

# Styrets Årsberetning 2020



## Styret



Ingelise Arntsen  
Styrets leder



Stein Olaf Onarheim  
Eksternt styremedlem



Liv Gregusson Kloster  
Eksternt styremedlem



Kari Sofie Bjørnsen  
Eksternt styremedlem



Kai Lande  
Ansattevalgt styremedlem



Dat Duc Nguyen  
Ansattevalgt styremedlem



Sindre Jansson Haverstad  
Ansattevalgt styremedlem



Elisabeth Heggelund Tørstad  
Administrerende direktør

# Styrets Årsberetning for 2020

Asplan Viak AS er et av landets største rådgivingselskaper innen plan, arkitektur- og ingeniørfag. I mer enn 60 år har selskapet levert tverrfaglig rådgivning og analyser til offentlig og privat virksomhet. Asplan Viak er heleid av Stiftelsen Asplan. Stiftelsen har som formål å sikre selskapets kontinuitet og utvikling, samt å bidra positivt til samfunnsutviklingen. Gjennom sitt eierskap skal stiftelsen fremme Asplan Viak-konsernets langsiktige økonomiske resultater, og en positiv miljømessig og samfunnsmessig effekt av virksomheten.

Selskapet rapporterer på en trippel bunnlinje med tydelige mål for økonomiske resultater, samt miljømessige og samfunnsmessige effekter av driften. I tråd med formålet til Stiftelsen Asplan skal overskuddet fra driften av Asplan Viak primært forvaltes av og investeres i selskapet.

Asplan Viak har forretningsadresse i Bærum, og virksomheten er organisert som et konsern med morselskapet Asplan Viak AS og tre datterselskap: Norplan AS, Asplan Viak Engineering AS og Urbanet Analyse AB. Datterselskapene Asplan Viak Internet AS og Urbanet Analyse AS ble innfusjonert i Asplan Viak AS i 2020. Asplan Viak er en kunnskapsorganisasjon med i underkant av 1200 medarbeidere som er til stede i hele Norge fordelt på 31 kontorsteder.

I 2020 har Asplan Viak etablert en ny selskapsstrategi. I en verden som er i rask utvikling kreves det at Asplan Viak har evne til å endre seg og levere langsiktig og bærekraftig verdi for kundene og samfunnet. Strategien frem til 2024 skal bidra til at selskapet befester en unik posisjon som et verdidrevet, framoverlent og samhandlende selskap, med ambisjon om å være den fremste arena for samfunnsutvikling. Basert på tydelige valg knyttet til selskapets identitet er det etablert en ny grafisk profil.

Året 2020 har vært preget av usikkerhet i markedet, i hovedsak relatert til restrukturering i offentlig sektor og effekt av pandemien. Selskapet har hatt en moderat vekst, lønnsom drift og positiv utvikling av likviditet i et krevende år. Driften i 2020 var preget av den pågående pandemien. I tråd med selskapets verdier og formål ble denne håndtert med fokus på trygging av arbeidsplasser, og med stor innsats fra alle ansatte for å sikre at aktiviteten kunne opprettholdes. Selskapet har vist god evne til å arbeide effektivt og sikkert fra hjemmekontor.

## Juridisk og finansiell stilling

Konsernet har oppnådd tilfredsstillende vekst i 2020, på tross av usikkerheten i markedet og i samfunnet som helhet. Driftsinntekter for konsernet er økt med 6,8 % til en samlet omsetning i 2020 på 1 539 mill. kroner (1 440 i 2019) og resultat før skatt ble 41 mill. kroner (52 i 2019). Årsresultatet for 2020 utgjorde 29 mill. kroner (39 i 2019).

Ved utgangen av 2020 hadde konsernet 628 mill. kroner (556 i 2019) i omløpsmidler og 370 mill. kroner (334 i 2019) i kortsiktig gjeld. Konsernet har ingen langsiktig gjeld. Dette gir en likviditetsgrad på 1,7 (1,7 for 2019) for konsernet som vurderes som tilfredsstillende.

Egenkapitalen ved utgangen av 2020 utgjorde 349 mill. kroner (323 i 2019) av en total kapital på 719 mill. kroner (657 i 2019). Dette tilsvarer en egenkapitalandel på 48,5 % (49,2 % i 2019). Konsernet har hatt en netto positiv kontantstrøm fra operasjonell aktivitet på 59 mill. kroner. Dette er vurdert å være et solid resultat i et år med bytte av ERP-system, pandemi, hjemmekontor og usikkerhet i markedet.

Selskapets kontraktsrisiko vurderes som moderat. En stor grad av omsetningen kommer fra rådgiverkontrakter hvor honorar prises og faktureres basert på medgått tid. Arbeid iht. de norske standardkontraktene NS8401 og NS8402 utgjør 75 % av omsetning. Konsernets selskaper har også moderat til lav kredittrisiko. Det faktureres månedlig, og utestående fordringer og tap på fordringer er lavt. Selskapet har i 2020 hatt tap på fordringer < 0,1 % av omsetningen. Alle nye kontrakter med nye kunder blir vurdert opp mot kredittrisikoen og selskapet styrer mot å ha lav kredittrisiko.

Virksomhetens største risikoer er knyttet til usikkerhet i de ulike markedene, tilgang til ressurser med riktig kompetanse, og profesjonell gjennomføring av oppdragene med høy kvalitet og god oppdragsledelse. Oppdrag med høy kompleksitet og risiko blir fulgt opp av ledelsen. Det er styrets oppfatning at resultatregnskapet som er lagt fram, og balansen med tilhørende noter, gir et riktig bilde av driften i 2020 og den finansielle stillingen ved årsskiftet. Styret bekrefter at det er godt grunnlag for fortsatt drift av selskapet, og årsregnskapet er utarbeidet under denne forutsetning.

### Organisasjon og mennesker

Eierformen til Asplan Viak AS legger grunnlag for faglig integritet og stort engasjement i selskapets virksomhet fra den enkelte ansatte. Ansatte har direkte innflytelse på valg av styremedlemmer til stiftelsens styre og dermed også på selskapet. Det skaper også engasjement at resultatene av driften, som de ansatte er med på å skape, tilbakeføres til selskapet. Stiftelsen Asplan ønsker at Asplan Viak AS skal være en bedrift med samfunnsengasjerte ansatte som har et bevisst forhold til de løsninger de leverer sine oppdragsgivere. Dette gir selskapet en unik mulighet til langsiktig planlegging, utvikling og kontinuitet.

Asplan Viak har i løpet av 2020 hatt en organisk vekst på 69 ansatte og er totalt 1 185 ansatte ved utgangen av året. Etter en omorganisering høsten 2020 er virksomheten organisert i fire divisjoner: Arkitektur og bygg, Analyse, plan og landskap, Infrastruktur og Digitale tjenester.

Asplan Viak legger stor vekt på kompetanseutvikling hos sine ansatte, og har i 2020 gjennomført en rekke digitale opplæringsaktiviteter. Det mest omfattende programmet har vært knyttet til oppdragsledelse og prosessledelse. Det har også vært betydelig aktivitet knyttet til faglig utvikling, og det har vært gjennomført digitale introduksjonskurs for de 138 nyansatte.

Styret og administrerende direktør mener arbeidsmiljøet i konsernets virksomheter er godt. Selskapet har gjennomført medarbeiderundersøkelse med > 80% respons, og på sentrale områder gir undersøkelsen mulighet for å sammenligne Asplan Viak med andre kompetanseselskap. Undersøkelsen viser at Asplan Viak ligger opp mot toppscore på arbeidsglede. Når det gjelder samarbeid, lojalitet og omdømme ligger organisasjonen på det høyeste nivået. Andelen som slutter i Asplan Viak er redusert, turnover var i 2020 på 5,1 %. Det blir systematisk gjennomført sluttsamtaler og analyse av årsaker.

Asplan Viaks arbeidsmiljøutvalg har regelmessig avholdt møter i løpet av 2020, og det har vært avholdt digital vernerunde knyttet til arbeidsmiljø, samt fysisk gjennomgang av alle kontorer. Det har vært to hendelser med potensiale for alvorlig personskade i 2020, men ingen alvorlige skader eller arbeidsulykker med fravær. De viktigste forbedringsområdene knyttet til arbeidsmiljø er opplæring og gjennomføring av systematiske risikovurderinger knyttet til sikkerhet utenfor kontoret (på byggeplasser, i felt, på befaringer mv).

Sykefraværet i konsernet var på 4,8 % i 2020, hvorav 2 % utgjør korttidssykefravær og 2,8 % er langtidssykefravær. For 2019 var tallene hhv. 4,4 %, 2,1 % og 2,3 %. Lengre perioder med hjemmekontor oppleves som en årsak til økning i langtidssykefravær. Dette er knyttet både til økt risiko for sykemelding for enkeltpersoner som opplever en belastende situasjon, og at det kan ta lengre tid å komme tilbake til arbeid på hjemmekontor etter en langtidssykmelding.

Asplan Viak jobber for likestilling og mot diskriminering på grunnlag av kjønn, graviditet, omsorgsoppgaver, etnisitet, livssyn eller funksjonsnedsettelse. Retningslinjer mot diskriminering er angitt i selskapets personalhåndbok. Styret og selskapets ledelse er bevisst på dette ved rekruttering, ansettelse, tilrettelegging av arbeidsforhold og gjennom holdnings-skapende arbeid.

Selskapet er opptatt av at det skal være like forhold for alle ansatte, og arbeider med å sikre representasjon av etnisitet, kjønn, alder, geografisk og faglig tilhørighet inn i lederstillinger. Totalt er ca. 45 % av de ansatte i selskapet kvinner. Selskapets styre har en kvinneandel på 43 %, og andel kvinner i ledende stillinger utgjør 42 %, dette er en økning fra en andel på 37 % før omorganiseringen høsten 2020. Det oppleves å være en god og hensiktsmessig fordeling av alder og utdanningsnivå i selskapet.

Styret i Asplan Viak betrakter medarbeiderne som selskapets viktigste ressurs. Organisasjons- og medarbeiderutvikling, samt selskapets organisatoriske helse, er viktige temaer i styrearbeidet.

Styret har derfor etablert et kompensasjonsutvalg som skal tjene som et forberedende og rådgivende organ for styret, samt bidra til at styrets kompetanse og erfaring kommer bedre til nytte for selskapets ledelse.

## Marked og kunder

Selskapet har hoveddelen av sin virksomhet knyttet til offentlig sektor, til selskaper med offentlig eierskap og prosjekter med offentlig finansiering. På generell basis er dette et marked med god forutsigbarhet, tydelige rammevilkår og begrensede konjunkturvariasjoner.

Med betydelig restrukturering både i kommuner, fylkeskommuner og samferdselssektoren har imidlertid 2020 vært et noe annerledes år, og usikkerhet hos de enkelte aktørene har medført ulemper også for Asplan Viak. Etter en svak start på året tok aktiviteten seg opp i plan- og samferdselsprosjekter, mens det ved utgangen av året er knyttet størst usikkerhet til markedssituasjonen innen arkitektur og bygg.

Det er gjort en betydelig innsats hos selskapets kunder for å opprettholde aktivitet og gi forutsigbarhet for leverandører og samarbeidspartnere også gjennom et år med pandemi og omstrukturering. På tross av usikkerhet i markedet har selskapets ordresreserve økt med 4 % gjennom 2020.

Asplan Viak arbeider systematisk med kundetilfredshet, og har i 2020 oppnådd en betydelig økning i kundenes opplevde nytteverdi i forhold til kostnadene ved å engasjere selskapet. Styret er spesielt fornøyd med den gode tilbakemeldingen på at Asplan Viaks arbeid har bidratt til at kundenes mål ble nådd. Arbeidet med etablering av ny strategi var preget av eksternt fokus, og det ble gjennomført dybdeintervjuer med en rekke interessenter og kunder. Styret er tilfreds med selskapets brede bruk av dialog, samarbeid og analyser for å forstå selskapets styrker og videre utviklingsmuligheter fra et eksternt perspektiv.

Asplan Viak ble i 2020 sertifisert etter ISO 9001:2015 Ledelsessystemer for kvalitet. Selskapet har et etablert rammeverk for oppdragsledelse som sikrer kvalitet og måloppnåelse i alle oppdrag, og arbeider systematisk med kontinuerlig forbedring. Selskapets synlighet og profilering ble i 2020 flyttet fra fysiske til digitale plattformer, og det er med stor glede at styret har registrert høy aktivitet også på dette området. Selskapet leverer innsikt, prosjekter og løsninger som bidrar til samfunnets utvikling, og som skaper positiv bygging av merkevaren.

## Forsknings- og utviklingsarbeid

Asplan Viak har også i 2020 brukt ressurser på interne og eksterne FoU-aktiviteter. Ekstern FoU inkluderer deltagelse i prosjekter som er del av større forskningsprogram, som for eksempel i EUs H2020-prosjekter knyttet til geodata. Eksempler på prosjekter der Asplan Viak har en ledende rolle er; Enova-finansiert utarbeidelse av en gjenbruksdatabase for bygg, forskning knyttet til grunnvarme «Helhetlig og trygg bruk av grunnen», og et større forskningsprosjekt knyttet til «Integrert prosjektering av nullutslippsområder» som begge er finansiert av Norges forskningsråd.

Selskapet har totalt brukt ca. 2 % av omsetningen på FOU-aktivitet og egenutvikling av metodikk og verktøy innen selskapets forretningsområder. Dette gir innsikt, tilgang til viktige

nettverk og danner grunnlag for at selskapet kan være faglig i front og utvikle nye forretningsmuligheter. Arbeidet i 2020 har inkludert blant annet videreutvikling av transportmodellen Urbamod, utarbeidelse av kartløsninger for solenergi, digitalt sykkelkart, bruk av parametrisk design i mulighetsstudier og videreutvikling av kartløsninger for strandrydding.

### Miljø og samfunnsansvar

Asplan Viak sin beste mulighet til å påvirke en bærekraftig samfunnsutvikling er gjennom de oppdrag og løsninger selskapet leverer. Gjennom leveranser som positivt påvirker miljøet, og ved å medvirke til å realisere sosialt inkluderende prosjekter, bidrar Asplan Viak til en bærekraftig samfunnsutvikling – langt ut over organisasjonens umiddelbare grenser. Det viktigste virkemiddelet for å oppnå dette er en organisasjon som er dedikert til å påvirke hverandre, kunder og leverandører slik at det hele tiden velges løsninger og teknologier som er bærekraftige.

Asplan Viak bidrar også til bærekraftig samfunnsutvikling gjennom medlemskap i fire nettverk; Skift, Klimapartner, United Nations Global Compact og United 4 Smart Sustainable Cities. Gjennom disse er Asplan Viak forpliktet til kunnskapsdeling, årlig rapportering og klimaregnskap. I UNGC har selskapet et spesielt fokus på mål 6 (rent vann og gode sanitærforhold), 7 (ren energi til alle), 9 (industri, innovasjon og infrastruktur), 11 (bærekraftige byer og lokalsamfunn), 15 (livet på land) og 17 (samarbeid for å nå målene).

Asplan Viak AS sin virksomhet er sertifisert etter ISO 14001: 2015 Ledelsessystem for miljø. Virksomheten arbeider målrettet for å forbedre innsats og resultat på området.

Selskapets direkte påvirkning på det ytre miljø er primært knyttet til kontordrift, reiser, firmabiler og innkjøp. Det er ingen rapportert risiko for direkte utslipp av miljøgifter fra driften, og det primære fokuset knyttet til miljøfotavtrykk har vært på klimagassutslipp. Selskapet gjennomfører årlige klimaregnskap med det egenutviklede verktøyet Klimakost, som baserer seg på informasjon fra det økonomiske regnskapet.

Totalt hadde Asplan Viak i 2020 et klimafotavtrykk på 6284 tonn CO<sub>2</sub>-ekvivalenter. Utstrakt bruk av hjemmekontor og svært begrenset reiseaktivitet i 2020 har ført til så mye som 36% reduksjon i CO<sub>2</sub> fotavtrykk pr årsverk sammenlignet med 2019. Det forventes en viss økning fra dette nivået etter pandemien. Samtidig er det lagt til rette for langsiktige effekter i nye leieavtaler i bygg med høy miljøsertifisering, med utskiftning av fossildrevne firmabiler til elbiler, og med utstrakt tilrettelegging for digital kursvirksomhet og møtevirksomhet også i fremtiden.

Styret er opptatt av at selskapet har en aktiv miljøpolitikk for å sikre at det velges gode, miljøvennlige løsninger i oppdragene og i egen virksomhet. Dette inkluderer miljøkrav i selskapets innkjøpspolicy, kontor-spesifikke tiltak og holdningsskapende arbeid.

Det vises for øvrig til egen bærekraftsrapport i selskapets årsrapport, hvor det også presenteres et utvalg av FoU-prosjekter som fokuserer på å utvikle nye, miljøvennlige løsninger.

## Teknologi

Arbeidet knyttet til digitalisering i ulike deler av virksomheten har hatt høy prioritet i 2020, med fokus på grunnleggende infrastruktur og fellessystemer. Selskapet har gjennomført en omlegging fra bruk av datasentre til skybasert lagring, og implementert både nytt ERP-system og CRM-system med skybasert tjenestearkitektur. Dette gir vesentlig forbedret skalerbarhet, tilgjengelighet, integrasjon og sikkerhet på tvers av selskapets systemer.

Infrastrukturen har blitt skalert for å håndtere utstrakt bruk av hjemmekontor, og selskapet har med dette opprettholdt og økt den tekniske funksjonaliteten, effektiviteten og informasjonssikkerheten i et krevende år.

Samtidig har det vært arbeidet med rammeverk for det videre arbeidet med digitalisering, dataforvaltning og digital forretningsutvikling.

## COVID-19

For håndtering av Covid-19 ble det etablert en beredskapsgruppe bestående av nøkkelpersonell i stabsfunksjonene. Det ble raskt etablert kommunikasjonsrutiner for ledelse og beredskap samt egen intranettside med relevant informasjon knyttet til situasjonen.

Asplan Viak hadde en solid ordrebok ved inngangen til pandemien, men situasjonen skapte usikkerhet knyttet både til videre ordreinngang og til evnen til å levere på inngåtte kontrakter og opprettholde god drift fra hjemmekontor. Basert på denne situasjonen, og et ønske om å sikre arbeidsplassene for alle ansatte, ble det etablert en ordning med midlertidig, frivillig lønnskutt for å unngå permitteringer. Ordningen var basert på godt samarbeid mellom tillitsvalgte og ledelsen, den inkluderte selskapets ledelse og styre, og avtalen fikk bred oppslutning internt. Etter to måneder var usikkerheten betydelig redusert, og med en dedikert innsats fra hele selskapet var det vist at det var mulig å opprettholde lønnsom drift. Selskapets IT-infrastruktur hadde også vist seg å være robust og fungere godt. Den midlertidige reduksjonen ble derfor betalt tilbake.

Selskapet har hatt som prinsipp å følge myndighetenes pålegg og anbefalinger, inkludert å innføre differensierte rutiner tilpasset lokale pålegg og anbefalinger. Innenfor rammer av tiltak og smittevernsregler er fleksibilitet i bruk av kontorlokaler og forretningskritiske aktiviteter prioritert foran samlinger og reiseaktivitet.

Det er ikke rapportert om jobbrelatert smitte i Asplan Viak av Covid-19. Selskapet har ikke permittert eller nedbemannet som direkte følge av Covid-19.

## Styrets arbeid

Styret i Asplan Viak gjennomførte totalt 10 styremøter i 2020, hvorav ett fysisk og 9 digitale. Den høye møteaktiviteten skyldes både håndtering av pandemien og den gjennomførte strategiprosessen.



Styret har 7 medlemmer; 4 uavhengige, eksterne medlemmer og 3 som er ansatt i selskapet. I tillegg bidrar en fast møtende vara valgt blant de ansatte. Styret har i 2020 bestått av 4 kvinner og 3 menn. Den fast møtende vararepresentanten var en mann.

Styret har i 2020 også etablert et kompensasjonsutvalg som skal tjene som et forberedende og rådgivende organ.

Det har i 2020 vært lagt ned et stort arbeid i etablering av ny strategi for selskapet, med økt fokus på markedet og Asplan Viaks konkurranseevne. Det er besluttet at selskapet fremover skal rapportere på en trippel bunnlinje med tydelige mål for økonomiske resultater, samt miljømessige og samfunnsmessige effekter av driften.

Styret ønsker å takke alle ansatte og ledelsen for god innsats i dette krevende og annerledes året.

### Fremtidig utvikling

I en verden som er i rask utvikling kreves det at selskap både har evne til å endre seg og til å levere langsiktig og bærekraftig verdi for kundene og samfunnet. Styret er svært tilfreds med at Asplan Viak sin strategi for perioden 2021 til 2024 reflekterer høye ambisjoner for selskapet.

Strategien innebærer et økt fokus på å videreutvikle innsikt, konkurransefortrinn og nye forretningsmodeller som tar i bruk digitale teknologier. Det er etablert en ny enhetlig profil og tydelige kundeløfter. Disse skal understreke selskapets unike posisjon knyttet til bærekraftig samfunnsutvikling, og styrke evnen til innovasjon. 4% av selskapets omsetning vil bli forvaltet til bærekraftig innovasjon og utvikling. Styret mener dette er en viktig investering for å styrke selskapets langsiktige bærekraft og bidra til å nå overordnede mål i strategiperioden.

I denne strategiperioden forplikter Asplan Viak seg til rapportering på en trippel bunnlinje med tydelige mål for økonomiske resultater, samt miljømessige og samfunnsmessige effekter av driften. Asplan Viak har som visjon å være «den fremste arena for samfunnsutvikling» og vil både skape kunnskapsbasert debatt, formidle innsikt og delta på aktuelle arenaer med sin ekspertise.

Selskapets viktigste ressurs er medarbeiderne, og Asplan Viak viderefører og forsterker arbeidet med kompetanse- og karriereutvikling som et sentralt element av strategien.

Sandvika, 27.04.21

Elisabeth Heggelund Tørstad  
Adm. dir.

Sindre Jansson Haverstad  
Styremedlem

Ingelise Arntsen  
Styrets leder

Stein Olaf Onarheim  
Styremedlem

Liv Gregusson Kloster  
Styremedlem

Kari Sofie Bjørnsen  
Styremedlem

Dat Duc Nguyen  
Styremedlem

Kai Lande  
Styremedlem