	I/T ²
8. Leide lokaler og utstyr (oppstrøms)	tCO ₂ e	I/T ²	I/T ²	I/T ²	0	I/T ²	I/T ²	I/T ²
For kategoriene 9-15 er ikke utslippene kartlagt per dags dato.								
Totale klimagassutslipp (markedsbasert)	tCO₂e	I/T²	I/T²	11 360	10 635	I/T²	I/T²	I/T²

¹Korrigert fra fjorårets rapport. Bakgrunnen for dette er bedre tallgrunnlag og at enkelte verdier ble dobbeltregistrert i fjorårets rapportering.

²I/T betyr ikke tilgjengelig

Dette har Servi oppnådd

I starten av 2025 ble det satt nye utslippsmål for 2030 fordi de tidligere scope 1- og 2-målene allerede ble nådd i 2024. Målene som ble satt på det tidspunktet var følgende:

Scope 1: 42 % reduksjon innen 2030 (basisår: 2022)

Scope 2 (markedsbasert): 86 % reduksjon innen 2030 (basisår: 2022)

Scope 1+2 (markedsbasert): 81 % reduksjon innen 2030 (basisår: 2022)

Scope 1 – egne utslipp

I scope 1 fikk Servi til betydelige utslippskutt i 2025. Utslippene ble redusert med 45 % sammenlignet med 2024, og utslippsmålet for 2030 ble dermed nådd allerede i 2025. Hovedårsaken til denne positive utviklingen er at Servi i 2024 erstattet en propantank som ble brukt til oppvarming av lakkbeholderen som benyttes i overflatebehandling ved fasiliteten i

Rissa, med en elkjele. Det innebærer riktignok høyere strømforbruk, men utslippene knyttet til dette er langt lavere enn fra bruken av propan. Det minimerer også risikoen for lekkasjer og eksplosjonsfaren.

Størsteparten av egne utslipp i 2025 var knyttet til bruken av firmabiler. De fleste av disse brukes i servicevirksomheten, i tillegg er det noen i bruk i drift og salgsvirksomhet. Det er fortsatt utfordringer knyttet til lasteevne og rekkevidde på elektriske servicebiler, og det gjør at Servi må fortsette med en del dieseldrevne firmabiler i årene fremover. Utslippene fra firmabiler gikk likevel ned med 7,5 % etter innføring av en ny elektrisk bil og utskiftning av flere dieseldrevne med nyere modeller i 2024. På tampen av 2025 fikk Servi 9 nye biler, 6 dieseldrevne og 3 elektriske. De sistnevnte erstatter 3 dieseldrevne biler. Servi forventer at alle 9 vil ha en positiv effekt på utslippene i 2026.



En av Servis nye, elektriske servicebiler som erstatter en dieseldrevet.

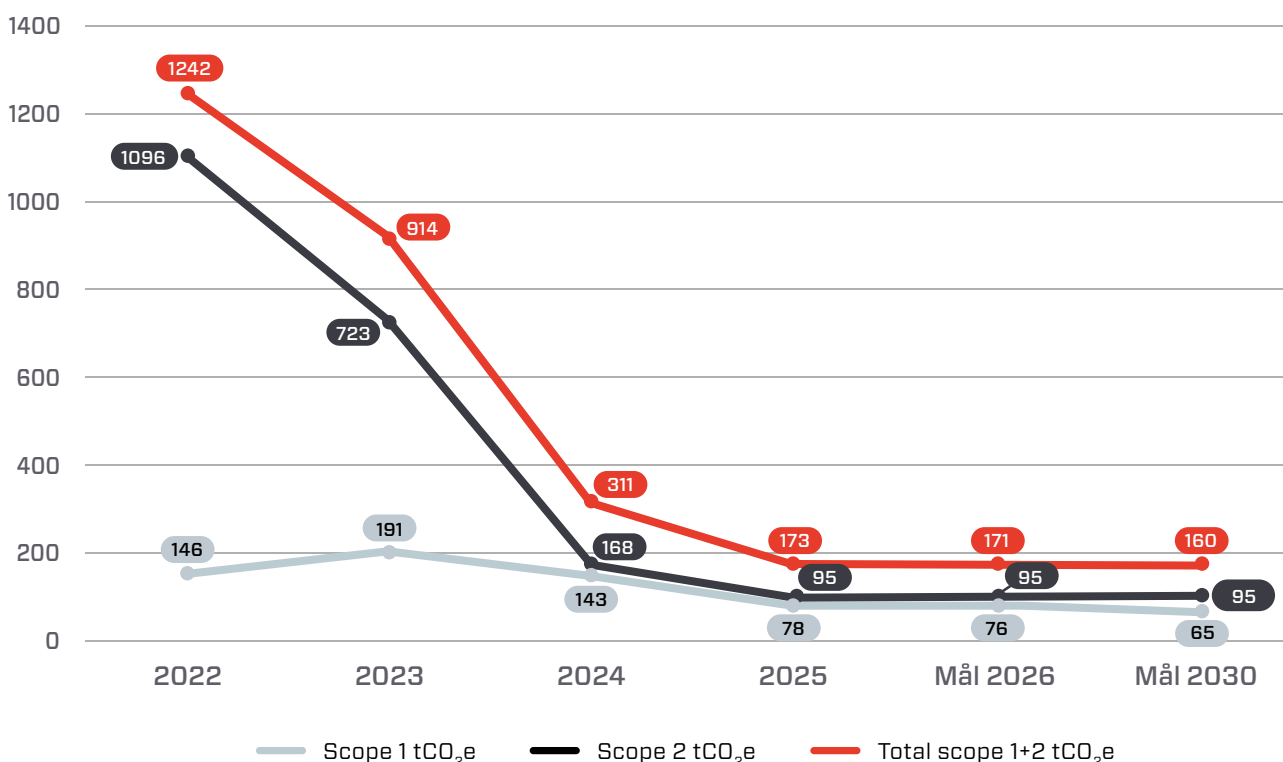
Scope 2 - indirekte utslipp fra innkjøpt energi

Servi energibruk og klimagassutslipp i forbindelse med dette ble kartlagt for første gang i 2021. Hvert år siden den gang har selskapet fått til betydelige utslipp innenfor markedsbaserte scope 2-utslipp. I 2025 fortsatte også den gode trenden fra 2024 for lokasjonsbaserte scope 2-utslipp. Innenfor begge metoder oppnådde Servi sitt laveste utslippsnivå så langt i 2025. Fra basisåret 2022 hadde Servi ved utgangen av 2025 kuttet 91,3 % av markedsbaserte scope 2-utslipp. Det betyr også at målet om 86 % kutt i disse utslippene i 2030 ble nådd allerede i 2025.

Lokasjonsbaserte scope 2-utslipp gikk ned 10 % fra 2024 til 2025. Fra basisåret 2022 er det en nedgang på 15 %. Den viktigste årsaken til nedgangen i scope 2-utslipp er mer energieffektive lokaler for hovedkontoret på Vinterbro, som flyttet fra Ski i mars 2025 til et totalrehabilitert, eksisterende bygg. Dette er den siste i en rekke av Servi-lokasjoner som har byttet til mer energieffektive fasiliteter de siste årene. Den andre hovedårsaken er utstrakt bruk av opprinnelsesgarantier, som forklart over.

Mer informasjon om energiforbruk finnes i kapittelet om energi.

Utvikling i scope 1- og 2-utslipp med oppdaterte 2030-mål



Scope 1+2 – egne utslipp og indirekte utslipp fra innkjøpt energi

Det kombinerte målet for scope 1 og 2 var 81 % utslippsreduksjon innen 2030. Servi nådde dette målet allerede ved utgangen av 2025 med en reduksjon på 86 %. Årsakene er forklart i de foregående avsnittene.

Utslippsintensitet måles i Servi for scope 1 og 2 kombinert, med markedsbaserte utslipp i scope 2. Utslippsintensiteten er beregnet ved å dele disse utslippene på årets omsetning. Her fortsatte Servi den gode trenden fra tidligere år, og utslippsintensiteten gikk videre ned fra 0,3 i 2024 til 0,1 i 2025.

Scope 3 – andre indirekte utslipp

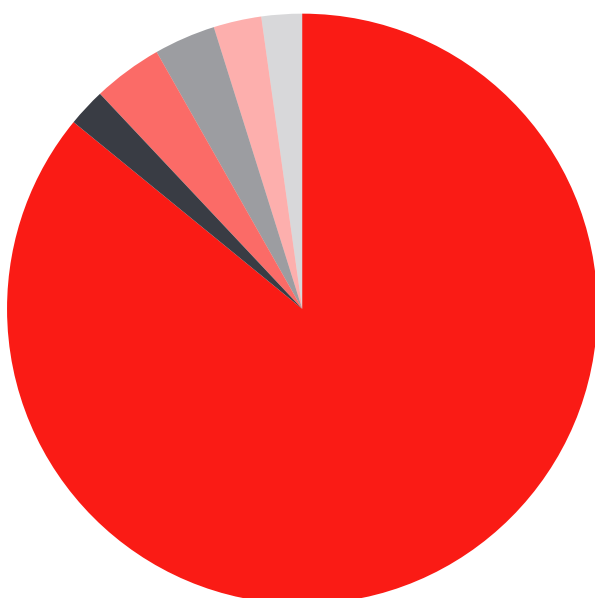
Servi har jobbet med å få oversikt over scope 3-utslippene siden 2023, og dette er fortsatt

et pågående arbeid. På nåværende tidspunkt er alle kategoriene oppstrøms i Servis verdikjede kartlagt, det vil si kategoriene 1-8 i henhold til GHG-protokollen.

Kartleggingen av scope 3-utslipp er i stor grad gjennomført med en kostnadsbasert tilnærming. Den regner ut utslippene basert på innkjøpsverdier. På sikt har Servi en ambisjon om å gå over til aktivitetsbaserte data, som gir mer nøyaktighet. Dette har allerede skjedd til en viss grad innenfor kategoriene for transport, avfall og forretningsreiser.

Innkjøpte varer og tjenester, kategori 1, er Servis klart største kilde til utslipp. Servi kjøper inn et stort antall råvarer, særlig stål, og hydraulikkrelaterte komponenter for å kunne levere systemer og tjenester til kundene.

Indirekte utslipp fordelt på scope 3-kategorier



- 1. Innkjøpte varer og tjenester: **8 985**
- 2. Anleggsmidler / kapitalvarer: **223**
- 3. Drivstoff- og energirelaterte aktiviteter: **0**
- 4. Oppstrøms transport og distribusjon: **399**
- 5. Avfall fra virksomheten: **351**
- 6. Forretningsreiser: **268**
- 7. Ansattes reiser til og fra jobb: **236**
- 8. Leide lokaler og utstyr (oppstrøms): **0**

Estimerte utslipp i denne kategorien holdt seg på samme nivå i 2025 som i 2024.

I kategori 2, anleggsmidler / kapitalvarer, er det en prosentmessig betydelig nedgang i utslipp fra 2024 til 2025 på 58,3 %. Dette har primært å gjøre med at 2024 var et år med større investeringer i Servis virksomhet.

Oppstrøms transport og distribusjon, kategori 4, har i 2025 gått ned med 31,7 % sammenlignet med 2024. Bedre styring av transportbestillinger og utstrakt bruk av aktivitetsbaserte data i denne kategorien har bidratt til dette.

Innen avfall, kategori 5, har det vært en betydelig økning i utslipp fra 2024 til 2025 på 43,9 %. Større avfallsmengder er den viktigste grunnen til denne økningen, blant annet som del av flytting av fasiliteter på noen lokasjoner. En betydelig del av avfallet er metaller som blir resirkulert. Les mer om de unngåtte utslippene fra disse i kapitlet om avfall.

I de resterende kategoriene er det kun mindre endringer. I kategori 6, forretningsreiser, ble aktivitetsdata for hotellopphold inkludert for

første gang i 2025. Samme metode ble da inkludert for 2024, og oppdaterte tall rapporteres i den forbindelse.

Kategoriene nedstrøms i verdikjeden (kategoriene 9-15) er foreløpig ikke kartlagt av Servi. Dette er et pågående arbeid. En stor del av Servis leveranser er spesialtilpasset kundenes behov, og den varierende bruken av produktene avhengig av kunde og bransje gjør det krevende å kartlegge utslippene knyttet til bruk og avhending.

Klimarapportering

Servi fortsatte i 2025 å rapportere til CDP om sitt arbeid med å kartlegge og begrense klimagass-utslipp og å vurdere og håndtere klimarisiko. Servi besvarte spørreskjemaet for små og mellomstore bedrifter (SME questionnaire), og fikk karakteren B som i 2024. Målet var satt til C fordi CDP varslet skjerpede krav til de øverste karakterene for 2025-rapporteringen, samt mer omfattende rapporteringskrav.

Servi har i 2025 opprettholdt sine prekvalifiseringer hos Achilles og Magnet JQS, der informasjon om klimaarbeidet også etterspørres.

Datapunkt	Enhet	2024	2025	Mål 2025	Mål 2026	Mål 2030
Rapportering til CDP (SME questionnaire)	Karakter fra A (best) til F (dårligst)	B	B	C	B	B

Måloppnåelse og oppfølging

I lys av de gode resultatene i scope 1 og 2 er det satt nye utslippsmål ved hjelp av SBTis Corporate Near-Term Tool, fortsatt med 2022 som basisår:

Scope 1: 55 % innen 2030

Scope 2: 91 % (oppretholde nåværende nivå) til 2030

Scope 1+2: 87 % innen 2030

Scope 3: Fortsatt under utredning

I løpet av 2026 vil Servi vurdere å utvide bruken av opprinnelsesgarantier til både hovedkontoret på Vinterbro og avdelingen i Bergen, hvor virksomheten samlokaliseres med Hycom.

Servi planlegger også å kartlegge gjenværende scope 3-kategorier, med støtte fra ekstern fagkompetanse for å sikre robuste data og konsistent metodikk. Uavhengig av denne kartleggingen vil Servi utvikle en egen strategi for

reduksjon av scope 3-utslipp, med vekt på de delene av verdikjeden hvor påvirkningspotensialet antas å være størst.

Arbeidet med utslippsregnskap på produkt- og ordrenivå videreføres i 2026. Dette initiativet ble pilotert i 2025 som en respons på økende etterspørsel fra kunder, og skal gi mer systematikk og mer presis og etterprøvable klimainformasjon knyttet til leveranser.

Metodikkbeskrivelse for scope 3-kategorier

Kategori 1: Innkjøpte varer og tjenester

Utslippene er beregnet ved hjelp av en kostnadsbasert tilnærming i klimaregnskapssystemet

Kategori 2: Anleggsmidler / kapitalvarer

Beregnet med samme kostnadsbaserte metode, basert på regnskapsførte investeringer

Kategori 3: Drivstoff- og energirelaterte aktiviteter (ikke inkludert i scope 1 og 2)

Beregnet med samme kostnadsbaserte metode

Kategori 4: Oppstrøms transport og distribusjon

Faktiske utslippstall fra de 6 største leverandørene, som står for ca. 80 % av innkjøpt transport. Kostnadsbasert metode for resterende 20 %.

Kategori 5: Avfall

Data fra Servis 2 største renovasjonsleverandører, som benytter utslippsfaktorer

utviklet av Norsk Industri. I tillegg har Servi gjort egne beregninger basert på samme datasett for 2 andre leverandører.

Kategori 6: Forretningsreiser

Basert på aktivitetsdata for flyreiser og hotellopphold. Utslippsfaktorer for flyreiser er hentet fra Miljøfyrtårn og for hotellopphold fra Greenview (hotelfootprints.org). I tillegg er det benyttet kostnadsbasert metode i klimaregnskapssystemet for konferanser, arbeidsmøter, etc.

Kategori 7: Ansattes reiser til og fra jobb

Basert på tidligere undersøkelser om ansattes reisevaner, justert for ansatte per 31.12.2025. Utslippsfaktorer er hentet fra klimaregnskapssystemet.

Kategori 8: Leide lokaler og utstyr (oppstrøms)

Egen vurdering av at ingen forhold i virksomheten kvalifiserer til utslipp i denne kategorien.

Energi

For en industribedrift som Servi er energi en kritisk innsatsfaktor i virksomheten, spesielt i produksjonslokaler med energikrevende prosesser. Dette kapittelet beskriver Servis energibruk, energimiks og energieffektivitet i 2025 sett oppimot tidligere år, samt mål og tiltak for 2026.

Servis tilnærming til energi

Servis HMS-policy forplikter selskapet til blant annet å optimalisere ressursbruken, herunder energibruken. Tilnærmingen bygger på systematisk overvåking av energibruk per lokasjon, vurdering av effektivitet, og kontinuerlig forbedring gjennom tiltak, særlig knyttet til bygg og produksjon.

Servi har etablert KPIer som del av ledelsens gjennomgåelse som er i tråd med ESRS E1-5 og GRI. Kvartalsmessig rapporteres energiforbruk som absolutte tall og som energiintensitet (MWh per totalomsetning i MNOK). I tillegg rapporteres det årlig fordelt på energikilder og lokasjoner for å synliggjøre utvikling og forbedringsmuligheter.

Servi er inspirert av prinsippene i ISO 50001 for energiledelse og forsøker å følge disse i praksis. Det er gjennomført en samsvarsvurdering mot ISO 50001 uten at Servi er sertifisert etter denne standarden per nå. Prinsippene brukes isteden som referanse for målsetting, overvåking, kontinuerlig forbedring og forankring i ledelsen.

Som forklart i kapittelet om klimaendringer kjøper Servi opprinnelsesgarantier på de fire lokasjonene der selskapet har egen strømvaktale. I tillegg kjøper huseier i Trondheim opprinnelsesgarantier for strømforbruket der.

Slik jobber Servi med energi

Servi bruker kun elektrisitet i sine bygg, og energimiksen kommer derfor utelukkende fra energileverandørenes strømleveranser. I tillegg benyttes geotermisk energi på det nye hovedkontoret på Vinterbro, og fjernvarme benyttes som del av energimiksen ved kontoret i Trondheim. Ingen lokasjoner benytter fossile energikilder direkte.

Dette har Servi oppnådd

Etter en betydelig nedgang på 25 % fra 2023 til 2024 gikk total energibruk i 2025 opp med 2 %. Målet om en ytterligere reduksjon på 4 % i 2025 ble dermed ikke nådd. Energiintensiteten i 2025 var 5,01 MWh/MNOK, en del høyere enn målet på 4,3. I tillegg til høyere energibruk enn forespeilet var Servis totale omsetning i 2025 noe lavere enn omsetningsmålet.

Blant lokasjonene er det tre med en utvikling i 2025 som krever forklaring. Rissa, som huser den største produksjonsfasiliteten, hadde en økning i energiforbruket på 34 % sammenlignet med 2024. Som nevnt i kapittelet om klimaendringer, ble propantanken som brukes i overflatebehandling erstattet med en elkjele i 2024. Tiltaket reduserer bruk av fossilt brensel og dermed også scope 1-utslipp, men øker strømforbruket, og forklarer deler av forbruksøkningen

i 2025. I tillegg ble ny produksjonshall tatt i bruk i 2024, og den fulle effekten på strømforbruket ble tydelig i 2025.

Kongsberg hadde en nedgang i sitt energiforbruk på 24 % i 2025. Dette skyldes flytting til nye og mer energieffektive fasiliteter i 2024, samt at produksjonsmodellen ble lagt om fra egenproduksjon av komponenter til innkjøp fra leverandører og sammenstilling av komponenter fra disse på fasilitetene i Kongsberg.

I 2025 ble hovedkontoret flyttet fra Ski til et mer energieffektivt og totalrenovert eksisterende bygg på Vinterbro. Det gamle hovedkontoret hadde et årlig energiforbruk på om lag 960 000 kWh, mens det nye bygget er anslått til 250 000 kWh.

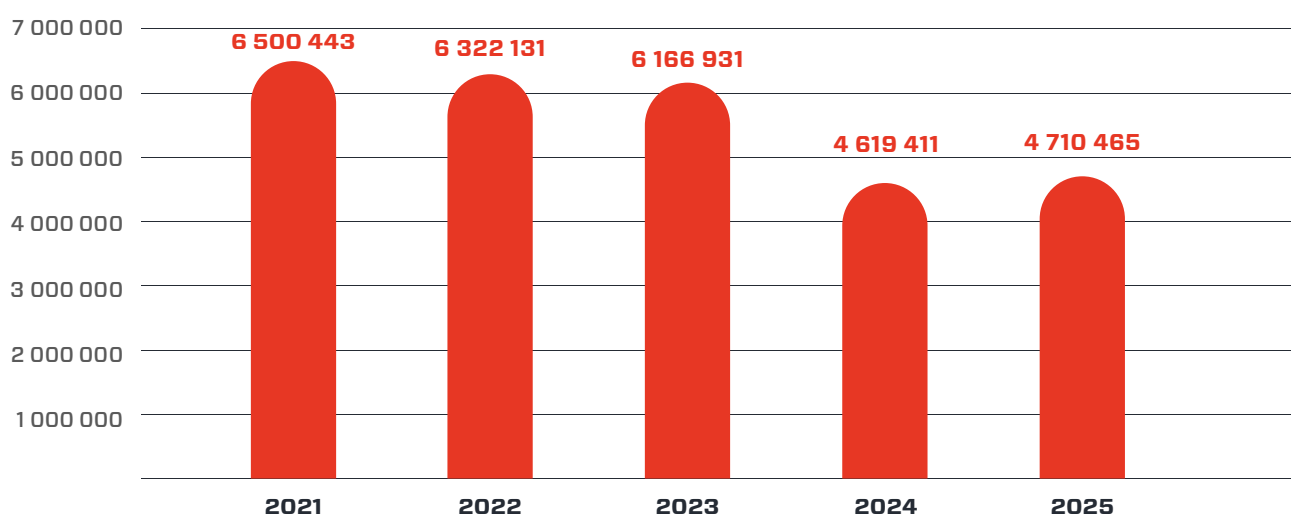
Oppfølging

For 2026 er målet for total energibruk 4 500 000 kWh og mål for energiintensitet 5,0 MWh/MNOK. Begge disse er i tråd med omsetningsmålene til Servi for 2026.

Servi vil vurdere å utvide bruken av opprinnelsesgarantier til hovedkontoret og Bergen i forbindelse med samlokalisering med Hycom, for å øke andelen dokumentert fornybar energi i innkjøpt strøm.

Oppfølgingen av energibruk vil videreutvikles i tråd med prinsippene i ISO 50001. Servi vil se på tettere overvåking per bygg og prosess, og dette skal følges opp av ansvarspersoner lokalt på lokasjonene. Selskapet vil også se på flere energieffektiviserende tiltak.

Datapunkt	Enhet	2021	2022	2023	2024	2025	Mål 2025	Mål 2026
Energiforbruk	kWh	6 500 443	6 322 131	6 166 931	4 619 411	4 710 465	4 434 635	4 500 000
Energiintensitet	MWh/MNOK	9,1	8,8	7,1	4,9	5,0	4,3	5,0



Avfall

Ressursbruk og sirkulær økonomi er et vesentlig tema for Servi. Forretningsmodellen innebærer betydelige mengder inngående så vel som utgående ressurser. Per nå er ikke selskapet beredt til å rapportere på disse temaene i henhold til ESRS E5, med unntak av de fleste datapunktene innenfor undertemaet Avfall. Disse tallene rapporteres offentlig for første gang i årets rapport.

Servis tilnærming til avfall

Servis HMS-policy forplikter selskapet til blant annet å optimalisere ressursbruken. Dette innebærer minimering av svinn, gjenbruk av materialer der det er mulig, og sortering av avfall i størst mulig grad. Tilnærmingen bygger på systematisk overvåking av avfallshåndtering per lokasjon, vurdering av effektivitet, og kontinuerlig forbedring gjennom tiltak knyttet til bygg og produksjonen.

Servi har etablert KPIer som del av ledelsens gjennomgåelse som er i tråd med ESRS E5-5 og GRI. Det rapporteres kvartalsmessig på avfallsmengde, sorteringsgrad og avfallsintensitet (tonn avfall per totalomsetning i MNOK). I tillegg rapporteres det årlig på de ulike formene for avhending (materialgjenvinning, energigjenvinning og deponi). En KPI på farlig avfall planlegges innført i 2026.

Slik jobber Servi med avfall

Servi følger avfallshierarkiet, og det er bevissthet rundt gjenbruk av materialer. Emballasje gjenbrukes for eksempel i stor grad.

En svært betydelig del av avfallet til Servi består av metaller. Servi har lang tradisjon for resirkulering av disse. Les mer om denne prosessen i egen sak under.

Servis produksjon genererer flere former for farlig avfall. Blant disse er spillolje, kjemikalier og spraybokser. Selskapet har prosedyrer for avhending av denne typen avfall, som er godt kjent blant de ansatte. Det planlegges innført en KPI på farlig avfall i 2026 for å sikre ytterligere bevissthet rundt dette. HMS-avdelingen har også prioritert å styrke kompetansen blant ansatte som håndterer kjemikalier, dette er et fokusområde for 2026.

Dette har Servi oppnådd

Avfallsmengden økte betydelig i 2025. Dette har sammenheng med flere flyttestrukturer i løpet av 2024 og 2025. I løpet av disse prosessene ble det besluttet å avhende flere større eiendeler som ikke lenger var i bruk. På den positive siden har Servi oppnådd høy sorteringsgrad på over 90 % både i 2024 og 2025. I 2025 økte denne ytterligere, til 92,8 %, og det ambisiøse målet på 93 % ble nesten nådd.

Mengden farlig avfall økte i 2025, og det er på bakgrunn av dette ønskelig å overvåke utviklingen ved å ha med en KPI i ledelsens gjennomgang.

I henhold til avfallshierarkiet går det meste av Servis avfall til materialgjenvinning (73,9 % i 2025), en del til energigjenvinning (25,4 % i 2025) og en svært begrenset del til deponi (0,7 % i 2025).

Datapunkt	Enhet	2024	2025	Mål 2025	Mål 2026
Totalt generert avfall	Tonn	655	841	612	700
Avfall fordelt på farlig og ikke-farlig	Tonn	34 - 621	100 - 741	Ikke tilgjengelig	70 - 630
Avfall etter behandlingsmåte - materialgjenvinning	Tonn	507	622	459	525
Avfall etter behandlingsmåte - energigjenvinning	Tonn	148	214	153	175
Avfall etter behandlingsmåte - forbrenning uten energiutnyttelse	Tonn	0	0	0	0
Avfall etter behandlingsmåte - deponi	Tonn	0,7	5,5	1,5	3,0
Avfallsintensitet	Tonn avfall/ omsetning i MNOK	0,70	0,89	0,65	0,80
Sorteringsgrad	%	91,3 %	92,8 %	93,0 %	93,0 %

Oppfølging

I 2026 er Servis hovedmål å få avfallsmengden ned på et mer normalt nivå. Dette vil gjøres gjennom ytterligere bevisstgjøring på alle lokasjoner. Ellers er det et mål å holde sorteringsgraden oppe.

Farlig avfall er et prioritert tema. I tillegg til å etablere en egen KPI på dette som del av ledelsens gjennomgang, vil HMS-avdelingen ha

fokus på styrking av kompetanse blant de ansatte som jobber med dette. Kjemikaliehåndtering, risikovurdering og substitusjon vil stå aller høyest på denne agendaen.

Servi vil også forberede seg på å rapportere i henhold til ESRS E5 i 2026-rapporten. Dette innebærer mer inngående analyser av materialflyt, for eksempel i henhold til Global Circularity Protocol for Business.

Metall varer lengst: Servi gir råvarene nytt liv

Illustrerende eksempel: Resirkulering av metaller



I 2025 sorterte Servi ut **538 tonn metaller**, tilsvarende **64 % av alt avfall** i virksomheten. Metallene – hovedsakelig jern, men også super duplex og messing og i mindre omfang titan, bronse og aluminium – er råvarer som kan resirkuleres mange ganger uten tap av iboende materialegenskaper. Ved å holde disse i kretsløp reduseres behovet for å hente ut nye, jomfruelige råvarer.

Gjenvinningen gir også betydelige klimaeffekter. Basert på metodikken Norsk Industri har utviklet for avfallsbransjen sparte Servis metallgjenvinning miljøet for rundt **897 tonn CO₂ekvivalenter**

i 2025. Det tilsvarer omtrent utslippet fra **570 dieseldrevne personbiler i løpet av et år**, eller energibruken til **150 norske eneboliger**. Dette tallet inngår ikke i Servis klimaregnskap, der kun faktiske utslipp inkluderes. Men det illustrerer den reelle effekten av høy gjenvinningsgrad.

Metallene som sorteres ut hos Servi, er derfor langt fra restavfall. De er en verdifull ressurs som kan bli til nye maskindeler, byggematerialer eller komponenter i helt andre bransjer. Sirkulær utnyttelse av materialer gjør at råvarene fortsetter å skape verdi lenge etter at de har forlatt produksjonen hos Servi.

Entre og vokse i segmentet for fornybar energi

Å vokse i markedssegmentet for fornybar energi er et viktig strategisk satsningsområde for Servi.

Servi har lang fartstid i vannkraftsbransjen med leveranser av hydraulisk styring til vannveisluker og turbiner. Økningen i strømpriser de siste årene har ført til økte investeringer innen vannkraft. Særlig gjelder dette oppgraderinger og vedlikehold av eksisterende anlegg, samt nye prosjekter for å øke effektiviteten og kapasiteten.

De senere årene har Servi i økende grad hatt betydelige leveranser til havvindprosjekter. Servis kompetanse og over 100 års erfaring med styring av kraft og bevegelse til havs, innenfor både marine og offshore, gjør Servi til en verdifull leverandør til havvindprosjekter.

Slik jobber Servi med segmentet for fornybar energi

For å lykkes med satsingen innenfor fornybar energi er det avgjørende å synliggjøre Servis kompetanse og leveranser innen både havvind og vannkraft i de rette kanalene. Deltakelse på messer er en sentral del av markedsstrategien, og i 2025 var Servi representert på WindEurope i København og Produksjonsteknisk konferanse (PTK) i Trondheim, arrangert av Fornybar Norge.

Som underleverandør til ANDRITZ bidrar Servi i oppgraderingen av turbingeneratorenheten (aggregat 11) ved Vamma, Norges største elvekraftverk. Oppgraderingen vil øke effekten med 22 % – fra 100 MW til 122 MW – og Servi leverer et komplett hydraulikksystem bestående

av et 10 000 liters hydraulikkaggregat med fire hovedpumper på 175 l/min, 24 ventilblokker med servoventiler og totalt 27 servosylindere. Dette sikrer presis regulering av vannmengden inn mot Kaplan-løpehjulet. I tillegg omfatter leveransen et plass- og vedlikeholdsbesparende akkumulatorsystem samt pumpeløsninger med lavere støynivå enn tidligere. Samlet styrker dette både driftssikkerhet, virkningsgrad og miljøprofil i moderniseringen av Vamma 11.

[Les mer på servi.no.](#)

Servi er medlem i Norwegian Offshore Wind, en næringsklynge som arbeider for å utvikle leverandørkjeden innen havvind i Norge. Aktiv deltakelse og engasjement her er viktig for å etablere samarbeid og øke bransjens kjennskap til Servi som en kompetent leverandør.

I tett samarbeid med kundene utvikler Servi konseptløsninger og leveransesmodeller som er tilpasset deres behov. I 2025 leverte selskapet den største hydrauliske demperen i sin historie, med kapasitet til å dempe 3000 tonn. Denne ble levert til Cranemaster og brukes nå i løfteoperasjoner til havs.

Servi bidrar også til nybrottsarbeid innen vedlikehold av flytende havvindturbiner. Les mer om Offshore Component eXchange (OCX) i egen sak lenger ned.

Måloppnåelse og oppfølging

Tabellen nedenfor viser samlet omsetning fra vannkraft og havvind. Omsetningen i dette segmentet i 2025 var den høyeste i Servi historie med 142,1 MNOK, en økning på 14 % fra 2024. Målet for 2025 ble også nådd med god margin.

En betydelig del av omsetningen i 2025 kom fra Cranemaster-prosjektet, som beskrevet over. Det er usikkerhet rundt om prosjekter på denne størrelsen vil ha leveranser i 2026. Derfor er målet for 2026 satt noe lavere. Målet for omsetning innen fornybar energi er likevel i tråd med Servi omsetningsmål for 2026, og andelen av totalomsetningen er det mest ambisiøse målet Servi har satt til nå.

Datapunkt	Enhet	2022	2023	2024	2025	Mål 2025	Mål 2026
Total omsetning fra leveranser til fornybar energi	MNOK	72,4	100,6	124,7	142,1	110	100
Andel av totalomsetning	%	10,2 %	11,5 %	13,3 %	14,4 %	10,7 %	11,1 %

I 2026 vil Servi fortsette å profilere seg i relevante bransjefora. Servi planlegger å ha egen stand på Produksjonsteknisk konferanse (PTK) og å delta på WindEnergy i Hamburg.

Videre utvikling av OCX sammen med prosjektpartnerne vil også fortsette i 2026.



Offshore Component eXchange

Illustrerende eksempel: Nytt prosjekt innen vedlikehold av havvindsturbiner

OCX er et nytt og fleksibelt system for utskifting av store komponenter i offshore vindturbiner direkte fra flytende fartøy. Løsningen utnytter nordisk offshorekompetanse og skal redusere driftskostnader, nedetid og utslipp, samtidig som den styrker verdikjeden for leverandører i regionen.

Prosjektet er tildelt inntil 46 MNOK gjennom Grønn Plattform, med prosjektperiode 2026–2028. Denne tildelingen er avhengig av at ytterligere finansiering kommer på plass fra prosjekteier, og arbeidet med å finne ekstra finansiering pågår.

Målet er å utvikle en kostnadseffektiv og utslipp-sreduserende metode for komponentbytte både i bunnfaste og flytende vindturbiner, uten behov for permanente strukturelle endringer eller store løftefartøy. Konsortiet består av MHWirth, Liftra, Aurora, Servi, NORCE, DigiCat og GCE NODE, og kombinerer ekspertise innen offshoreteknologi, digitalisering og vindkraft. Systemet skal demonstreres på en offshore-turbin.

OCX vil bestå av fire tekniske nyvinninger: en 3D bølgekompensert plattform, en 2D kompensert overføringsenhet, en tilpasset offshorekran og et integrert styringssystem koordinert med dynamisk posisjonering. Teknologien bygger på Liftras landbaserte kranløsninger og MHWirths kompetanse på bølgekompensasjon. Systemet gjør det mulig å skifte kritiske komponenter som girbokser, generatorer og drivlinjer til havs, med redusert logistikkbehov og lavere miljøavtrykk.

Markedspotensialet er betydelig. Innen 2030 er det beregnet at det vil være 6 500 modne offshore-turbiner bare i Europa. OCX er skalerbart og har et potensial til å dekke om lag 35 % av markedet for turbiner under 4,3 MW. Dermed vil prosjektet bidra til vesentlige kostnadsreduksjoner og teoretiske årlige besparelser på opptil 117 millioner USD. Det er estimert at løsningen kan redusere utslipp med 12 000–15 000 tonn CO₂ per år.

MHWirth er prosjekteier og har ansvaret for prosjektkoordineringen. Servi bidrar som ekspert på hydraulikk, inkludert detaljkonstruksjon, produksjon, montasje og offshore-forberedelser.



Sirkulære produkter og tjenester

Servi har en betydelig positiv påvirkning på sirkulærøkonomien gjennom både design av robuste produkter og omfattende ettermarkedstjenester. Selskapet legger vekt på å skape løsninger som varer lenge, kan repareres og overhales, samt gi kundene alternativer som reduserer materialbruk og klimaavtrykk.

Servis tilnærming til sirkulære produkter og tjenester

Servis tilnærming til sirkularitet bygger på to sentrale prinsipper: robust design som gir lang levetid, og forlengelse av levetiden gjennom reparasjoner, overhaling og periodisk vedlikehold.

Servis kjernekompetanse ligger i å designe produkter tilpasset kundenes behov. Med mange kunder innen offshore og maritim sektor innebærer det at produktene utsettes for ekstremt utfordrende driftsmiljøer og høy slitasje. Dette krever materialer, overflatebehandlinger og konstruksjonsløsninger som tåler tøffe forhold

over tid. Omfattende dokumentasjon og tegningsunderlag sikrer sporbarhet og legger til rette for effektiv service senere i livsløpet.

Reparasjoner, overhaling og periodisk vedlikehold er en integrert del av Servis tilnærming. Dette forlenger levetiden, kutter kostnader og innebærer som regel kortere nedetid fordi reparasjon ofte gir raskere levering enn nye produkter. De fleste produkter og systemer kan dessuten demonteres etter endt bruk, og materialene – hovedsakelig stål – har svært høy gjenvinningsgrad. Enkelte komponenter kan også gjenbrukes i nye produkter.



Slik jobber Servi med sirkulære produkter og tjenester

Servi driver serviceverksteder på seks lokasjoner og dekker et stort geografisk område, med både lokale oppdrag og utrykning nasjonalt og internasjonalt. Rask respons er særlig viktig i akutte situasjoner, og Servis ressurser er organisert for å kunne håndtere slike behov.

Servicevirksomheten er et strategisk satsingsområde og har opplevd betydelig vekst de senere årene. Mange kunder velger reparasjon fremfor å kjøpe nytt. Enkelte kunder prioriterer reparasjon selv når dette er dyrere enn nyanskaffelse, blant annet av hensyn til miljø og leveringstid.

Servicevirksomheten i Ski, Kristiansand, Bergen og Trondheim ble etablert som en

egen forretningsenhet i 2024 for å samordne drift, systemer og salg. I 2025 ble også servicevirksomheten i Ulsteinvik del av denne organisasjonen.

I 2025 flyttet Servis hovedkontor fra Ski til Vinterbro med nye og skreddersydde verkstedslokaler. Verkstedet i Trondheim mer enn doblet sitt areal ved å utvide til nabolokalet i verkstedhallen mot slutten av 2025. Utvidelsen i Trondheim ble gjort for å sikre større kapasitet og tryggere arbeidsforhold for serviceteknikerne.

Med oppkjøpet av Hycom Hydraulikk Competance AS i desember 2025 har Servi ytterligere styrket sin kompetanse innen service så vel som kapasiteten til å ta på seg flere serviceoppdrag på Vestlandet.



Måloppnåelse og oppfølging

I 2025 var omsetningen fra reparasjoner og overhalinger 141 MNOK, mot et mål på 170 MNOK. Servi opplevde at særlig mot slutten av året var det flere kunder som valgte å avvente nytt vedlikehold eller valgte å ikke investere i dette.

Selv med et noe lavere omsetningsresultat for reparasjoner og overhalinger i 2025 har Servi de siste årene oppnådd gode resultater innen utviklingen av sirkulære tjenester og etablert et solid fundament for videre vekst. Målene for omsetning fra reparasjoner og overhalinger i 2026 inkluderer omsetning fra Hycom i tillegg til Servis eksisterende servicevirksomhet.

Datapunkt	Enhet	2022	2023	2024	2025	Mål 2025	Mål 2026
Total omsetning fra reparasjoner og overhalinger	MNOK	115	124	148	141	170	215
Andel omsetning fra reparasjoner og overhalinger	%	15,9 %	14,2 %	15,8 %	14,3 %	16,5 %	22,2 %

Fremover prioriteres koordinering og styrking av samarbeidet mellom Hycom og Servi, samtidig som kapasitet og kompetanse innen reparasjoner og overhalinger videreutvikles. Det legges også opp til økt satsing på «field service» både nasjonalt og internasjonalt for å møte kundenes behov mer effektivt. I tillegg skal arbeidet med rammeavtaler videreføres, sammen med økt fokus på mersalg til eksisterende kunder.



Levetidsforlengelse i praksis

Illustrerende eksempel: Overhaling av 48 Poclain-motorer

En tredjepart hadde vurdert 48 Poclain kamringmotorer som vrak, men Servi ville det annerledes. Etter gjennomgang, reparasjon og testing ble de klarert for mange nye driftstimer hos kunden.

Da Servi mottok motorene fra kunden, ble hver av dem inspisert i henhold til en standardisert sjekkliste som omfatter kontroll av ytre tilstand, fjærer og tetninger, hovedaksel, lager, hus samt kamring, ventiler og stempler. Slitasje ble primært avdekket på fordelingsventil og lager, men innenfor et omfang som lot seg utbedre gjennom maskinering og regenerering av komponenter.

Motorene ble deretter fullstendig demontert, rensert og bygget opp igjen ved hjelp av Servis etablerte overhalingsprosedyrer. Prosessen omfatter både vurdering av hver enkelt komponent og presisjonsarbeid ved gjenoppbygging, der toleranser og funksjonsspesifikasjoner er styrende. Etter montering ble alle motorene funksjonstestet og lekkasjekontrollert på dedikerte testbenker. Måleresultatene viste at samtlige enheter oppnådde ytelsesnivå tilsvarende fabrikkny standard.

Poclainmotorene som ble overhalet, er en type radialstempelmotor konstruert for høyt dreiemoment og lavt turtall. Slitasje på fjærer, tetninger eller aksling kan over tid gi driftsavvik, og slike motorer blir tidvis feilaktig vurdert som uøkonomiske å reparere. En strukturert teknisk gjennomgang kan avdekke reparerbart potensial, selv der første vurdering tilsier kassasjon. Tiltaket ga også miljøgevinster. Ved å overhale i stedet

for å skrote motorene ble mer enn 1000 kg metall spart, og utslipp knyttet til råvareutvinning, produksjon og transport av nye motorer ble unngått. I tillegg oppnådde kunden kortere leveringstid sammenlignet med nyanskaffelser.

Overhalingen av Poclain-motorene illustrerer hvordan teknisk kompetanse, standardiserte prosesser og presisjonsverktøy bidrar til forlenget levetid for industrielt utstyr. En faglig fundert vurdering kan avdekke både tekniske, økonomiske og miljømessige besparelser – selv når utstyret opprinnelig er avskrevet.



[Se video på servi.no](https://servi.no)

Produkter og systemer med forbedret miljøeffekt

En stor del av miljøpåvirkningen til Servi produkter og systemer skjer i bruksfasen hos kundene våre. Servi ser det derfor som en positiv påvirkning og en mulighet å kunne tilby produkter og systemer som bidrar til at kundene reduserer den negative påvirkningen på miljøet. Selskapet har levert en rekke produkter og systemer med ulike gunstige miljøeffekter i flere år.

Slik jobber Servi med produkter og systemer med forbedret miljøeffekt

En av de mest betydelige påvirkningene er systemenes forbruk av energi. Vi leverer flere ulike løsninger som gjør at kunden reduserer energiforbruket sitt. I tillegg til den reduserte miljøpåvirkningen, betyr energibesparelse reduserte kostnader for kunden.

Eksempler på energibesparende produkter og systemer er Servi Energy-Saving Power Unit, Servi HybridDrive og systemer der elektriske aktuatorer erstatter hydrauliske.

Servi Energy-Saving Power Unit er et sterkt forbedret hydraulikkaggregat. Det har opptil 80 prosent lavere energiforbruk enn tradisjonelle hydraulikkaggregater, samt lavere støynivå og redusert varme.

En annen miljøpåvirkning fra hydrauliske systemer er risikoen for forurensning av vann og jord fra hydraulikkoljen, for eksempel ved lekkasjer. Servi tilbyr systemer som er designet for biologisk nedbrytbar olje istedenfor tradisjonell hydraulikkolje.

Dette har Servi oppnådd

Tabellen nedenfor oppsummerer Servis produkter og systemer som reduserer kundenes negative miljøpåvirkning.

Datapunkt	Enhet	2022	2023	2024	2025	Mål 2025	Mål 2026
Total omsetning fra produkter med forbedret miljøeffekt	MNOK	33,9	67,1	31,3	19,1	25	-
Andel omsetning fra produkter med forbedret miljøeffekt av total omsetning	%	4,7%	7,7 %	3,3 %	1,9 %	2,4 %	-

Måloppnåelse og oppfølging

Tabellen nedenfor viser omsetning fra produkter og systemer med forbedret miljøeffekt. Servi nådde ikke salgsmålet for 2025, hovedsakelig på grunn av betydelige variasjoner i etterspørselen. Det har også vist seg krevende å registrere leveransene som miljøvennlige i ERP-systemet, siden denne definisjonen er avhengig av den overordnede leveransen, ikke bare enkeltproduktene.

I 2025 utgjorde omsetningen i denne kategorien 1,9 % av totalomsetningen. Servi vil i 2026 se nærmere på hvordan dette fokusområdet skal håndteres framover. Det er derfor ikke satt noe mål for 2026 per nå.

Produkter og systemer	Forbedret miljøeffekt
Systemer med frekvensomformere (inkludert Servi Energy-Saving Power Unit)	Redusert energiforbruk og støynivå, redusert varme
Servi HybridDrive	Redusert energiforbruk og støynivå, plassbesparende
Systemer med elektriske aktuatorer som erstatter hydrauliske	Redusert energiforbruk og behov for hydraulikkolje
LED-lys til skip	Redusert energiforbruk
Servi Cyclone	Redusert oljeforbruk, plassbesparende
Systemer designet for biologisk nedbrytbar olje	Redusert risiko for forurensing av vann og jord
Antigroe- og antikorrosjonssystemer	Reduserer skipets drivstofforbruk, reduserer/ eliminerer behov for rengjøring med kjemikalier



Servi Energy-Saving Power Unit

Sosiale forhold

Egne medarbeidere	47
Arbeidstid	52
Helse, miljø og sikkerhet	55
Likestilling, mangfold og inkludering	58
Kompetanseutvikling	62
Arbeidere i verdikjeden	64

Egne medarbeidere

Servi har 329 ansatte, som utfører et bredt spekter av oppgaver. Felles for alle er at de er selskapets viktigste ressurs.

Servi er avhengig av alles kompetanse og innsats for å kunne levere det kundene ønsker og vokse over tid. For å få til dette, er det avgjørende at medarbeiderne trives og utvikler seg. Derfor er temaer som medarbeiderengasjement, arbeidstid, kompetanseutvikling og likestilling, inkludering og mangfold vesentlige temaer. Gode og trygge arbeidsforhold er spesielt viktig i en produksjonsbedrift.

Servis medarbeidere

Alle medarbeiderne i Servi jobber i Norge, og er ansatt i henhold til norsk regelverk. Servi har lav andel av midlertidige ansatte. De som jobber deltid, gjør dette etter eget ønske.

Andelen av menn i Servi er 84,5 %. Det er to hovedforklaringer til den høye andelen av menn. Den ene årsaken er at 45 % av arbeidsstyrken består av lager-, produksjons- og service-

medarbeidere. Dette er en yrkesgruppe der det finnes få kvinner. Videre har en stor andel av medarbeiderne ulike tekniske bakgrunner, særlig innenfor hydraulikk. Det er i dag en overvekt av menn som tar teknisk utdanning, og dette gjelder spesielt innen hydraulikk.

Ingen ansatte har meldt at de ønsker å registreres med et annet kjønn enn kvinne eller mann.

Blant de ansatte var det 41 medarbeidere som sluttet i løpet av 2025. Dette tilsvarer 12,5 % av de ansatte på slutten av året. Medregnet sommervikarer var det 81 som sluttet i 2025, 24,6 % av de ansatte. Servi gjennomførte både nedbemanning og virksomhetsoverdragelse i løpet av året, som gjør at tallene er noe høyere enn i et normalår.



Ansettelsesform	Enhet	Kvinner	Menn	Totalt
Totalt antall ansatte	Antall	51	278	329
Faste ansatte	Antall	49	264	313
Midlertidig ansatte	Antall	2	7	9
Timelønnsbasert	Antall	0	0	0
Lærlinger	Årsverk / FTE	0	7	7
Innleide	Årsverk / FTE	0	2	2
Fulltidsansatte	Årsverk / FTE	45	266	311
Deltidsansatte	Årsverk / FTE	1	6,2	7,2

Slik jobber Servi med medarbeiderengasjement

Servi har flere prosesser der medarbeiderne har mulighet til å si sin mening. Dette er grunnleggende for at medarbeiderne skal føle seg sett og hørt, og det er ikke minst viktige tilbakemeldinger til ledelsen. På den måten kan en forsterke og videreutvikle de positive trendene og iverksette tiltak for å motvirke negative trender på et tidlig tidspunkt.

Lederes oppfølging av medarbeidere

Alle ledere skal gjennomføre mål- og utviklingssamtale med sine medarbeidere én gang årlig.

Mål- og utviklingssamtalen er en fortrolig samtale der begge parter stiller forberedt på de samme temaene. For medarbeideren er det en mulighet til å ta opp alt som omhandler arbeidsforholdet, for

eksempel arbeidsmiljø, trivsel og samarbeid. Ikke minst er det viktig å diskutere medarbeiderens ambisjoner og mål og basert på dette identifisere utviklingsmuligheter og kompetansebehov og legge en karriereplan der det er aktuelt. Til denne samtalen brukes en elektronisk løsning i Servis HR-system. Dette sikrer at samtalen blir gjennomført på en strukturert og interaktiv måte, samt at den gjennomføres på lik måte i hele organisasjonen. Videre forventes det at alle ledere praktiserer oppfølging og god ledelse gjennom regelmessige en-til-en-møter med sine medarbeidere. Tett oppfølging av medarbeiderne er viktig for å få en helhetlig kobling mellom selskapets strategi og mål og medarbeidernes mål.

Dette bidrar også til langsiktig kompetanseutvikling for å møte fremtidens behov.

Medarbeiderundersøkelser

Medarbeiderundersøkelser er et viktig verktøy for å involvere medarbeiderne og gir ledelsen verdifull innsikt. Fram til 2023 gjennomførte Servi én årlig undersøkelse. I 2024 ble dette endret til fire kortere pulsundersøkelser for å få raskere tilbakemeldinger og redusere skjevheter knyttet til dagsform eller enkelthendelser. I 2025 ble antallet justert til tre undersøkelser for å sikre bedre tid til oppfølging mellom målingene. Undersøkelsene kartlegger blant annet engasjement, utvikling, tilfredshet og opplevelser knyttet til diskriminering.

Etter hver undersøkelse gjennomfører avdelingsledere møter med sine team for å gå gjennom resultater og vurdere nødvendige tiltak. HR har ansvar for utsending og støtte i oppfølgingen.

Ansattrepresentanter for fagforeninger

Servi har tariffavtale med Fellesforbundet, Tekniske funksjonærer og NITO, og samarbeidet skjer i henhold til lovverket om involvering, informasjon og drøfting når det er aktuelt. Det gjennomføres årlige lønnsforhandlinger med de tillitsvalgte i disse fagforeningene.



Kanaler for å melde bekymringer

Bekymringer skal i utgangspunktet tas opp med nærmeste leder. Dersom medarbeidere ikke ønsker dette, kan de bruke Servis interne varslingskanaler. Disse er også tilgjengelige for midlertidige ansatte, innleide og lærlinger.

Servi har tre varslingskanaler:

1. internt varslingsråd (HR-direktør, representant fra konsernledelsen og en ansatt)
2. anonym kanal administrert av et advokatfirma
3. verneombud, som bringer saken videre til varslingsrådet

Alle varsler håndteres sikkert og konfidensielt. Rutiner er beskrevet i personalhåndboken og tilgjengelige på intranettet.

I tillegg kan observasjoner og hendelser rapporteres via HMS-systemet, som er tilgjengelig gjennom QR-kode i kontorer, produksjonslokaler og lagre.

Eksterne kan melde bekymringer via en kontaktknapp på Servis nettside.

Dette har Servi oppnådd

Det har tidligere vært utfordringer knyttet til at ledere har brukt ulike formater på mål- og utviklingssamtalene. Alle samtaler har derfor ikke blitt registrert i HR-systemet. Fra 2025 bruker alle samme format og system, som registrerer at samtalene er gjennomført, og at statistikk på gjennomføring er tilgjengelig.

Deltakelsen i medarbeiderundersøkelser har tidligere år vært lav, særlig blant medarbeidere i produksjon og på lager som mangler tilgang til egen PC. I 2025 ble det innført tiltak for å

gjøre deltakelsen enklere. Dette resulterte i at deltakelsesmålet ble nådd med god margin.

Tilfredshetsscore blant medarbeiderne måles med metoden for Employee Net Promoter Score (eNPS), se metodebeskrivelse i tabellen nedenfor. Servis score i 2025 var -21, og målet ble ikke nådd. 2025 var et år med store organisatoriske endringer i selskapet. Det ble gjennomført en omorganisering for å bedre ruste virksomheten mot markedsutsiktene. I tillegg ble en del av virksomheten solgt, nedbemanning ble gjennomført der flere deler av selskapet ble berørt, og det ble utført et oppkjøp av et annet selskap på slutten av året. Det er sannsynlig at disse betydelige endringene har hatt innvirkning på tilfredshetsscoren.

På de andre nøkkelindikatorerne innen medarbeiderengasjement ble heller ikke målene nådd. Scorene som ble oppnådd er imidlertid tett på de som ble oppnådd i 2024, før de ovennevnte organisatoriske endringene ble satt i gang.

Servi har et eget AKAN-utvalg som består av representanter fra HR, HMS og bedriftshelsetjenesten. AKAN står for Arbeidslivets kompetansesenter for rus- og avhengighetsproblematikk. AKAN-utvalget i Servi skal iverksette hjelp for enkeltpersoner som har et rus- eller avhengighetsproblem. Dette initiativet er en del av selskapets engasjement for å skape et trygt og støttende arbeidsmiljø for alle medarbeidere.

Innføring av enklere rapporteringsløsning for observasjoner og hendelser via HMS systemet ser ut til å ha hatt god effekt. Servi registrerte en økning i antall rapporterte saker på 205 % sammenlignet med året før. Les mer om dette i HMS-kapittelet nedenfor.

Måloppnåelse og oppfølging

I 2026 vil Servi fortsette det strategiske HR-arbeidet gjennom målrettet lederopplæring, systematisk etterfølgerplanlegging og videre profesjonalisering av rekrutteringsarbeidet. HR vil tilby lederopp-læring i form av direkte dialog og Teams-kurs, for å sikre tryggere og tydeligere ledere, og bedre opp-følgning av medarbeidere.

Etterfølgerplanleggingen skal sikre god kontinuitet i nøkkelroller og redusere sårbarhet ved utskift-ninger. Rekrutteringsarbeidet skal utvikles videre for å møte fremtidige kompetansebehov og sikre en robust tilførsel av kvalifiserte kandidater.

Servi hadde i 2025 en tilfredshetsscore på -21 blant medarbeiderne, som viser et betydelig forbe-dringspotensial. Selskapet har satt et ambisiøst mål om å nå 21 i gjennomsnitt for 2026. Dette tilsvarer gjennomsnittet i industribransjen som Servi ønsker å sammenligne seg med. Målet reflekterer at Servi skal jobbe med å styrke engasjement, arbeidsmiljø og organisasjonskultur i året som kommer, i tråd med selskapets overordnede strategi. Dette innebærer målrettet arbeid for å fremme et trygt og inklu-derende psykososialt arbeidsmiljø, der medarbeidere opplever å bli sett, hørt og ivaretatt i hverdagen.

Datapunkt	Enhet	2024	2025	Mål 2025	Mål 2026
Gjennomført mål- og utviklings-samtale	%	Ikke tilg-jengelig	92 %	95 %	100 %
Gjennomført medarbeiderundersøkelse	%	70 %	85 %	80 %	86 %
Tilfredshetsscore ¹	Score fra -100 til 100	-12	-21	-5	21
"Det er rom for å snakke om mine tanker og idéer" ²	Score fra 1 til 100	75	74	80	80
"Jeg føler meg verdsatt på jobb" ²	Score fra 1 til 100	69	67	72	75
"Min leder opptrer i tråd med verdiene våre" ³	Score fra 1 til 5	3,9	3,9	4,2	4,2

¹Tilfredshetsscore måles med metode for Employee Net Promoter Score (eNPS). Denne måler medarbeidernes tilfredshet gjennom spørsmålet: «Hvor sannsynlig er det at du vil anbefale Servi som arbeidsgiver til andre?» Svar gis på en skala fra 0-10. Respondenter som svarer 9-10 regnes som «fornøyde», 7-8 som «nøytrale» og 0-6 som «misfornøyde». eNPS beregnes ved å trekke andelen misfornøyde fra andelen fornøyde, og kan variere fra -100 (dårligst) til +100 (best).

²Gjennomsnittlig score fra medarbeiderundersøkelser gjennomført innenfor respektive kalenderår.

1 er dårligst og 100 er best.

³Gjennomsnittlig score fra medarbeiderundersøkelser gjennomført innenfor respektive kalenderår.

1 er dårligst og 5 er best.

Arbeidstid

Det er viktig for Servi at medarbeiderne skal kunne kombinere jobb og fritid på en god måte. Ordreinngang og konjunkturelle svingninger er en utfordring med tanke på å sikre forutsigbare arbeidstider og begrense overtid. Dette gjelder særlig ansatte i produksjon, service og teknisk avdeling. Medarbeidere i administrative stillinger kan i stor grad styre sin egen arbeidsdag.

Servi er oppmerksom på at høy arbeidsbelastning over tid kan innebære betydelig risiko. Medarbeidere som ikke får tilstrekkelig hvile og restitusjon, har økt sannsynlighet for å gjøre feil, noe som kan føre til uønskede hendelser eller ulykker.

I tillegg kan omfattende bruk av overtid medføre at enkelte medarbeidere utvikler en økonomisk avhengighet av overtidsbetaling. Dette illustrerer viktigheten av en forsvarlig arbeidsbelastning og gode arbeidstidsordninger.

Slik jobber Servi med arbeidstid

Servi etterstreber å gjøre arbeidshverdagen fleksibel for de ansatte samtidig som forsvarlig drift, leveringspresisjon og andre produksjonsmessige mål ivaretas.

Selskapet har en fleksitidsordning som gjør det mulig å jobbe mer i perioder hvor det er behov for det, for deretter å kunne ta ut noen avspaseringsdager i etterkant. Denne ordningen kan også avhjelpe bruken av overtid.

For ansatte i administrative stillinger har Servi en praksis med hybrid kontorløsning, hvor det er mulighet for å ha hjemmekontor inntil to dager i uken.

Dette har Servi oppnådd

Det har vært fokus siden 2024 på bruken av overtid, ettersom det var et generelt inntrykk av at overtid var ujevnt fordelt og for mye brukt i organisasjonen. Det ble satt mål om 20 % reduksjon av overtid i 2025.

HR-avdelingen har delt statistikk for overtidsbruk med konsernledelsen. HR har også fulgt opp med ledere som har medarbeidere i sine enheter som har overskredet overtidsbruken.

For ansatte som er omfattet av ordningen med hybrid kontorløsning, er det gjennomført undersøkelser som viser at mange setter pris på dette. Uavhengig av alder og livssituasjon rapporteres det at ordningen gjør at de kan balansere jobb og privatliv på en mindre stressende måte.

Måloppnåelse og oppfølging

Målet om å redusere overtidsbruken med 20 % i 2025 har ikke blitt nådd. Isteden har overtidsbruken økt i 2025. Etterslep på ordre som følge av lav leveringspresisjon, opphopning av leveranser og sammenfallende leveringstidspunkter for flere prosjekter er de viktigste årsakene.

Mer positivt er det at medarbeiderundersøkelsene viser at et stort flertall opplever Servi som en fleksibel arbeidsgiver med tanke på arbeidstid. Dette har også holdt seg stabilt gjennom de organisatoriske endringene som fant sted i løpet av 2025.

Et sentralt fokusområde i 2026 er å styrke langtidsplanleggingen og kapasitetsstyringen i tett samarbeid med medarbeiderne. Dette innebærer blant annet økt bruk av digitale verktøy for ressursplanlegging, som gir bedre oversikt over tilgjengelig kapasitet og bidrar til å forebygge flaskehals. Videre vil arbeidsflyt og oppgavefordeling gjennomgås for å sikre at

arbeid fordeles mer jevnt og at overtidbelastningen ikke kontinuerlig faller på de samme medarbeiderne.

Servi vil også forbedre styringen av arbeidstid gjennom tydeligere rutiner. All overtid skal være forhåndsavtalt med nærmeste leder for å redusere omfanget av oppsamlet overtid. I samsvar med arbeidsmiljøloven skal behovet for overtid drøftes med tillitsvalgte der dette lar seg gjøre. Det skal også foreligge konkrete planer for avspasering, slik at opptjent plusstid tas ut i tide og ikke utvikler seg til uheldig belastning. I 2026 vil Servi påse at dette etterleves i hele organisasjonen.

Datapunkt	Enhet	2024	2025	Mål 2025	Mål 2026
Antall overtidstimer	Antall	32 732	35 858	26 186	28 686
"Jobben min lar meg planlegge arbeidstiden min"	Score fra 1 til 100	78	78	79	80

¹Gjennomsnittlig score fra medarbeiderundersøkelser gjennomført innenfor respektive kalenderår. 1 er dårligst og 100 er best.





Helse, miljø og sikkerhet (HMS)

Servi har en virksomhet med flere risikofaktorer innen produksjon, lager og service. Rundt 45 % av medarbeiderne jobber i disse delene av virksomheten, og typiske uhell kan være tunge løft, klemskader, fall, kutt og eksponering for kjemikalier. Sikkerhet er alltid førsteprioritet, og HMS-systemet gjelder alle ansatte.

Servis tilnærming til HMS

Helse, miljø og sikkerhet er forankret i selskapets kultur og styringssystemer. Målet om null skader ligger til grunn for hvordan vi planlegger, utfører og forbedrer arbeidet vårt. HMS-policyen forplikter oss til å identifisere og stoppe utrygge handlinger, forebygge hendelser og etterleve gjeldende lover og forskrifter. Ledelsen har en sentral rolle i å sette mål, redusere risikoprofilen og sikre at medarbeidere har nødvendig opplæring, myndighet og ressurser til å utføre arbeidsoppgaver. HMS er et fast tema i ledermøter, allmøter og løpende driftsoppfølging.

Slik jobber Servi med HMS

HMS-arbeidet er organisert gjennom et årshjul med faste aktiviteter, inkludert vernerunder, brannvernunder, risikoanalyser, brannøvelser og internrevisjoner. Alle medarbeidere får opplæring i tråd med arbeidsmiljøloven, og HMS-håndboken er tilgjengelig for alle.

Servi Safety Moments er enkle infografikker på intranett og skjermer i kontor- og produksjonslokalene. De brukes for å styrke sikkerhetskulturen og tar opp temaer som verneutstyr, løfteteknikk, brannsikkerhet og kjemikaliehåndtering.

Alle medarbeidere, innleide og besøkende har en stopp arbeid-myndighet (SAM), som innebærer

at de kan stoppe arbeid de ser som kan innebære risiko.

Sentralt arbeidsmiljøutvalg (SAMU) følger opp at arbeidsgiver ivaretar HMS-ansvaret og bidrar til utvikling av HMS-arbeidet på tvers av selskapet.

Førstehjelps- og hjertestarterkurs inngår i beredskapen, og alle lokasjoner har registrerte hjertestartere.

Ved uønskede hendelser gjennomføres rotårsaksanalyse, og nødvendige tiltak iverksettes for å hindre gjentakelser. Hendelsen registreres i HMS-systemet som et avvik og rapporteres inn til Arbeidstilsynet og NAV i henhold til lovverket.

Dette har Servi oppnådd

I 2025 har Servi videreutviklet HMS-arbeidet gjennom implementering av en ny HMS-modul, som har gitt mer effektiv styring, bedre data-grunnlag og økt involvering i organisasjonen. Løsningen har vært et sentralt verktøy for å styrke HMS-kulturen og det forebyggende arbeidet.

Rapportering i HMS-arbeidet har blitt enklere og mer tilgjengelig. Med digital tilgang til stoffkartotek og enkel registrering i HMS-systemet kan ansatte raskere melde fra om forhold knyttet til kjemikaliehåndtering, sikker jobbanalyse og

orden på arbeidsplasser med risikoeksponering. Dette har bidratt til en mer proaktiv risikostyring og et bedre grunnlag for målrettede tiltak.

Servi har registrert en økning i rapporterte saker på 205 % sammenlignet med året før— et positivt tegn på økt bevissthet, åpenhet og forbedringskultur.

HMS-resultater er gjort mer tilgjengelige gjennom skjermer i fellesarealer og kvartalsvis rapportering på intranettet. I tillegg er det innført månedlige HMS-rapporter til lokalt lederskap og verneombud, noe som gir tettere oppfølging, bedre forankring og raskere håndtering av avvik og trender.

Innen kjemikaliehåndtering har 2025 vært et år med betydelig kompetanseløft. Rollen som sentral kjemikalieansvarlig er avviklet, og ansvaret er flyttet ut i linjen for å styrke eierskap og etterlevelse lokalt. Fokusområdene har vært opplæring, risikovurderinger og substitusjon for å redusere bruk av helse- og miljøskadelige kjemikalier.

Servi gjennomførte resertifisering av ISO 9001 og ISO 14001 i 2025, som bekrefter at konsernets styringssystemer for kvalitet og miljø oppfyller gjeldende krav og støtter kontinuerlig forbedring.



Måloppnåelse og oppfølging

Målet er alltid null uhell og skader. I 2025 ble det registrert **10 hendelser (TRIF)**, hvorav 1 med **fravær (LTIF)**. To av hendelsene ble varslet til Arbeidstilsynet. Alle hendelsene er håndtert i tråd med interne rutiner, med gjennomføring av rotårsaksanalyser og etablering av nødvendige forebyggende tiltak.

Kvalitet & HMS-avdelingen har hatt et tydelig mål om å styrke kompetansen innen relevante ISO-standarder og revisjonsarbeid, som en

del av Servis satsning på etterlevelse og kvalitetsforbedring. I 2026 skal kompetansen innen kjemikaliehåndtering løftes ytterligere for å styrke risikoforståelse og kontinuerlig forbedring.

Det ble satt et ambisiøst mål om å redusere sykefraværet fra 5,8 % i 2024 til 4,8 % i 2025. Resultatet ble 5,0 %, som er en klar forbedring. Servi vil videreføre arbeidet for å nå målet, med dedikerte HR-ressurser og tiltak som styrker kompetansen hos ledere og medarbeidere i forebygging, oppfølging og arbeidsmiljøarbeid.

Datapunkt	2022	2023	2024	2025	Mål 2025	Mål 2026
Antall dødsfall som følge av arbeidsrelaterte skader og arbeidsrelatert sykdom	0	0	0	0	0	0
Antall arbeidsrelaterte ulykker	2	4	6	10	0	0
Antall tapte dager pga arbeidsrelaterte skader og dødsfall	5	108 ¹	6	4	0	0
Sykefravær	5,9 %	5,7 %	5,9 %	5,0 %	4,8 %	4,8 %

¹ Dette skyldes én enkelt skade i 2023 som førte til at medarbeideren det gjaldt fikk et lengre fravær fra jobb.



Likestilling, mangfold og inkludering

I Servi er 84,5 % av de ansatte menn. Det er en særlig overvekt av menn i stillinger innen produksjon, lager og service, samt ingeniørstillinger innen hydraulikk. Generelt er det få kvinner i disse fag- og yrkesgruppene, som gjør det utfordrende å få tak i kvinner med riktig kompetanse. Det forklarer også hvorfor det er overvekt av menn i lederroller, ettersom mange av disse rollene krever teknisk bakgrunn.

For administrative stillinger er det en jevnere fordeling mellom kjønnene. Her er 25,4 % kvinner, en økning fra 22 % i 2024.

Servi har et stort mangfold av mennesker med ulike bakgrunn, kompetanse og egenskaper. Mangfold kan bidra til innovasjon gjennom et bredt spekter av kunnskap, perspektiver og erfaringer. Dette kommer både medarbeidere og selskapet til gode.

For Servi handler inkludering om at alle medarbeidere skal føle at de kan være seg selv på arbeidsplassen. Det handler også om å inkludere mennesker med ulike bakgrunner og med ulike forutsetninger.

Slik jobber Servi med likestilling, mangfold og inkludering

Servi har etiske retningslinjer som erklærer at Servi skal ha et arbeidsmiljø basert på respekt og som fremmer likestilling, mangfold og inkludering. Alle medarbeidere skal etterstrebe aktivt likestillingsarbeid og ikke-diskriminering. Det er nulltoleranse for alle former for trakassering og vold.

Diskrimineringsgrunnlagene i Servis systemer følger definisjonen i likestillings- og diskrimineringsloven. Styret i Servi har det overordnede ansvaret for at likestillingsarbeidet gjennomføres,

inkludert risikovurdering, iverksetting av tiltak, evaluering og redegjørelse.

Les Servis redegjørelser i henhold til aktivitets- og redegjørelsesplikten

Les Servis etiske retningslinjer

Dette har Servi oppnådd

Det aktive arbeidet med likestilling omfatter en rekke områder: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter og tilrettelegging.

Vi etterstreber objektivitet i alle deler av rekrutteringsprosessen og sørger for likebehandling av kandidater. Alle kandidater skal bli vurdert ut fra kvaliteter og egenskaper som berører jobbprestasjon og kun dette. Der vi har flere likt kvalifiserte kandidater i sluttprosessen, skal mangfold vektlegges i den endelige beslutningen. Personlighetstester blir ofte brukt som støtte i rekrutteringsprosessene og kan redusere risikoen for skjult diskriminering.

Som del av programmet i kultur- og lederutvikling som har pågått siden 2024 har deltakerne her fått styrket sin kompetanse innen likestilling, mangfold og inkludering. Mer informasjon om programmet finnes i kapitlet om kompetanseutvikling.

Høsten 2024 ble det igangsatt et omfattende lønnskartleggingsprosjekt, som forberedelse til rapportering på EUs likelønnsdirektiv fra 1. januar 2027. I dette prosjektet blir alle stillinger kategorisert ut fra definerte kriterier. Dette vil gjøre det mulig å sammenligne lønn mellom kjønnene og på tvers av arbeidssteder og avdelinger på en bedre måte enn tidligere.

Servi markerer Pride på selskapets lokasjoner, og er i gang med å se på flere typer markeringer av likestilling, mangfold og inkludering.

Generelt tilrettelegger Servi arbeidsforholdene og -lokalene etter behovene de enkelte medarbeiderne har. I mars 2025 ble Servis hovedkontor flyttet fra Ski til nyoppussede, universelt utformede lokaler på Vinterbro.

Servi ønsker å gi muligheter til unge mennesker som skal ut i arbeidslivet. Gjennom en årrekke

har Servi hatt lærlinger på produksjonsstedene som en del av selskapets samfunnsansvar. Det er også en viktig rekrutteringskanal for selskapet. I likhet med tidligere år tilbød Servi sommeren 2025 sommerjobber til skoleungdommer. Denne sommeren var jobbene på avdelingene produksjon, lager og økonomi. Dette gir unge en verdifull erfaring som kan være til god hjelp når de skal søke jobber senere. Videre har Servi engasjert flere studenter som har gjennomført prosjektoppgaver hos oss. Servi har også hatt kontakt med lokale NAV-kontorer og hatt ansatte på arbeidstrening via denne ordningen.

For øvrig har hver lokasjon en uformell sosial trivselskomité, som består av en gruppe frivillige ildsjeler blant medarbeiderne. Denne komiteen har som oppgave å legge til rette for hyggelige arrangementer for kollegaene, som for eksempel "afterwork", sommerlunsj og julebord/årsfest.



Måloppnåelse og oppfølging

Andelen kvinner på overordnet nivå økte med over et prosentpoeng i 2025, uten at målet om 16 % kvinner ble nådd. I toppledelsen forble kjønnsbalansen uforandret fra tidligere år.

I henhold til reglene for utregning av lønnsforskjell mellom kjønnene er det gjennomsnittlige lønnsnivået for menn 3,2 % høyere enn for kvinner.

Godtgjøringsgraden viser at forskjellen mellom den høyest betalte i Servi og medianlønnen for alle ansatte har blitt mindre.

Svar i medarbeiderundersøkelsene i 2025 viser at målet om å verdsette mangfold ble nådd. Det er likevel viktig for Servi å markere støtte til likestilling, mangfold og inkludering, og i 2026 vil organisasjonen se på ytterligere tiltak for hvordan dette kan gjøres og gjennomføre disse.

Etter de omfattende organisatoriske endringene i 2025 vil Servi i 2026 rette innsatsen mot å videreutvikle et inkluderende og robust psykososialt arbeidsmiljø, der medarbeidere opplever støtte, tydelighet og ivaretagelse i det daglige.



Datapunkt	Enhet	2023	2024	2025	Mål 2025	Mål 2026
Andel kvinner blant alle ansatte	Prosent	14,8 %	14,2 %	15,5 %	16,0 %	16,0 %
Kjønnsfordeling i toppledelsen						
- Kvinner	Antall (prosent)	1 (17 %)	1 (14 %)	1 (17 %)	Ikke satt	Ikke satt
- Menn	Antall (prosent)	5 (83 %)	6 (86 %)	5 (83%)	Ikke satt	Ikke satt
Aldersfordeling blant ansatte						
- Under 30 år	Antall	Ikke tilgjengelig	58	45	Ikke satt	Ikke satt
- 30 - 50 år	Antall	Ikke tilgjengelig	133	144	Ikke satt	Ikke satt
- Over 50 år	Antall	Ikke tilgjengelig	159	140	Ikke satt	Ikke satt
Lønnsforskjell mellom kjønnene¹	Se fotnote	-0,5 %	-1,0 %	3,2 %	Ikke satt	Ikke satt
Godtgjøringsgrad²	Se fotnote	Ikke tilgjengelig	4,0	3,6	Ikke satt	Ikke satt
Mangfold er verdsatt og satt pris på av organisasjonen³	Score fra 1 til 100	Ikke tilgjengelig	73	75	73	80

¹Definert som forskjellen i gjennomsnittlig lønnsnivå mellom kvinnelige og mannlige medarbeidere, uttrykt i prosent av gjennomsnittlig lønnsnivå for mannlige medarbeidere. Basert på brutto timelønn.

²Definert som lønnen til den høyest betalte personen i forhold til medianverdien av årlig godtgjøring for alle medarbeidere.

³Gjennomsnittlig score fra medarbeiderundersøkelser gjennomført innenfor respektive kalenderår. 1 er dårligst og 100 er best.

Kompetanseutvikling

Kompetanseutvikling er et prioritert område i Servi. Investering i medarbeidernes faglige utvikling styrker både den enkeltes muligheter og selskapets konkurransekraft. Et sterkt kompetansemiljø bidrar til læring, trivsel og lavere turnover. For en produksjonsbedrift er det særlig viktig at ansatte gjennomfører nødvendige sertifiseringer og kurs for å utføre arbeidet sikkert og korrekt.

Riktig kompetanse gjør Servi bedre i stand til å levere det markedet etterspør og bidrar til høy produktivitet. Samtidig står selskapet foran generasjonsskifter innen spesialkompetanse, og overføring av erfaringsbasert kunnskap innen hydraulikk, automasjon og elektro er derfor høyt prioritert.

Slik jobber Servi med kompetanseutvikling

HR-avdelingen har ansvar for rammer og retningslinjer, mens både ledere og medarbeidere deler ansvaret for å sikre nødvendig kompetanse i tråd med arbeidsoppgaver og framtidige behov. Alle medarbeidere har et felles ansvar for å bidra til at virksomheten har tilstrekkelig kunnskap til å møte markedets krav.

Dette har Servi oppnådd

Høsten 2024 ble det etablert et program for kultur- og lederutvikling for å styrke ledere på alle nivåer. Programmet gjennomføres i samarbeid med AFF ved NHH. Siste runde fullføres i februar 2026.

HR tilbyr i tillegg temaspesifikke kurs innen blant annet sykefraværsoppfølging, mål- og utviklingssamtaler, onboarding og oppfølging av

medarbeiderundersøkelser. Fremover planlegges kurs i rekruttering og prøvetidssamtaler.

Medarbeidere kan søke om kurs basert på motivasjon og relevans for selskapet. Blant stående tilbud kan ansatte søke om å ta masterutdanning i systems engineering ved Universitetet i Sørøst Norge i en ordning der de kombinerer studier og jobb. Enkelte serviceteknikere har fått innvilget videreutdanning innen automasjon ved fagskoler som tilbyr dette.

Flere medarbeidere i Servi har fått innvilget enkeltkurs og i noen tilfeller oppnådd fagbevis innen hydraulikk på KRM Geilo.

I 2025 ble det lansert en ny mal for mål- og utviklingssamtaler, og ledere og medarbeidere fikk opplæring i forberedelse, gjennomføring og oppfølging. Samtalen er et sentralt verktøy for å kartlegge, prioritere og planlegge kompetanseutvikling.

Gjennom 2025 har Servi også arbeidet systematisk med etterfølgerplanlegging. Dette omfatter kartlegging av kritisk kompetanse og planlegging av interne etterfølgere for å sikre kontinuitet dersom nøkkelpersoner blir borte i kortere eller lengre perioder eller går av med pensjon.

Måloppnåelse og oppfølging

Servi har valgt å ikke rapportere antall timer som medarbeidere går på kurs og ser ikke dette som et godt mål på læringens verdi.

Resultatene på datapunktene innen faglig utvikling og opplæring holdt seg stabile fra året før, men målet for 2025 ble ikke nådd på noen av dem.

I 2026 vil Servi fortsette å styrke kompetanseoverføring, videreutvikle etterfølgerplanlegg-

ingen og sikre at mål- og utviklingssamtaler brukes aktivt for å møte framtidige kompetansebehov. I tillegg vil det prioriteres å fortsette med lederopplæring og registrering av kompetanse i Servi systemer for å sikre gode systemer med oversikt over tilgjengelig kompetanse.

Samarbeidet med KRM Geilo vil også videreføres i 2026, samt med andre fagskoler der det er hensiktsmessig, for eksempel innen automasjon.

Datapunkt	Enhet	2024	2025	Mål 2025	Mål 2026
"Jeg opplever å utvikle meg faglig i Servi" ¹	Score fra 1 til 5	3,4	3,3	3,6	3,6
"Får du den opplæringen du trenger for å utvikle deg?" ²	Score fra 1 til 100	60	60	65	65

¹Gjennomsnittlig score fra medarbeiderundersøkelser gjennomført innenfor respektive kalenderår. 1 er dårligst og 5 er best.

²Gjennomsnittlig score fra medarbeiderundersøkelser gjennomført innenfor respektive kalenderår. 1 er dårligst og 100 er best.



Arbeidere i verdikjeden

Servi er en del av en lang leverandørkjede, og i 2025 handlet selskapet fra i overkant av 500 leverandører av komponenter og råvarer. Servi Group er underlagt åpenhetsloven, og en detaljert beskrivelse av arbeidet med aktsomhetsvurderinger finnes i egne redegjørelser på servi.no/baerekraft. Nedenfor følger et kort sammendrag.

Risikoen knyttet til leverandørene vurderes ut fra land, bransje og produkt. Servis største og viktigste direkte leverandører er lokalisert i Norge, Sverige, Tyskland og Italia. Ifølge CSR Risk Check Tool er det lav risiko for brudd på menneskerettigheter i disse landene. Risikoen for brudd på arbeidstakerrettigheter er imidlertid noe høyere. Risikoene det er snakk om, er diskriminering, tvangsarbeid, mangel på trygge arbeidsforhold/HMS og negativ innvirkning på lokalsamfunn.

I tillegg er en av Servis strategisk viktige leverandører lokalisert i USA. CSR Risk Check Tool oppgir de samme risikoene innenfor arbeidsrettigheter her, samt noe høyere risiko knyttet til fagorganisering blant arbeidere. Innen menneskerettigheter rapporteres det om risiko for brudd særlig knyttet til migranter.

Felles for de strategisk viktigste leverandørene er at Servi har hatt tett samarbeid med dem over tid. De er godt kjent med Servis krav og forventninger, og selskapet har løpende kontakt med dem. Derfor vurderes risikoen for brudd på menneskerettigheter og arbeidsrettigheter som lav.

Stål er en viktig råvare for Servi, og leverandørkjeden for stål er ofte lang og

kompleks. Risikoen øker jo lenger opp i leverandørkjeden en kommer, spesielt i tilknytning til råvareuttak. Utvinning av jernmalm og andre mineraler skjer ofte i land med dårlige arbeidsforhold og manglende sikkerhet, som Kina, India og Brasil. Det er en risiko for at Servis leverandører kan ha underleverandører i slike høyrisikoland. Servi har per i dag liten innsikt lenger bakover i verdikjeden enn førsteleddsleverandørene. Det er også en utfordring at mesteparten av stålet kjøpes gjennom grossister, som i begrenset grad deler informasjon om produksjon og råvareuttak. Ved innkjøp direkte fra stålverk er det større innsikt i verdikjeden, men det må som regel bestilles et stort volum for at et stålverk skal akseptere ordren. Leveringstid er i tillegg en kritisk faktor.

Selve produksjonen av stålet kan innebære farlige arbeidsforhold med høye temperaturer, tunge løft, drift av store maskiner og eksponering for støv, giftige gasser og kjemikalier. Det er også risiko for lave lønninger, overdreven bruk av overtid og begrensninger på fagorganisering. Det aller meste av stålet Servi kjøper inn er produsert på moderne stålverk i Europa, og leverandørene har gode systemer for helse, miljø og sikkerhet i driften sin.

Servi har flere tiltak for å redusere risikoen knyttet til leverandørene:

- Nye leverandører må fylle ut et skjema med en rekke spørsmål om blant annet miljø, korrupsjon, menneskerettigheter og etiske retningslinjer. Servi har også et screeningverktøy for nærmere undersøkelser der det er behov for dette.
- Alle nye leverandører må signere Servis leverandørklæring, som stiller krav til å respektere menneskerettigheter, arbeidsrettigheter og etiske standarder. Eksisterende leverandører blir også minnet på disse forpliktelsene med jevne mellomrom.
- For leverandørgrupper med forhøyet risiko ble det sendt ut selvevalueringskjemaer i 2024. I all hovedsak viste undersøkelsene at leverandørene hadde gode rutiner, men tilbakemeldingene fra én av dem var ikke tilfredsstillende. Dialogen med denne leverandøren er pågående og gjelder hva slags rutiner og retningslinjer leverandøren har og bør ha. Det er ikke konstatert faktiske brudd på menneskerettigheter eller arbeidsrettigheter.
- Besøk gjennomføres hos 10-15 leverandører i året for å sikre at de lever opp til Servis krav og forventninger.



Virksomhetsstyring

Servi arbeider systematisk for å sikre ansvarlig drift, høy etisk standard og en åpen kultur. Ambisjonen er at kritikkverdige forhold ikke skal forekomme. Selskapet har etablert varslingskanaler, etiske retningslinjer og kontrollmekanismer som bidrar til å redusere risiko i både egen virksomhet og leverandørkjeden.

Resultatene fra 2025 viser ingen registrerte tilfeller av korrupsjon, diskriminering eller varsler, og et høyt gjennomføringsnivå av opplæring innen antikorrupsjon og etiske retningslinjer.

Servis tilnærming til virksomhetsstyring

Servi har en tydelig ambisjon om at ingen kritikkverdige forhold skal forekomme i virksomheten. Det legges vekt på en åpen kultur hvor medarbeidere kan si fra om forhold som bryter med selskapets etiske retningslinjer. Selskapets verdier fungerer som et felles rammeverk og bidrar til å styrke ønsket organisasjonskultur.

Slik jobber Servi med virksomhetsstyring

Varslingsmekanismer

Servi legger vekt på å ha kanaler for varsling av brudd på lover, retningslinjer eller etiske standarder som er sikre og lett tilgjengelige for alle ansatte og andre interessenter. Varslingskanalene er utviklet for å sikre tidlig identifisering av bekymringer og uønsket adferd. En detaljert beskrivelse av varslingsmekanismene finnes i kapittelet Egne medarbeidere tidligere i rapporten.

Policy og retningslinjer for ansvarlig forretningspraksis

Servi har nulltoleranse for korrupsjon og annen ulovlig eller uetisk adferd. De etiske retningslinjene forplikter selskapet til å følge gjeldende

lover og forskrifter, inkludert antikorrupsjonslover i relevante markeder, som US Foreign Corrupt Practices Act og UK Bribery Act. Retningslinjene gjelder for alle ansatte, ledere og styremedlemmer.

Forebygging og avdekking av korrupsjon og bestikkelser

Selv om Servi opererer i Norge, et land med lav korrupsjonsrisiko, er risikoen ikke fraværende. Servi er del av verdikjeder som inkluderer land med høyere risiko. Forebygging omfatter kontrollmekanismer i økonomisystemer, verifisering av alle transaksjoner og forhåndsvurdering av nye leverandører og kunder i risikoutsatte land.



Dette har Servi oppnådd

Servi registrerte ingen tilfeller av korrupsjon, diskriminering eller varslers i 2025. 91 % av de ansatte har gjennomført årlig opplæring i etiske retningslinjer, noe som er høyt, men litt under målet på 100 %.

Oppfølging

Servi skal fortsette det systematiske arbeidet med å følge opp retningslinjer, varslingskanaler og kontrollsystemer for å sikre kontinuerlig forbedring. Dette innebærer at selskapet gjennomfører målrettet opplæring, risikovurderinger og en styrking av interne prosesser.

I 2026 skal Servi prioritere å gjøre varslingskanalene enda mer tilgjengelige for medarbeidere og tydeliggjøre hvilke kanaler som er mest hensiktsmessige for ulike typer varslings. Servi har blant annet etablert en løsning der alle ansatte og besøkende kan melde inn observasjoner, hendelser og forbedringstiltak digitalt via mobiltelefon.

Servi skal også sikre at eksterne interessenter får klar og lett tilgjengelig veiledning om hvordan de kan kommunisere bekymringer til selskapet.

Ambisjonen om at det ikke skal forekomme kritikkverdige forhold videreføres, og målene for 2026 er satt i tråd med denne.

Datapunkt	2022	2023	2024	2025	Mål 2025	Mål 2026
Andel ansatte som har gjennomført årlig gjennomgang av etiske retningslinjer	Ikke tilgjengelig	Ikke tilgjengelig	Ikke tilgjengelig	91 %	100 %	100 %
Antall tilfeller av diskriminering, herunder trakassering	1	0	1	0	0	0
Antall klager registrert gjennom varslingskanaler for medarbeidere	0	0	0	0	0	0
Antall tilfeller av korrupsjon	0	0	0	0	0	0

[Les Servi Groups compliance policy på servi.no](#)

[Les Servi Groups etiske retningslinjer på servi.no](#)

