



# Et klimaforbilde

**ESG-Rapport 2019**

**Environmental | Social | Governance**





## Innholdsfortegnelse

<b>Bærekraft – hva betyr det for GK?</b> .....	<b>2</b>
<b>UN Global Compact – et ansvarlig næringsliv</b> .....	<b>3</b>
<b>ESG-rapportering</b> .....	<b>4</b>
<b>Environmental (E) - miljø</b> .....	<b>7</b>
E1. Klimagassutslipp .....	8
E2. Utslippsintensitet/spesifikke klimagassutslipp .....	11
E3. Energibruk .....	11
E4. Energiintensitet .....	12
E5. Energimiks .....	13
E6. Vannforbruk .....	14
E7. Miljøpolicy og -arbeid .....	14
E8. Klimaoversikt / konsernstyret .....	15
E9. Klimaoversikt/ konsernledelsen .....	15
E10. Begrensning av klimarisiko .....	16
<b>Social (S) – sosialt og samfunnsmessig ansvar</b> .....	<b>18</b>
S1. Lønn til CEO .....	18
S2. Likelønn .....	19
S3. Turnovergrad .....	19
S4. Kjønnbalanse .....	20
S5. Midlertidig ansatte .....	23
S6. Diskriminering og trakassering .....	23
S7. Skade- og ulykkesstatistikk .....	24
S8. Helse og sikkerhet .....	26
S9. Barne- og tvangsarbeid .....	26
S10. Menneskerettigheter .....	27
<b>Corporate governance (G) – virksomhetsstyring</b> .....	<b>29</b>
G1. Styremangfold .....	29
G2. Styrets uavhengighet .....	30
G3. Prestasjonsbasert insentivordning .....	31
G4. Kollektive forhandlinger .....	31
G5. Adferdskode for leverandører (Supplier Code of Conduct) .....	32
G6. Etikk og antikorrupsjon .....	33
G7. Personvern og datasikkerhet .....	33
G8. ESG-rapportering .....	34
G9. Offentliggjøringspraksis .....	34
G10. Tredjepartsvurdering .....	35
<b>GKs arbeid med FNs bærekraftsmål</b> .....	<b>36</b>
<b>Vedlegg</b> .....	<b>38</b>





# Forretningskonsept

---

Vi er Skandinavias ledende leverandør av teknikk i bygg

## Visjon

---

GK skal være et klimaforbilde

## Misjon

---

Vi bygger bærekraftige samfunn for generasjoner

## Løfte

---

Handlinger som teller

## Bærekraft – hva betyr det for GK?

---

GK står ved inngangen til en ny strategiperiode (2020-2025). Vi skal samle kreftene og skape ett GK.

GKs visjon er å være et klimaforbilde. Klimautfordringene krever en drastisk omstilling av samfunnet i en mer bærekraftig retning. Bygg- og anleggsnæringen er ansvarlig for 40 prosent av energibruken og klimautslippene globalt, og å redusere klimabelastningene i det bygde miljø er nødvendig. Det kan også bli et konkurransefortrinn for de som lykkes i å skape de gode løsningene. GK skal gå foran og ta vår del av ansvaret for å sikre et bedre klima, og for å utvikle bærekraftige løsninger for generasjoner.

Som ett GK har vi det som skal til for å være en pådriver for en mer bærekraftig byggenæring. Vi har kompetansen og størrelsen, ambisjonen og evnen til å skape reell endring i vår egen virksomhet, i næringen og i samfunnet forøvrig. Ett GK handler om kraften i fellesskapet. Kraften som forløses når 3500 medarbeidere trekker i samme retning.

### Hva betyr bærekraft i GK?

For oss betyr bærekraft at vi alle er med på en oppgave som er større enn oss selv. Vi skal være en pådriver for å bygge bærekraftige samfunn, både store og små. Vi skal strekke oss etter å ta langsiktige miljøvalg foran kortsiktig gevinst, og gå i front mot en bærekraftig fremtid.

For å skape intern bevissthet om GKs klimaavtrykk og for å vise omverdenen hvordan GK arbeider med bærekraft, vil GK fra 2020 rapportere på viktige bærekraftsindikatorer. Vi har valgt å benytte Nasdaqs «ESG Reporting Guide» som utgangspunkt for vår rapportering. ESG står for «**E**nvironmental, **S**ocial and **G**overnance» og betyr at vi i denne rapporten viser status og målsettinger for indikatorer knyttet til miljø, sosialt og samfunnsmessig ansvar og selskapsstyring. Nasdaqs ESG-guide tar utgangspunkt i anerkjente, internasjonale rammeverk for ESG-rapportering og omfatter 30 definerte målområder.

Tusenvis av selskaper verden over rapporterer i økende grad på ESG-data, og GK trer med dette inn i rekkene til de som går foran. Dette passer godt med vårt løfte: *Handlinger som teller.*



## UN Global Compact – et ansvarlig næringsliv

---

I august 2018 ble GK medlem av det globale nettverket for et bærekraftig næringsliv, UN Global Compact. Gjennom dette forplikter GK seg til å implementere FNs prinsipper om et ansvarlig næringsliv i alle ledd av virksomheten, både strategisk, operativt og kulturelt.

[UN Global Compact har ti prinsipper](#) som gir føringer for hvordan et selskap sikrer ansvarlig drift innenfor områdene menneskerettigheter, arbeidsliv, miljø og antikorrupsjon. Tilslutning til UN Global Compact betyr at man gjør sitt beste for å drive sin virksomhet i tråd med de ti prinsippene og at man utarbeider en årlig rapport, en såkalt «Communication on progress».

Ansvarlig drift gjelder egen virksomhet, hvor vi skal sjekke om det er utfordringer knyttet til arbeidslivsstandarder, miljø, korrupsjon eller menneskerettigheter, men gjelder i like stor grad underleverandører. Selv om GK jobber innenfor et godt regelverk i Skandinavia, kan underleverandører ha utfordringer i andre land. GK må derfor være bevisste på hvilke forhold produktene vi bruker er fremstilt under. Dette er en viktig del av vårt arbeid med bærekraft.

For GK er det en klar sammenheng mellom vårt bærekraftsarbeid og vår langsiktige lønnsomhet. Arbeid med bærekraft vil styrke GK sin risikostyring og troverdighet, redusere kostnader som følge av lavere energibruk og øke tilfredsheten blant våre medarbeidere. En bevisst holdning til bærekraft og FNs ti prinsipper vil styrke vårt omdømme. Deltakelse i UN Global Compact gir GK muligheten til å delta i globale initiativ for bærekraftig utvikling, samtidig som vi utgjør en større forskjell lokalt.

### UN Global Compacts ti prinsipper dekker følgende områder:

#### **Menneskerettigheter**

[Prinsipp 1](#): Bedrifter skal støtte og respektere vern om internasjonalt anerkjente menneskerettigheter, og

[Prinsipp 2](#): påse at de ikke medvirker til krenkelser av menneskerettighetene.

#### **Arbeidsliv**

[Prinsipp 3](#): Bedrifter skal holde organisasjonsfriheten i hevd og sikre at arbeidstagers rett til å føre kollektive forhandlinger anerkjennes i praksis, og

[Prinsipp 4](#): avskaffe alle former for tvangsarbeid,

[Prinsipp 5](#): sikre reell avskaffelse av barnarbeid, og

[Prinsipp 6](#): sikre at diskriminering i arbeidslivet avskaffes.

#### **Miljø**

[Prinsipp 7](#): Bedrifter skal støtte en føre-var-tilnærming til miljøutfordringer, og

[Prinsipp 8](#): ta initiativ til å fremme økt miljøansvar, og

[Prinsipp 9](#): oppmuntre til utvikling og bruk av miljøvennlig teknologi.

#### **Antikorrupsjon**

[Prinsipp 10](#): Bedrifter skal bekjempe enhver form for korrupsjon, inkludert utpressing og bestikkelser.

## ESG-rapportering

---

Bærekraft har gått fra å være informasjonsdrevet til å bli datadrevet, fra ord til handling. En ESG-rapport måler et selskaps miljømessige, sosiale og virksomhetsstyrende forhold, som omfatter alt fra hvitvasking, korrupsjon, miljørisikoer og klimagassutslipp, til sikkerhet, menneskerettigheter og arbeidsrettigheter. Et selskap som aktivt måler og rapporterer på ESG-indikatorer vil lettere kunne hevde seg i markedet som et ansvarlig og bærekraftig selskap. I tillegg vil en kunne svare ut krav fra myndigheter og kunder, og selv sette krav til egne leverandører og underleverandører.

### Risikostyring av vesentlige bærekraftsforhold

Per i dag er ESG-rapportering frivillig for alle selskaper, men trenden viser at dette blir stadig mer etterspurt av ulike interessenter som banker, investorer, kunder, egne ansatte, potensielle ansatte og av samfunnet forøvrig. Det handler om at selskaper i dag forventes å forstå hvilke risikoer de står ovenfor, og ta på alvor hvordan selskapet påvirker omgivelsene. Ved å være åpen med hensyn til risiko og målsettinger for vesentlige bærekraftsforhold, hjelper vi omverdenen med å forstå selskapet.

Dette er GK sin første måling av bærekraft på konsernnivå. Noen av områdene innenfor ESG-rapporteringen har vært godt kjent for GK og inngår i andre type rapporter, mens annet er nytt for GK å rapportere og måle på. Eksempelvis var GK en pioner i næringen for å innføre den norske miljøfyrtårnordningen. Miljøfyrtårn tar for seg ulike miljøaspekter og har blitt brukt i Norge til å rapportere energiforbruk, gjenvinning og utslipp ved en rekke av GKs norske kontorsteder.

GK har tatt i bruk Nasdaq sin guide for ESG-rapportering og har gjort en analyse av GKs forutsetninger innen bærekraftsfeltet ved hjelp av bærekraftskonsulent fra By Nature. En intern bærekraftsgruppe har jobbet med kartlegging av de viktigste juridiske kravene, politiske og markedsmessige forventninger, intern kompetanse og systemer, og andre bærekraftsrisikoer. Dette er hensyntatt i målsettingene for de ulike ESG-indikatorene. GK vil fortsette med årlige risikovurderinger og tilhørende handlingsplaner for å håndtere de største bærekraftsrisikoene fremover. I tillegg vil ESG-rapporteringen bli en del av GKs årsrapporten for 2020 og videre.

Det er gjort en stor jobb internt med å samle og analysere data for ESG-rapportering. Særlig er det nytt for GK å sammenstille og kommunisere denne type data for alle land samlet. Datagrunnlaget bærer derfor preg av noen ulikheter. GK vil jobbe videre med datagrunnlaget for å oppnå en bedre sammenstilling på tvers av land, med mål om ensartet oppfølging, rapportering og kommunikasjon. Videre vil GK arbeide med tilhørende rutiner og etterlevelse av disse for å sikre en bærekraftig utvikling av hele GK.

### Målsetting

GKs ESG-rapportering inneholder både engangsmål og kontinuerlige mål. Kontinuerlige mål, som for eksempel reduksjon av klimagassutslipp, bygger på engangsmål som kan være etablering av datafangst for å måle klimagassutslipp. Siden dette er første rapporteringsperiode, inneholder rapporten mange engangsmål om å etablere nøkkelindikatorer eller policyer som danner basis for kontinuerlige forbedringsprosesser. Dette er nødvendig for å øke kunnskapsnivået om GKs bærekraftspåvirkning, redusere risiko og skape innsikt i vårt forbedringspotensiale.





Nøkkelindikatorer kan være en direkte målt parameter, eller en samlet verdi beregnet og basert på flere parametere og algoritmer. Basert på nøkkelindikatorene settes eksempelvis fremtidige miljømål som skal oppnås gjennom konkrete handlinger. Effekten av handlingene skal måles jevnlig gjennom progresjonsavvik for nøkkelindikatorene, slik at korrigerende tiltak kan iverksettes eller miljømålet endres. Kontinuerlig oppfølging av nøkkelindikatorene hjelper oss også til å fange opp og håndtere uforutsette miljøhendelser.

I de påfølgende kapitler vil vi redegjøre for hvordan GK besvarer de 30 målområdene som Nasdaq har i sin ESG-guide og hvilke mål vi setter oss for å bli et enda bedre selskap i fremtiden.



# Miljø

Dette kapitlet omhandler miljø og fokuserer på mål hvor GK vil bidra til å løfte samfunnet i en mer bærekraftig retning utover det som følger ordinær kommersiell virksomhet.





## Environmental (E) - miljø

---

Å redusere klimagassutslippene er ett av de viktigste tiltakene vi kan gjøre for å redusere global oppvarming og bidra til at målene i Paris-avtalen nås. GK har store muligheter for å redusere utslippene til våre kunder gjennom eksisterende og kommende leveranser og tjenester knyttet til inneklimate og energieffektivisering. Utfordringen er å gjøre det attraktivt for kundene å forbedre, måle og følge opp egen miljøprestasjon, samtidig som GK ivaretar en sunn økonomisk utvikling.

I tillegg vil og kan GK ta interne grep for å redusere egne utslipp. Prosessen med ESG-rapportering har avdekket unødvendig store utslipp fra egen transport, særlig utslipp fra egne kjøretøy. I tillegg har den avdekket et behov for bedre samordning innad i GK når det gjelder klima- og miljøpåvirkende adferd.

Vår nye visjon om at GK skal være et klimaforbilde innebærer en ny bevissthet til egen og kunders miljøprestasjon. Noen av våre hovedgrep innen miljø for kommende strategiperiode er:

- Hele GK skal sertifiseres iht. standarden ISO 14001.
- GK innfører en felles miljøpolicy og felles rutiner med handlingsplaner på avdelingsnivå som sikrer at miljøtiltak ivaretas i hele verdikjeden.
- GK skal være en pådriver for å få frem og bruke miljødeklarte produkter og tilrettelegge for en sirkulær økonomi mot økt gjenbruk og gjenvinning.

Dette kapittelet omhandler miljø og fokuserer på mål hvor GK vil bidra til å løfte samfunnet i en mer bærekraftig retning utover det som følger ordinær kommersiell virksomhet.

### Våre langsiktige miljømål:

- GK skal halvere egne utslipp innen 2030, og halve porteføljen vår skal være klimanøytral i 2035.
- GK skal redusere egne klimagassutslipp gjennom offensiv utfasing av GK-leasede kjøretøy med fossilt drivstoff.
- GK har som mål å tilby og levere tekniske anlegg med klimagassregnskap.
- GK vil fortsette å utvikle og tilby de beste energiløsninger i bygg med lavest mulig energibruk og godt inneklimate, samt utvikle nye tjenester som reduserer kundens klimagassutslipp.
- GK vil videreutvikle og tilby GK Cloud som et ledende digitalt driftsverktøy for bygg. GK Cloud er GKs egenutviklede skybaserte plattform for behovsstyrt og prediktiv energioppfølging, styring og overvåkning av bygg.
- GK skal være ledende på naturlige kuldemedier og promotere og motivere kunden til å ta i bruk naturlige kuldemedier der hvor det er egnet.

Etablering av datafangst og oppfølging av nøkkelindikatorer er våre viktigste verktøy for å bedømme egen måloppnåelse. Under vil du se hvordan vi målsetter og oppfyller ti indikatorer for klima og miljø, samt hva som inngår i GKs rapportering.

## E1. Klimagassutslipp

For å redusere påvirkbare klimagassutslipp, må utslippene være kjente og målbare. Denne indikatoren kartlegger utslippene standardisert i absolutte tall. Klimagassutslippene deles på tre fokusområder (scopes). Fokusområde 1 (Scope 1) omfatter direkte klimagassutslipp fra forbruk av brensel til egne eller leasede kjøretøy. Fokusområde 2 (Scope 2) omfatter indirekte klimagassutslipp fra kjøpt elektrisitet og kjøpt termisk energi fra annet firma. Fokusområde 3 (Scope 3) inkluderer andre indirekte klimagassutslipp, som bruk av transportmidler som ikke kontrolleres av GK, eller utslipp knyttet til restavfall.

### Vår tolkning

GKs rapportering i fokusområde 1 omfatter direkte utslipp fra GKs egneide og leasede kjøretøy. Rapporteringstallet inneholder også privat bilbruk med disse kjøretøyene som vi i dag dessverre ikke har mulighet til å kartlegge eller trekke ut. Dette innebærer at det reelle utslippet for GKs persontransport i tjeneste er noe lavere. Pendlingsreiser rapporteres under fokusområde 3.

GKs rapportering i fokusområde 2 omfatter indirekte utslipp fra kjøpt elektrisitet og kjøpt termisk energi til GKs virksomhet. Her rapporteres kjøpt elektrisitet og kjøpt termisk varme til GKs virksomhetsbygg og til GKs elektriske biler. For plug-in hybrider rapporteres brenselforbruk i fokusområde 1 og elektrisitetsforbruk i fokusområde 2, noe vi i dag må gjøre sjablongmessig på grunn av manglende datagrunnlag.

GKs rapportering i fokusområde 3 omfatter indirekte utslipp til tjenestereiser fra transportmidler som ikke kontrolleres av GK (fly, taxi, tog og tjenestereiser med privat bil) og utslipp knyttet til håndtering av restavfall fra GKs kontorsteder. Privat bruk av kjøretøy GK kontrollerer skal rapporteres i fokusområde 3, men inngår i statistikken som rapporteres i fokusområde 1.

Det er også verdt å merke seg at det iht. ESG-guiden skal rapporteres på CO<sub>2</sub>-ekvivalenter (CO<sub>2</sub>e) som omfatter alle klimagasser som definert i standarden «[Greenhouse Gas Protocol](#)». Vi har ikke tilgang på informasjon om CO<sub>2</sub>-ekvivalenter fra alle våre utslippskilder. Derfor er rapporteringstallet en blanding mellom CO<sub>2</sub> og CO<sub>2</sub>e (eksempelvis er Sveriges energimiks for varme kun i CO<sub>2</sub>e). Det er et mål å få frem all data i CO<sub>2</sub>e for å følge den internasjonale standarden for rapportering. Dette vil også gi en riktigere sammenligning med andre selskaper.

### Tiltak GK gjør for å kunne rapportere

I Norge har GK rapportert klimagassutslipp gjennom Miljøfyrtårnordningen siden 2007. Dette omfatter i 2019 20 av 48 kontorsteder i Norge og inkluderer utslipp fra GKs biler, flyreiser, bygningsareal som huser GKs virksomhet og restavfall. I Sverige og Danmark har vi innhentet data på utslipp fra GKs biler, utslipp fra private biler som benyttes i GKs virksomhet, taxireiser, flyreiser og bygningsareal som huser GKs virksomhet. I GK Sverige er statistikken hentet fra leverandørene. Kompletterende emisjonsfaktorer kommer fra Naturvårdsverket (Sverige), Energimyndigheten (Sverige) og Miljøfyrtårnordningen (Norge).



## Datagrunnlag: GKs egne klimagassutslipp

I sum anslår vi at våre registrerte utslipp på 8 164 tonn CO<sub>2</sub>\* utgjør 73 prosent av våre totale utslipp. Basert på dette beregnes våre totale utslipp i 2019 til 11 140 tonn CO<sub>2</sub>.

Tabell E1. Totale utslipp (tonn CO<sub>2</sub>\*). Beregningen er basert på tall fra 2019.

	Totalt registrert	Totalt anslått	Registrert Norge	Totalt Norge	Registrert Sverige	Totalt Sverige	Registrert Danmark	Totalt Danmark
Bil	6 494	8 364	3 619	5 171	1 952	2 169	922	1 025
Fly	717	1 159	652	1 086	63	70	2	3
Bygg	811	1 382	567	944	176	353	37	85
Annet	141	235	138	230	0	0	4	6
<b>Totalt</b>	<b>8 164</b>	<b>11 140</b>		<b>7 431</b>		<b>2 592</b>		<b>1 118</b>

\* Enheten er en blanding av CO<sub>2</sub> og CO<sub>2e</sub>.

## Mål

- GK skal halvere egne utslipp innen 2030, og halve porteføljen vår skal være klimanøytral i 2035.

### Overvåkningsmål\* (se også E2. Utslippsintensitet/spesifikke klimagassutslipp)

- 1) Vi overvåker absolutt utslipp som grunnlag for vårt E2-mål om halvert spesifikt utslipp.

### Redusere direkte klimagassutslipp fra GKs kjøretøy

- 2) På grunn av ulike nasjonale insentiver setter vi følgende nasjonale mål innen 2025:
  - a. Norge: 75 % reduksjon av klimagassutslipp
    - i. > 80 % av personbiler skal være elbiler.
    - ii. > 70 % av vare-/servicebiler skal være elbiler.
  - b. Sverige:
    - i. > 50 % av personbilene skal være lavutslippsbiler med utslipp lavere enn 70 gram CO<sub>2</sub>/km.
    - ii. > 70 % av lette lastebiler har utslipp lavere enn 140 gram CO<sub>2</sub>/km.
  - c. Danmark:
    - i. > 50 % av bilene skal være elbiler.

\*Overvåkningsmål innebærer at vi følger opp indikatoren.

### Redusere energibruk i kundeporteføljen

- 3) Kartlegge/registrere energimerkede bygg i vår portefølje i 2020 som baseline. Mål settes i 2021, eksempelvis antall bygg med «Energimerke A»
- 4) Øke antall bygg i GK Cloud med 50 % per år.

### Øke fokus på inn klima hos kunden (som er et hovedformål med kundens klimagassutslipp):

- 5) Minst et prosjekt med [Well-sertifisering](#) skal gjennomføres innen 2022 i Norge og Sverige.

## Redusere klimagassutslipp fra kundeporteføljen

- 6) Være ledende på naturlige kuldemedier og promotere og motivere kunden til å ta i bruk naturlige kuldemedier der hvor det er egnet.

### Tiltak

Utslipp fra GKs biler utgjorde 75 prosent av våre totale utslipp i 2019. Reduksjon av klimagassutslipp fra GKs kjøretøy gjennom overgang til elektriske biler er det viktigste tiltaket for å nå vårt hovedmål om halvert klimagassutslipp innen 2030. Delmålene på nasjonalt nivå er satt realistisk, men optimistisk. Delmålene er også satt med betydelig margin i forhold til hovedmålet. Lykkes vi med delmålene, vil vi nå hovedmålet om halvering langt raskere enn i 2030.

Utgangspunktet er at hele bilparken byttes ut i løpet av fem år basert på tidligere retningslinjer om at GKs biler ikke skal være eldre enn fem år. En annen viktig forutsetning er at det nå er gode funksjonelle el-biler på markedet for både person- og varetransport med kjørelengde over 300 km, og utviklingen fortsetter. En tredje forutsetning er positive tilbakemeldinger fra våre pilotbrukere. Økonomiske insentiver og ladeinfrastruktur varierer mellom landene, derfor er delmål og implementeringsplan satt på nasjonalt nivå.

#### Norge:

Cirka 65 prosent av GKs bilflåte er i Norge. I Norge er ladeinfrastruktur godt utbygd i det meste av landet og særlig rundt de større byene. Vi antar at ladeinfrastrukturen blir bedre i rapporteringsperioden.

El-personbiler vurderes som et fullverdig alternativ når det gjelder funksjon og er i de fleste tilfellene også økonomisk fordelaktig. Tilrettelegging gjennom leasingavtaler og oppfordring om å velge el-bil ved fornyelse der hvor det er et fullverdig alternativ, er sannsynligvis tilstrekkelig for å oppnå >80 prosent el-bilandel for personbiler i 2025.

Utvalget i el-varebiler begynner også å bli bra. Andelen hvor el-varebil anses som et fullverdig alternativ, er dog lavere enn for personbiler. GK har et testprosjekt med el-biler som skal evalueres. El-varebiler har høyere investeringskostnader, som i 2020 kompenseres gjennom offentlig investeringsstøtte. El-varebiler har lavere driftskostnad. Samlet vurderer vi el-varebiler som økonomisk sammenlignbare med fossile drivstoffalternativer. Tilrettelegging gjennom leasingavtaler og oppfordring om at el-bil skal velges ved fornyelse der hvor det er et fullverdig alternativ, er sannsynligvis tilstrekkelig for å oppnå >70 prosent el-bilandel for varebil i Norge i 2025.

#### Sverige og Danmark:

Det krever større innsats og mer ressurser for å redusere klimagassutslipp fra GKs biler i Sverige og Danmark, enn i Norge. Avgiftsfordeler og offentlig finansiell støtte er mindre. Dårligere ladeinfrastruktur kan gi behov for biler med lengre rekkevidde enn de varebilene som nå er på markedet. De nasjonale målene for Sverige og Danmark gjenspeiler disse forskjellene.

## E2. Utslippsintensitet/spesifikke klimagassutslipp

Bruk av spesifikke utslipp som indikator gir mening for en virksomhet i vekst. Denne indikatoren viser utslipp per omsatt krone gjennom å dele absolutte utslipp på GKs driftsinntekter (omsetning) fratrukket internhandel. Gjennom intensitetsmålet kan man følge drivhusgassutslipp relatert til virksomhetens utvikling. Dette skiller seg fra absolutte utslipp i E1, men har samme fokusområde (scope) som E1.

### Vår tolkning

GK bruker spesifikt utslipp av klimagasser (se E1) i teller og netto produksjonsvolum, som er GKs omsetning minus intern handel, i nevner (PV VI netto).

Tabell E2. Spesifikke utslipp (kg CO<sub>2</sub>/NOK 1000). Beregningen er basert på tall fra 2019.

	Enhet	Samlet	Norge	Sverige	Danmark
Totalt utslipp	CO <sub>2</sub>	11 140	7 431	2 592	1 118
Netto produksjonsvolum	(mill NOK)	5 382	4 043	1 713	550
Utslippsintensitet	(kg CO <sub>2</sub> / 1000 NOK)	1,77	1,84	1,51	2,03

### Mål

- GK skal halvere sine egne utslipp (se E1 og scope 1) per omsatt krone til 2030 sammenliknet med 2019.
- Delmål: Redusere 25 % av egne utslipp (scope 1) per omsatt krone til 2025 sammenliknet med 2019.

Målet innebærer at GK skal redusere sine spesifikke utslipp til mindre enn 1,35 kg CO<sub>2</sub>/1000 NOK i 2025 og mindre enn 0,90 kg CO<sub>2</sub>/1000 NOK i 2030.

Økt fokus på utslipp vil bedre datakvaliteten, gi bredere datagrunnlag, mer fornuftige CO<sub>2</sub>-faktorer og samordning når det gjelder rapporteringsstandard. Kartlegging av GKs utslipp (se tabell i E1) og tydelige mål, skaper i seg selv en bevissthet som vil hjelpe oss å nå målet. Når datakvaliteten og dekningsgrad blir bedre, kommer andelen registrerte utslipp til å øke.

## E3. Energibruk

Bruk av elektrisitet og termisk energi til våre bygninger medfører klimagassutslipp. Denne indikatoren omfatter total energibruk til oppvarmet areal som huser GKs virksomhet. Indikatoren skiller mellom direkte energibruk, inklusive energi som omdannes og brukes innenfor byggets systemgrense, og indirekte energibruk som er kjøpt energi fra annen virksomhet.

### Vår tolkning

Vi rapporterer på energibruk til oppvarmet areal som huser GKs virksomhet. GK leier alle sine bygninger og måler kun indirekte energi, det vil si kjøpt elektrisk eller termisk energi.



Vi har innhentet energibruksdata for oppvarmet areal som huser GKs virksomhet. GK har brukbare data for 50-70 prosent av virksomheten i Norge, Sverige og Danmark, men det er et potensiale for økt datakvalitet og enhetlig rapportering.

Tabell E3. Energibruk og energimiks for energi til GKs lokaler (kWh). Tall fra 2019.

Energikilde	Norge	Sverige	Danmark	Sum	Andel av total
Elektrisitet	2 777 921	992 094	106 255	3 876 270	65,4%
Fjernvarme	190 582	857 096	209 490	1 257 168	21,2%
Pellets	733 860	0	0	733 860	12,4%
Naturgass	0	0	26 448	26 448	0,4%
Olje	0	0	32 460	32 460	0,5%
Korn	0	0	80 000	80 000	1,3%
<b>Totalt</b>	<b>3 702 363</b>	<b>1 849 190</b>	<b>374 653</b>	<b>5 926 206</b>	

## Mål

- Alle GKs virksomhetsbygg skal ha energi- og driftsoppfølging innen 2021, fortrinnsvis ved hjelp av styringsplattformen GK Cloud.

GK vil få på plass enhetlig rapportering av energibruk for alle bygg som huser GK- virksomhet innen 2021 gjennom systematisk kartlegging og oppfølging. Dette gjøres gjennom å stille krav til utleier. Ved fornyelse av leieavtaler skal GK stille krav til energibruk, inn klima og bærekraft slik at våre lokaler spiller våre verdier.

## E4. Energiintensitet

Energiintensitet omfatter spesifikk energibruk til oppvarmet areal som huser GKs virksomhet. Den totale mengden energi som brukes, deles på vårt registrerte areal (kWh/m<sup>2</sup>). Gjennom å følge opp spesifikk energibruk ser vi hvor energieffektive byggene er, uavhengig av størrelse.

### Vår tolkning

Vi rapporterer på spesifikk energibruk til oppvarmet areal som huser GKs virksomhet med energibruk i kWh i teller og areal i kvadratmeter i nevner.

Vi har innhentet energibruks- og arealdata for oppvarmet areal som huser GKs virksomhet for hvert land. GK skal samordne rapportering av arealbruk. På sikt ønsker vi å rapportere energibruk til den andelen av vår kundeportefølje som vi har tilstrekkelig kontroll på gjennom GK Cloud.

Tabell E4. Energiintensitet (kWh/m<sup>2</sup>). Arealet i Norge er fra innrapportering til Miljøfyrtårnordningen og samsvarer med arealet hvor det er registrert energibruk. I Sverige og Danmark brukes totalareal. Tall for 2019.

Energiintensitet	Norge	Sverige	Danmark	Totalt	Antall kontorer
Total energianvendelse, el og varme (kWh)	4 047 835	1 849 190	374 653	<b>6 350 896</b>	Alle
Total areal (m <sup>2</sup> )	28 996	16 174	5 589	<b>50 759</b>	25 av 48 i Norge
<b>Total kWh/m<sup>2</sup></b>	<b>140</b>	<b>114</b>	<b>81</b>	<b>125</b>	<b>Alle</b>

## Mål

- Alle GKs virksomhetsbygg skal ha energi- og driftsoppfølging innen 2021, fortrinnsvis ved hjelp av GK Cloud.

## E5. Energimiks

Energimiks omfatter energibruk fordelt på energikilder til oppvarmet areal som huser GKs virksomhet. Indikatoren synliggjør et mulig potensiale for energiforsyning med lavere klimagassutslipp.

### Norge:

I Norge er det fra 2020 forbudt ved lov å bruke fossil olje til oppvarming. Fjernvarmeselskapene har nesten faset ut all olje (1 prosent i 2019) som energikilde, men bruker noe LNG eller LPG som spisslast i kalde perioder (4 prosent i 2019) (kilde: [www.fjernkontrollen.no](http://www.fjernkontrollen.no)) Fjernvarmen i Norge kan betraktes som i gjennomsnitt 95 prosent fornybar (spillvarme fra avfallsforbrenning, biobrensel, omgivelsesvarme (varmepumpeløsning) eller elektrisitet).

Norsk strøm er i praksis 98 prosent fornybar, men på papiret har vi en større andel fossil varmekraft fordi de fornybare energiprodusentene i Norge har solgt fornybargarantiene sine til selskaper, kommuner og enkeltpersoner i Europa. I Norge har det liten effekt å endre energimiksen for å redusere klimagassutslippene. Mulig tiltak for GK kan være å kjøpe strøm med opprinnelsesgaranti som gir et beregningsmessig utslippskutt, men den reelle effekten er liten. Redusert bruk av strøm til oppvarming frigjør kraft for eksport, for eksempel gjennom [NorthConnect](#) som er en planlagt kraftkabel fra Norge til Storbritannia for eksport og import av fornybar energi mellom de to landene.

### Sverige og Danmark:

Sverige og Danmark har mye tilgjengelig fornybar energi, og Sverige har et utstrakt tilbud av miljømerkede strømvavtaler. Fjernvarme kan generelt betraktes som fornybar, men det er et potensiale for å redusere utslipp fra elektrisitetsproduksjon gjennom avtaler.

Dataunderlaget og datafangstmetode er forskjellig for Norge, Sverige og Danmark. I Sverige innhentes underlaget fra byggeier eller -utleier. I Norge brukes underlaget fra Miljøfyrtårnrapporteringen. I Danmark kommer varmeforbruk fra byggeier eller -utleier og elektrisitetsforbruk fra [Eloverblik](#).

Tabell E5. Energimiks for GKs lokaler (kWh).

Energiintensitet	Norge	Sverige	Danmark	Sum	Andel av total
<b>Elektrisitet</b>	3 346 096	992 094	106 255	<b>4 444 445</b>	70%
• 100 % fornybart		41%			
• Fornybar og kjernekraft		24%			
• Fornybar, kjernekraft og fossile brensler		11%			
<b>Fjernvarme</b>	137 365	857 096	209 490	<b>1 203 951</b>	19%
<b>Pellets</b>	413 386			<b>413 386</b>	6,5%
<b>Naturgass</b>	150 988		25 667	<b>176 654</b>	2,8%
<b>Olje</b>			32 460	<b>32 460</b>	0,5%
<b>Korn</b>			80 000	<b>80 000</b>	1,3%
<b>Totalt</b>	<b>4 047 835</b>	<b>1 849 191</b>	<b>453 872</b>	<b>6 350 897</b>	

## Mål

- 100 prosent av energikilder for el- og varmeavtaler skal være kartlagt innen 2021.
- 100 prosent av energikildene i varmeavtaler skal være fossilfrie ved fornyelse og eksisterende avtaler skal oppgraderes om mulig.

## E6. Vannforbruk

Denne indikatoren viser vannforbruk og hvor mye vann som renses for resirkulasjon. Vann er ikke betraktet som en knapphetsressurs i de nordiske landene, og GK rapporterer ikke på vannforbruk i denne rapporteringsperioden. Klimaendringene kan påvirke våre vannsystemer og grunnvannsnivå, og aktualisere oppfølging av denne indikatoren på sikt.

## E7. Miljøpolicy og arbeid

Systematisk miljøoppfølging effektiviserer og målretter vår virksomhet på miljøområdet. Denne indikatoren omfatter om selskapet har en vedtatt miljøpolicy, en spesifikk policy som regulerer vannforbruk, energibruk, avfallshåndtering og gjenvinning og om virksomheten benytter et energioppfølgingssystem.



## Vurdering

GK har tidligere hatt ulike miljøpolicyer for hvert land. GK innfører nå en felles miljøpolicy med følgende hovedelementer:

- GK skal ISO 14001-sertifiseres for å skape rammebetingelsene for god planlegging, risikohåndtering, gjennomføring, oppfølging og utvikling av miljøriktige handlinger forankret i hele selskapet.
- GK vil være en pådriver for å få frem og bruke miljødeklarte produkter og tilrettelegge for en sirkulær økonomi mot økt gjenbruk og gjenvinning.
- Miljøtiltak er forankret som prioriterte aktiviteter i hele virksomheten med rapportering til konsernledelsen og konsernstyret.

De fleste indikatorene er behandlet under E1-E5. Her vil vi fokusere på resirkulering og avfall. Det er identifisert potensiale for bedre avfalls- og gjenvinningsrutiner i selskapet. Norge kildesorterer og følger opp restavfall for 26 av 48 kontorsteder. Samme systematikk vil implementeres i Sverige og Danmark.

## Datagrunnlag

Tabell E1 viser blant annet utslipp knyttet til avfall under kategorien «Annet».

### Mål

- Alle kontorsteder skal ISO 14001-sertifiseres innen 2025.
- Alle kontorsteder skal kildesortere minst 60 prosent i løpet av 2022.
- Alle kontorsteder skal kildesortere minst 80 prosent i løpet av 2025.

## E8. Klimaoversikt / konsernstyret

Indikatoren undersøker om virksomhetens konsernstyre overvåker og håndterer GKs klimarelaterte risiko. Målene og ambisjoner på bærekraftsområdet krever forankring og kompetanse hos konsernets styre.

### Vurdering

Bærekraftsorientering er tatt inn som fast punkt på styremøter fra mai 2020. Dette vil utvikles videre til å ivareta klimarisikoanalyser og bli en del av ISO 14001-systematikken etterhvert som GK blir ISO 14001-sertifisert. Klimarisikoanalyse er ikke gjennomført tidligere og rapportering på denne indikatoren vil derfor først skje for 2020-rapporten.

## E9. Klimaoversikt / konsernledelsen

Indikatoren undersøker om virksomhetens konsernsjef overvåker og håndterer GKs klimarelaterte risiko. Målene og ambisjoner på bærekraftsområdet krever forankring og kompetanse hos konsernets toppledelse.

### Vurdering

Konsernsjefen har fra mai 2020 gjennomført en bærekraftsorientering på styremøter og i konsernledelsen. Dette vil utvikles videre til å ivareta klimarisikoanalyser og bli en del av ISO 14001-systematikken etterhvert som GK blir ISO14001-sertifisert.

Klimarisikoanalyse er ikke gjennomført tidligere og rapportering på denne indikatoren vil derfor først skje for 2020-rapporten.

## E10. Begrensning av klimarisiko

Denne indikatoren omfatter virksomhetens samlede investering i «miljøriktig utvikling», målt i NOK. Indikatoren gir grunnlag for å vurdere om GK tilbakefører en riktig andel av sitt resultat til miljøriktig utvikling.

### Vurdering

GK investerer mye i FoU og innovasjon som fremmer miljøriktig utvikling. I 2019 investerte vi i følgende prosjekter:

FME ZEN (partner i NTNU/SINTEFs forskningssenter for miljøvennlig energi)	501 500,-
BEST VENT (støttet av Norges forskningsråd)	67 500,- *
SvalVent (støttet av Norges forskningsråd)	291 500,-
Smarte byggsignaturer (støttet av Innovasjon Norge)	1 772 000,- *
Tusen bygg - ti tusen muligheter (innovasjonsprosjekt i regi av Bergen kommune)	1 717 000,-
BIM integrert med BAS	1 300 000,- *
<b>Sum 2019</b>	<b>5 649 500,-</b>
* Tall fra budsjett	

### Mål

- GK skal støtte miljøriktig kunnskaps- og produktutvikling gjennom aktiv deltagelse i FoU og innovasjonsprosjekter som kan gi oss konkurransefortrinn innenfor vår kjernevirksomhet.
- GK skal utvikle metode for hvordan vår kundeportefølje skal bli klimanøytral i 2035 med hjelp av GK Cloud med resultat senest 2025.
  - Forprosjekt: Utvikle metode for å levere klimagassregnskap med alle tilbud

A close-up portrait of a young woman with long, wavy brown hair, wearing glasses and a dark blue t-shirt. She is smiling warmly at the camera. The background is a soft, out-of-focus blue and white.

# Sosialt og samfunnsmessig ansvar

GK er en pådriver for at sosiale forhold som menneskerettigheter, arbeidsrettigheter, likestilling, helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt i alle GKs aktiviteter og i bransjen som helhet. Under dette kapitlet i ESG-rapporten belyser vi hvordan GK jobber med dette.



## Social (S) – sosialt og samfunnsmessig ansvar

---

GK er en pådriver for at sosiale forhold som menneskerettigheter, arbeidsrettigheter, likestilling, helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt i alle GKs aktiviteter og i bransjen som helhet.

Under kapittelet «Social» i ESG-rapporten belyser vi hvordan GK jobber med dette.

GK uttrykker sin fulle støtte til FNs menneskerettsdeklarasjon og den internasjonale arbeidslivsorganisasjonens (ILO) arbeidsrettskonvensjon. Rettighetene omfatter både GKs ansatte, så vel som innleid personell, underentreprenører og leverandørledd for materiell og tjenester som anskaffes. I Skandinavia er arbeidsmiljølovgivningen sterkt etablert og det finnes gode systemer og rutiner på plass for å hindre negativ påvirkning på mennesker i arbeidssammenheng. GK jobber kontinuerlig med sikkerhetskultur og forebyggende arbeid innen helse, miljø og sikkerhet.

GK er likevel som en del av bygge- og anleggsnæringen i en høyrisikonæring når det gjelder flere forhold. Bygge- og anleggsnæringen er preget av høy risiko for ulykker, varierende arbeidsforhold og store og komplekse leverandørkjeder.

En av de største risikoene for negativ påvirkning av menneskerettigheter og arbeidsrett i Skandinavia er utilstrekkelig oppfølging og kontroll av underentreprenører og annet innleid personell. Kvalitet på ansettelsesavtaler, lønnsvilkår, kompetanse og arbeidsmiljøvilkår er alle viktige aspekter som GK som oppdragsgiver skal påse at etterleves fullt ut.

For bygge- og anleggsnæringen utgjør utilstrekkelige tiltak innenfor helse og sikkerhet, overtidsarbeid, negativ påvirkning på minoritetsgrupper, diskriminering og seksuell trakassering, tvangsarbeid, barnearbeid og lave lønninger de største risikoområdene. I 2020 har GK utviklet og innført en menneskerettighetspolicy med oppfølgingstiltak for å sikre at menneskeretts- og arbeidsrettskravene blir fulgt.

### S1. Lønn til CEO

Lønn til CEO måles for å illustrere et selskaps kostnader knyttet til CEO-rollen sammenlignet med lønnsmedianen hos de øvrige ansatte og benyttes mest av investorer som ønsker å undersøke at gapet mellom de to ikke er for stort. Bakgrunnen for å måle denne verdien er antagelsen om at et stort gap potensielt kan lede til høyere turnover og/eller lavere produktivitet. Dette kan igjen sees i sammenheng med selskapets profitt. Det anbefales å se på bransjens gjennomsnitt for å belyse verdien på en best mulig måte, da bransjeforskjeller påvirkes av blant annet utdanningsnivå og kjønns sammensetning.

#### Vurdering

Topplederlønninger i GK er tilgjengelig i konsernet, og lønningen til konsernsjef er offentlig tilgjengelig informasjon. Bygge- og anleggsnæringen er preget av at majoriteten av de ansatte er fagarbeidere, mens en minoritet arbeider i administrative stillinger, herunder lederstillinger. Næringen har store lønnsforskjeller med bakgrunn i stor variasjon i utdanning og arbeidsoppgaver. Dette gjenspeiles i indikatoren, og skiller

bygge- og anleggsnæringen fra mange andre næringer. For fremtidig rapportering vil en vurdere å kartlegge lønnsnivået i sammenlignbare selskaper i Norden for å kunne si noe om GKs utgangspunkt for måling av verdien.

### Mål

- GK vurderer å kartlegge lønnsnivået i sammenlignbare selskaper i Norden for å kunne si noe om utgangspunktet for måling av verdien.

## S2. Likelønn

Indikatoren måler lik lønn for likt arbeid, og ser på kjønnsmessige forskjeller. Mange land har innført lover for å sikre prinsippet om lik lønn for likt arbeid, og dette er støttet av ILO-konvensjonen. Selskaper som avdekker store lønnsmessige forskjeller basert på kjønn, risikerer omdømme- og lovmessige utfordringer.

### Vurdering

Andelen kvinner i GK er lav og utgjør 9,7 prosent i konsernet. Majoriteten av kvinnene arbeider innenfor administrative stillinger og er underrepresentert i de mer operative yrkesgruppene. Grunnet ufullstendig datagrunnlag får vi ikke analysert likelønnsgraden godt nok for denne rapporten.

GK arbeider for en økt kvinneandel i konsernet, og likelønn er et viktig prinsipp. GK vil tilrettelegge for gode systemer som muliggjør rapportering og datagrunnlag innen området for fremtidig rapportering.

### Mål

- Innen 2025 skal interne systemer forbedres slik at datagrunnlaget muliggjør rapportering av likelønn.

## S3. Turnovergrad

Høy turnovergrad (prosentandelen ansatte som forlater selskapet årlig) kan indikere usikkerhet eller mistriivsel blant ansatte eller andre arbeidsmiljøaspekter som det er verdt å få innsikt i. Høy turnover kan bety høyere kostnader til ansettelse og rekruttering, som over tid er en belastning for virksomheten. Stabilitet blant de ansatte er også en viktig kulturbygger som bidrar til etterlevelse og eierskap av et selskaps verdier.

### Vurdering

For GK presenteres turnoverstatistikken noe forskjellig for Danmark, Sverige og Norge. Dette har årsak i ulike HR-systemer og ulikheter i hva som praktiseres i hvert land. På bakgrunn av dette har det ikke vært mulig å måle korrekt turnovergrad på konsernnivå for 2019.

GK har i dagens HR-systemer tall for alle ansattkategorier samlet, men i Danmark skilles turnover mellom administrative stillinger og fagarbeiderstillinger (en vanlig praksis i den danske bygg- og anleggsnæringen). For alle selskaper inkluderer turnover både hel- og deltidsansatte. Nåværende lønns- og HR systemer kan ikke filtrere ut deltidsansatte eller konsulenter fra datagrunnlaget. Den totale turnovergraden gir likevel en indikator på eventuelle forhold som kan undersøkes nærmere.

For GK i Sverige er turnover i 2019 beregnet til 19,8 prosent i GK Sverige AB og 14,5 prosent i GK Rör AB. GK i Norge har beregnet totalt 16 prosent turnover for sin virksomhet. I den danske delen av virksomheten er turnovergraden relativt høy, men tallet er preget av at fagarbeidere i Danmark oftere skifter arbeidsgiver når et prosjekt ferdigstilles. Beregnet turnover for administrative roller i GK Danmark er 9,6 prosent.

## Tiltak

For GK samlet er turnovergraden adskillig høyere enn måltallet på 7 prosent, men om måltallet på 7 prosent er realistisk for næringen, skal vurderes nærmere.

I GK arbeides det med flere tiltak for å få ned turnovergraden. Noen konkrete tiltak som er iverksatt er fokus på arbeidsmiljø og trivsel, kompetanseprogrammer og intern utvikling, samt felles verdigrunnlag som inkluderer alle ansatte i GKs visjon for konsernet.

For de ulike stillingsgruppene i GK er turnover nokså jevnt fordelt mellom gruppene, hvorav «lærling/hjelparbeider» ligger noe høyere enn de øvrige stillingsgruppene med 35 prosent og «stabsfunksjoner» lavest med 11 prosent. Dette kan blant annet forklares med overnevnte praksis i Danmark hvor fagarbeidere oftere skifter arbeidsgiver, men bør undersøkes nærmere for å se om det kan være flere forklaringer.

GK ser at datagrunnlaget bør bedres slik at tall fra hver stillingskategori kan skilles ut og analyseres separat. Det er også viktig at turnoverdata blir formidlet til organisasjonen løpende slik at ledere og avdelinger kan utføre eventuelle tiltak om mulig. Lav turnover kan være en god indikator på trivsel og kunne gi et «symptombilde» på endringer som gjennomføres i organisasjonen. Det vil også være et fokusområde å se på årsaken til turnover som et viktig ledd i å iverksette gode tiltak.

## Mål

- GK skal rapportere årlig utvikling i turnover og har som mål å redusere turnovergraden. Det vil frem mot neste ESG-rapportering utredes og settes et realistisk måltall basert på bransjeinnsikt.
- Innen 2025 skal interne systemer forbedres slik at datagrunnlaget muliggjør rapportering av både total turnover og andre relevante måltall.

## Delmål:

- Behovet for egne måltall på turnover for innepersonell/funksjonærer utredes innen 1. juni 2021.
- Behovet for egne måltall på turnover for utepersonell utredes innen 1. juni 2021.
- Innen utgangen av strategiperioden skal datagrunnlaget på turnover forbedres slik at årsak til turnover kan synliggjøres og målrettede tiltak kan iverksettes.
- Det utarbeides en rutine for gjennomføring av sluttsamtale med alle ansatte som forlater GK innen 31. desember 2020.

## S4. Kjønnbalanse

Kjønnbalansen i et selskap viser andelen menn og kvinner totalt sett, og i hvilke roller de jobber. Dette kan vise hvor de største ulikhetene ligger i selskapet og hvor det kan gjøres en innsats for en mer balansert arbeidsstyrke basert på kjønn. Kjønnbalansen sees gjerne i sammenheng med trender i næringen og her er GK på linje med andre sammenlignbare virksomheter.



GK hadde per 31. desember 2019 totalt 3 187 ansatte, fordelt på 2 891 årsverk. Andelen kvinner var på 9,7 prosent.

Bygge- og anleggsnæringen har tradisjonelt sett vært preget av en høy andel menn. Forklaringen på dette er sammensatt, men rekrutteringsgrunnlaget til operative stillinger i næringen er lavt blant kvinner, spesielt innen håndverkerfagene.

Som gullpartner i [Ingeborg-nettverket](#) har GK Rør i Norge de siste årene jobbet for å få flere kvinnelige rollemodeller i næringen for å styrke kvinneandelen både i næringen og i selskapet. Ved nyansettelser praktiserer selskapet likebehandling mellom kjønn, og tilrettelegger for samlinger i regi av Ingeborg-nettverket for rørfaget.

## Vurdering

I Nasdaq's ESG-guide skilles det mellom kategoriene «senior» eller «entry /mid-level» for å synliggjøre hvor i virksomheten menn og kvinner jobber. I GK i dag er det ingen systematisering for hvilke stillinger som faller innenfor disse to nivåene. For å kunne rapportere er det derfor manuelt standardisert hvilke stillingsgrupper i GK som tilhører «senior» eller «entry/mid-level».

Datagrunnlaget har noen begrensninger og er for denne rapporten ikke fullstendig. Det gir likevel et bilde av det totale antallet kvinner og menn for begge kategoriene. I GK arbeider majoriteten av kvinnene i kategorien «entry/mid-level».

Kategori	Antall ansatte	Årsverk	Kvinneandel
"Senior level"	272	254	5,5%
"Entry/mid level"	2 914	2 636	10,1%

## Søknadstall til GK i Norge

Ved å se på søknadsgrunnlaget til utlyste stillinger i den norske delen av virksomheten, bekreftes intern statistikk på kvinneandel ved at 52 prosent av søkere til administrative stillinger er kvinner. I Sverige er det 73 prosent kvinnelige søkere til administrative, HR- og økonomistillinger. Det er også her vi ser at flest kvinner i konsernet arbeider i dag (77,1 prosent kvinneandel blant stillingsgruppen «stabsfunksjoner»).

## GKs mulighetsbilde for unge søkere i fremtiden

For unge søkere kan vi se på andelen kvinner som søker seg til GKs lærlingefag. GK Norges kvinneandel blant lærlinger i 2019 er 5,9 prosent for alle GKs fag.

GKs lærlingefag i Norge	Totalt antall søkere 2019	Antall kvinnelige søkere 2019	Antall kvinnelige søkere i %
Rørlegger	463	21	4,5%
Ventilasjon og blikkenslager	52	6	11,5%
Automasjon	1 021	53	5,2%
Elektriker	1 952	94	4,8%
Kulde	102	4	3,9%
Telekomm. montør	138	3	2,2%

## GK som en attraktiv arbeidsplass for kvinnelige ingeniører

I Norge rangeres de 100 mest attraktive arbeidsgiverne hvert år av Universum. Rangeringen skiller mellom studieretning og i hvilke bransjer nyutdannede søker arbeidsgiver. For ingeniørstudenter har GK i Norge over flere år vært blant de 100 mest attraktive arbeidsplassene for både mannlige og kvinnelige ingeniørstudenter. Tall for søkere i 2020 viser at GK er rangert som nr. 74 blant kvinnelige ingeniører. Dette er ned 10 plasseringer fra året før. For mannlige ingeniører er GK plassert som nr. 58, som er 14 plasser høyere enn fjoråret.

Kvinneandelen på søkere til studiet *Energi og miljø* på NTNU i Norge var 36,2 prosent i 2019 og nærmere 40 prosent i 2018 (Kilde: Energikontakten). Til sammenligning var det for GK i Norge 11,1 prosent kvinneandel blant stillingsgruppen «prosjektledere» i 2019. Her er et mulighetsrom som GK kan bli flinkere til å utnytte slik at kvinnelige ingeniørstudenter søker seg til GK.

GK ønsker i lys av dette å utvikle en strategi med en tilhørende handlingsplan for å øke kvinneandelen i selskapet, da selskaper med en balansert kjønnsammensetning kan vise til økt effektivitet, kreativitet og produktivitet. Nasjonal sykefraværstatistikk i Norden viser også til at sykefraværet ofte er lavere i selskap med en balansert kjønnsammensetning. For å være en pådriver i næringen er GK forberedt på å utfordre kjønnsammensetningen i selskapet og bli en mer attraktiv arbeidsplass for både kvinner og menn. GK har mange dyktige fagpersoner som kan markedsføre GK til potensielle søkere. Det er viktig å se til rekrutteringsgrunnlaget i næringen for å kunne sette realistiske mål både til operative og administrative stillinger i GK.

## Mål

- Kvinneandelen i GK skal økes til 20 prosent innen 2025.

Med bakgrunn i rekrutteringsgrunnlaget vil GK spesifikt jobbe med å øke kvinneandelen blant fagarbeidere, i prosjektledelse og andre ingeniørrettede fag, samt i lederstillinger.

## S5. Midlertidig ansatte

Å måle andel midlertidig ansatte i et selskap gir et overblikk over arbeidsstyrken brutt ned på ansettelsesform. Indikatoren gir verdifull innsikt i HR strategier, forretningsmodeller og kan gi en indikasjon på jobbstabilitet og ressursbruk.

### Vurdering

På nåværende tidspunkt kan GK ikke rapportere da personal- og lønssystemer ikke inkluderer denne informasjonen. GK har heller ikke data for konsulenter, kontraktsarbeidere eller deltidsansatte i dagens HR system.

### Mål

- Innen 2025 skal interne systemer forbedres slik at datagrunnlaget muliggjør rapportering av ansettelsesform.

Det implementeres et HR-system som registrerer og skiller mellom ansatte som er midlertidige eller fast ansatte.

## S6. Diskriminering og trakassering

For å avdekke eventuelle kritikkverdige forhold knyttet til seksuell trakassering og /eller annen form for diskriminering, skal selskaper ha varslingsrutiner på plass. Dette sees på som en del av et selskaps risikostyring og viser hvordan ledelsen agerer for å beskytte sårbare ansattgrupper og ansatte som opplever diskriminering på arbeidsplassen.

### Vurdering

GK har gode rutiner for å forebygge og håndtere diskriminering og andre kritikkverdige forhold. GKs etiske retningslinjer, menneskerettspolicy og likestillingspolicy tar avstand fra alle former for diskriminering, og stadfester videre at alle medarbeidere skal sikres et trygt arbeidsmiljø både fysisk og psykososialt.

GK har utarbeidet og tilrettelagt gode varslingsrutiner for alle ansatte og samarbeidspartnere gjennom tilgang til en varslingsfunksjon der man anonymt kan varsle om kritikkverdige forhold. Systemet er etablert for å kunne behandle innkomne saker på en sikker og troverdig måte slik at sensitiv data ikke kommer på avveie og personvernet ivaretas. Løsningen som benyttes heter «GK Whistle» og leveres av WhistleB, en tredjepartstjeneste som anonymiserer innsenders IP-adresse og krypterer varslingen.

Sverige har benyttet varslingsystemet i to år uten at det er registrert varslingsaker via GK Whistle. Det er uvisst om dette skyldes få kritikkverdige forhold eller om tjenesten ikke er tilstrekkelig kjent blant de ansatte og i markedet. Det har samtidig de siste to årene blitt utført inspeksjoner og tilsyn av hvordan GK Sverige håndterer risiko for trakassering og diskriminering blant sine ansatte. Tilsynet er ført av det Svenske Arbetsmiljöverket og Diskrimineringsombudsmannen uten anmerkninger og med gode skussmål til selskapets rutiner og retningslinjer for risikohåndtering.



## Mål

- Varslingssystemet GK Whistle skal være godt og tydelig kommunisert for alle ansatte og markedet innen utgangen av 2020.
- En konsernovergripende varslingsrutine skal på plass innen utgangen av 2020 med tilhørende KPI-er for antall varslings saker og behandlingstid for innkomne saker.

## S7. Skade- og ulykkesstatistikk

Skade- og ulykkesstatistikk rapporteres for å avdekke antall skader og ulykker totalt, opp mot den totale arbeidsstyrken. En positiv utvikling i denne indikatoren vil kunne bedre moral og produktivitet i selskapet, og er en viktig indikator for godt lederskap og god sikkerhetskultur. Høy skadestatistikk kan påvirke konsernets økonomiske vekst i negativ retning og utfordre selskapets ansvarlighet og profesjonalitet.

### Vurdering

Datagrunnlaget og praksis for rapportering av hendelser i GK varierer mellom landene, men er tilstrekkelig for å kunne rapportere HMS-statistikk på konsernnivå. Det er valgt å benytte metode for utregning av H- og F-verdier som gir et innblikk i konsernets ulykkesstatistikk, herunder omfanget av ulykker med fraværsskader og lengden på fravær knyttet til arbeidsulykker. H- og F-verdier er en åpen og transparent rapporteringsmåte, forutsatt at ulykker og omfanget av disse blir rapportert. I Norge benyttes verdiene som underlag i anbudsprosesser og er en viktig del av selskapets omdømme og konkurransekraft.

### Implementering og etterlevelse

GK erkjenner og er bevisst på at virksomheten arbeider i en næring hvor risikoen for arbeidsulykker er høy. Det er derfor et sterkt fokus på sikkerhet og arbeidshelse, uavhengig av hvor gode verdier GK kan oppnå i sitt statistikkgrunnlag på HMS-hendelser. Konsernets overordnede holdning er ingen skader på personer, materiell eller miljø.

GK arbeider systematisk med HMS og benytter flere systemer for rapportering av uønskede hendelser. Alle ansatte gjennomgår GKs HMS-kurs ved ansettelse og verneombudene i organisasjonen arbeider aktivt for å sikre etterlevelse av GKs HMS-policyer i den operative driften. Alle ulykker som resulterer i personskade med fravær skal granskes og gjennomgås med de involverte slik at lignende ulykker kan forebygges i fremtiden.

I alle land er det fokus på å informere og oppfordre til dialog om sikkerhetsarbeidet. I Sverige arrangeres det f. eks. årlig en «Sikkerhetsuke» som for 2019 bidro til ytterligere kompetanseheving innen HMS, risikovurdering og rapportering av hendelser og ulykker. Sverige har i tillegg tatt i bruk en mobil-app for innrapportering av uønskede hendelser og farlige forhold.

### H- og F-verdier

Med bakgrunn i [beregning av H- og F-verdier](#) i Norge er det innhentet skade- og fraværstatistikk for GKs virksomheter i Danmark og Sverige. For 2019 er det med bakgrunn i rapporterte hendelser, beregnet tilsvarende verdier for konsernet samlet. Da Sverige og Danmark ikke tidligere har rapportert på verdiene, kan det foreligge noen avvik fra definisjonen på H2- og F-verdiene. Dette skyldes at fravær knyttet til ulykker har blitt manuelt beregnet tilbake i tid for denne rapporteringen. Det er likevel bekreftet

at fraværsdager inkludert i beregningen er knyttet til hendelser inkludert i beregningen av H1.

H1-verdien viser hyppighet av arbeidsulykker som er av en slik alvorlighetsgrad at de medfører minimum én dags fravær fra arbeidsplassen. Verdien beregnes ikke dersom den ansatte benytter påfølgende dag etter skaden til legeundersøkelser, enkel behandling eller overvåking.

H2-verdien inkluderer H1-verdiens antall skader med fravær utover én dag, og inkluderer også skader/hendelser der en av følgende faktorer er til stede:

1. Tilrettelagt arbeid i etterkant av skade/hendelse.
2. Faktisk undersøkelse eller behandling av medisinsk personell som ikke medfører fravær utover én dag.

H2-verdien utgjør dermed summen av H1 og H2-hendelser totalt.

#### Begge H-verdiene beregnes etter følgende formel:

- $H = (\text{arbeidsulykker} \times 1\,000\,000) / \text{det totale antall timer utført.}$
- F-verdien viser fraværsomfanget og beregnes fra antall fraværsdager med bakgrunn i skader/hendelser per 1 000 000 arbeidede timer. Både H- og F-verdier berregnes for rullerende 12 måneder.

Tabell S7. GKs samlede H- og F-verdier for Sverige, Danmark og Norge.

År	F-verdi	H1-verdi	H2-verdig
Q1 2019	65,71	8,46	10,41
Q2 2019	36,29	4,62	8,58
Q3 2019	81,15	7,26	13,20
Q4 2019	84,53	5,99	13,98
pr. Q4 2019	77,93	7,58	17,62

Det er et stort behov for bedre datagrunnlag og analyse på konsernnivå og GK vil lage en konsernovergripende handlingsplan for hvordan selskapet skal få ned skadestatistikken i hele GK, spesielt med fokus på H1-verdien som ligger høyere enn Byggenæringens Landsforbunds normtall. For 2019 er [BNLs normtall](#) for F-verdi: 101,58 og H1-verdi: 6,25 mens GK ligger på henholdsvis 77,93 og 7,58.

#### Mål

- GK jobber mot så lave H- og F-verdier som mulig, og har som milepæl å minimum nå Byggenæringens landsforbunds normtall.
- Innen utgangen av 2020 skal det utarbeides en konsernplan for HMS med tilhørende rapporteringssystemer for å gi GK bedre oversikt over status og effekt av eventuelle tiltak.

## S8. Helse og sikkerhet

Indikatoren avdekker hvor kjent arbeidsstyrken er med de gjeldende policyene og rutinene for HMS i virksomheten, samt om selskapet publiserer og oppdaterer gjeldende HMS-policy.

### Vurdering

Norge, Sverige og Danmark har alle noenlunde like policyer for HMS som ivaretar hvert lands forskjeller i lovverk og praksis. GK vil sikre at dokumentene er like for alle land og at beste praksis blir den som er gjeldende for konsernet som helhet, samt at den er kjent og etterlevs av alle ansatte.

### Mål

- Det utarbeides innen utgangen av 2020 en HMS-policy for konsernet som ivaretar de behov hvert land har og som bidrar til en gjennomgående kultur og holdning for konsernet.

## S9. Barne- og tvangsarbeid

Ethvert selskap må følge internasjonale standarder for å unngå barnearbeid og tvangsarbeid. Et sosialt ansvarlig selskap forventes å ha policy på plass for å sikre dette, også inn mot leverandører og partnere. Mangel på etterlevelse kan få store lovmessige konsekvenser samt utgjør en stor risiko for et selskaps «licence to operate».

### Vurdering

Det er sterk lovgivning på feltet i de skandinaviske landene og GK har gode prosedyrer på plass for å sikre at det ikke forekommer barnearbeid eller tvangsarbeid internt i GK. Det pågår et arbeid i GK for å redusere risikoen for uregelmessigheter i GKs forsyningskjeder og blant underleverandører. En policy mot barne- og tvangsarbeid er inkludert i vår menneskerettspolicy (se også S10).

GK implementerer en adferdskode (Code of Conduct) for leverandører i 2020 i hele konsernet, og en leverandørevaluering som sikrer at barne- og/eller tvangsarbeid ikke forekommer i GK, hos våre leverandører, underleverandører eller i forretningsforhold lenger nede i kjeden.

Innkjøpsprosessen er et viktig område for arbeidet med menneskerettigheter, og barne- og tvangsarbeid er risikoer som følges opp i vurderingen for innkjøp. GK er klar over at det finnes risikoprodukter hvor uregelmessigheter kan forekomme. Vår risikokartlegging, leverandørevaluering og adferdskode er i startfasen og vil bedre vise hvordan GK tar samfunnsansvar fremover.

### Mål

- GK utfører årlig «due diligence» (selskapsgjennomgang) med start i 2021.



## S10. Menneskerettigheter

Det er viktig å rapportere, måle og vise ansvarlighet når det kommer til menneskerettigheter. Selskaper som rapporterer på denne indikatoren må vise til en sterk og forankret menneskerettspolicy som publiseres og etterleves som en integrert del av bærekraftsarbeidet. Et selskaps sosiale ansvarlighet og risikoprofil måles ved hjelp av denne indikatoren. Menneskerettighetspolicyen er ansett som en «licence to operate» (rett til å drive virksomhet) og det er forventet av alle ansvarlige selskaper å ha dette integrert i virksomheten, også inn mot leverandører og underleverandører. I tråd med FNs prinsipper for selskapers ansvarlighet for menneskerettigheter skal ikke virksomheten bidra til, forårsake eller assosieres med negativ påvirkning av menneskerettighetene gjennom sine aktiviteter eller relasjoner.

### Vurdering

GK opererer i en høyrisikonæring når det gjelder menneskerettigheter. Konsernet har krav gjennom både FN og EU om å redegjøre for sine policydokumenter, risikokartlegginger og etterlevelse i konsernets årsrapport.

GK har utarbeidet en policy for menneskerettigheter som gjelder for hele konsernet og GKs relasjoner. Policydokumentet inkluderer arbeidsrettigheter og etikk og må sees i sammenheng med indikatorene «S8 Helse og sikkerhet», «S9 Barne- og tvangsarbeid», «G5 Adferdskode for leverandører» og «G6 Etikk og antikorrupsjon». Eksisterende rutiner og dokumenter revideres fortløpende for å ivareta en god risikokartlegging, risikohåndtering og etterlevelse av GKs policy for menneskerettigheter.

### Mål

- GK utfører årlig «due diligence» (selskapsgjennomgang) med start i 2021.



# Virksomhets- styring

I dette kapittelet vil vi redegjøre for indikatorene innen virksomhetsstyring som omfatter styringsinstrukser, etikk, korrupsjon, personvern og datasikkerhet og leverandørkjeder.



## Corporate governance (G) - virksomhetsstyring

---

«Corporate governance» står for virksomhetsstyring eller styresett og beskriver måten et selskap styres på. Uten god virksomhetsstyring er det vanskelig for et selskap å utvikle seg i en bærekraftig retning. God virksomhetsstyring er avgjørende for å minske sosiale og miljømessige risikoer, samt andre vesentlige bærekraftsrisikoer. Under kapitlet «Corporate governance» i ESG-rapporteringen blir det belyst hvordan GK jobber med forretningsmessige forhold.

Arbeidet med ESG-rapporten har avdekket at det må arbeides mer systematisk og helhetlig med styringsdokumenter i GK. Datagrunnlaget og datafangsten har også vært krevende og bidratt til at det for 2019 ikke har vært mulig å fremskaffe data på alle områder.

I dette kapitlet vil vi redegjøre for indikatorene innen virksomhetsstyring som omfatter styringsinstrukser, etikk, korrupsjon, personvern og datasikkerhet og leverandørkjeder. Særlig leverandørkjedene utgjør en vesentlig bærekraftsrisiko for GK. I likhet med resten av næringen så er GKs leverandørkjede stor og kompleks. For å håndtere denne risikoen har GK i 2019 og 2020 utviklet en ny adferdskode (Code of Conduct) for leverandører sammen med en leverandørevaluering. Dette skal sikre at GKs samarbeidspartnere, leverandører og underleverandører følger våre krav og retningslinjer.

Bygge- og anleggsnæringen er preget av høyrisikoprodukter sett fra et menneskerettighets-, arbeidsretts- og miljøperspektiv. Vår adferdskode for leverandører og leverandørevaluering hjelper oss å sikre at alt som kjøpes inn av produkter, materialer og tjenester i GK er vurdert i en risikoevaluering for sosial ansvarlighet, miljø, økonomi, kvalitet og andre vesentlige forhold i leverandørkjeden.

Videre vil vår interne adferdskode sikre at alle ansatte i GK etterlever de samme kravene som vi stiller til samarbeidspartnere og leverandører, og at alle som jobber for eller i GK følger våre verdier og krav til etikk og moral.

### G1. Styremangfold

Styremangfold måler et selskaps aktive innsats for likestilling og evne til å benytte seg av tilgjengelige ressurser og talenter. Mangel på inkludering av kvinner i styret i selskapet indikerer risikoaspekter knyttet til ulikheter på arbeidsplassen.

Forskning indikerer klart at en større andel kvinner i styrerommet gir bedre resultater, inkludert sterkere finansielle resultater, økt mulighet for å tiltrekke og beholde talenter, mer innovasjon, større kundeinnsikt, sterkere resultater på ikke-finansielle indikatorer samt bedre styreeffektivitet. Indikatoren måles som prosentvis kvinneandel sammenlignet med menn i styret. Historiske data og bransjestandarder skal tas med om mulig i rapporteringen.

#### Vurdering

GK legger vekt på å gi kvinner og menn de samme muligheter for faglig og personlig utvikling, lønn og avansement. GK driver sin virksomhet i en næring hvor menn tradisjonelt er dominerende i antall. Dette gjenspeiles i kvinneandel blant ansatte

(9,7 prosent) og i kvinneandel i konsernstyret (20 prosent). Både styret og selskapets ledelse er bevisst de samfunnsmessige forventningene om tiltak for å fremme likestilling i virksomheten og i styret.

### Hva inngår i GK sin rapportering?

GK Gruppen består av flere datterselskaper som alle har egne styrever basert på nasjonale regler for aksjeselskap. Det overordnede styrende organet for GK Gruppen er konsernstyret.

### Konsernstyret består av:

Navn	Rolle	Kjønn	Intern / ekstern
John-Erik Karlsen	Styreleder	Mann	Eier, intern
Kaare M. J. Krane	Nestleder	Mann	Ekstern
Amund Skarholt	Styremedlem	Mann	Ekstern
Arne Ramberg	Styremedlem	Mann	Ekstern
Birte K. W. Sjule	Styremedlem	Kvinne	Ekstern

Som oversikten viser har konsernstyret ett kvinnelig styremedlem, som tilsvarer 20 prosent kvinneandel. KPI for kvinneandel i konsernstyret for 2019 var satt til samme som kvinneandelen i selskapet som var 9,7 prosent.

### Mål

- For å øke kvinneandelen ytterligere har GK som mål 40 prosent kvinneandel i konsernstyret innen utgangen av neste strategiperiode, som er innen 2025.

I Norge ble det i 2008 innført lov om kjønnskotering i styrever med krav om minimum 40 prosent av hvert kjønn i norske allmennaksjeselskaper. Dette inspirerte flere land i Skandinavia og i EU til å gjøre det samme, og flere selskaper har fulgt opp med samme mål. GK legger seg på samme linje som selskaper vi sammenligner oss med og markeder vi opererer i. Rapportering på andel kvinnelige styreledere utgår så lenge vi kun rapporterer for konsernstyret, hvor eier sitter som styreleder.

## G2. Styrets uavhengighet

Styrets uavhengighet måles for å evaluere hvor moderne og effektivt et selskaps styringsstruktur er. Måleparameteren er antall uavhengige styremedlemmer. Selskaper som kan vise til et høyfungerende, semi-uavhengig styre viser ofte god effektivitet på andre styringsforhold. Styrets uavhengighet rapporteres ved å svare ut om selskapet forbyr daglig leder (CEO) å fungere som styreleder og andel styreseter som er besatt av uavhengige styremedlemmer.



## Vurdering

GK sitt konsernstyre består av fem styremedlemmer hvorav fire er eksterne. Kun styreleder, eier John-Erik Karlsen, er intern. Andelen uavhengige styremedlemmer er 80 prosent, og konsernstyret oppfyller dermed en høy grad av uavhengighet.

### Mål

- GK skal ha over 50 prosent uavhengige styremedlemmer i konsernstyret.
- GK er i ferd med å etablere og vedta tydelige prinsipper for eierstyring og selskapsledelse. Prinsippene definerer at administrerende direktør ikke kan fungere som styreleder i eget selskap.

## G3. Prestasjonsbasert insentivordning

Denne indikatoren måler hvor seriøst et selskap tar arbeidet med bærekraft og måling og rapportering på ESG-indikatorer. Måles fremgang, og får ledere insentiver for å prestere? Har ledere i GK formelle insentiver til å prestere på bærekraft?

GK har i dag ingen formelle insentiv ordninger knyttet til bærekraft.

### Mål

- GK vil vurdere å innføre insentiver for ledere knyttet til konsernets bærekraftsmål som en del av revidert resultatlønsordning for 2021. Det er nedsatt en egen arbeidsgruppe for revisjon av resultatlønsordningen knyttet opp mot ny konsernstrategi, hvor prestasjonsbaserte insentiver knyttet til bærekraft vil bli vurdert.

## G4. Kollektive forhandlinger

Kollektive forhandlinger avdekker hvor mange i selskapet som er dekket av tariffavtaler enten gjennom medlemskap i fagforening eller som del av tariffavtaler innført for alle ansatte på avdelingen eller i selskapet. Indikerer at det er gode arbeidsvilkår for alle ansatte. Kollektive forhandlinger rapporteres som andel ansatte i selskapet som er dekket av tariffavtale.

## Vurdering

I Skandinavia er det generelt høy dekning av ansatte som omfattes av tariffavtaler. Dette gjelder også for GK sine ansatte, da GK opererer i Norge, Danmark og Sverige. I alle disse landene er minste sats for lønn i ulike kategorier innført ved lov. For 2019 rapporteres det med 100 prosent dekning i Sverige og Danmark, og 69 prosent for Norge. For konsernet totalt utgjør dekningen 80 prosent.

### Mål

GK innfører ikke et mål på dette feltet, men deltar aktivt i dialog med fagforeningene og ansatte for å fremme gode arbeidsvilkår. Det er full åpenhet rundt slike forhandlinger i GK. I Skandinavia gjelder full organisasjonsfrihet, sikret blant annet gjennom den europeiske menneskerettskonvensjon som er inkorporert som lov i de skandinaviske landene.

## G5. Adferdskode for leverandører (Supplier Code of Conduct)

Adferdskode for leverandører sikrer et selskaps risikohåndtering av leverandørkjeder. Gjennom å aktivt kreve ESG-leveranser og sette forventninger til leverandørkjeden, handler selskapet i sin egen interesse, leverandørenes interesse og på vegne av samfunnet i stort. Indikatoren måler om selskapets leverandører er pålagt å følge en adferdskode (Code of Conduct) og hvor stor andel av leverandørene har formelt bekreftet at de oppfyller koden?

### Vurdering

I løpet av 2019 og 2020 er adferdskode for leverandører og GKs leverandørevaluering videreutviklet. Dette har resultert i tydeligere krav og muliggjør et bedre grunnlag for å analysere leverandører og underentreprenører sitt eksisterende arbeid, prosesser og rutiner for viktige forhold som menneskerettigheter og arbeidsrettigheter. Dette gjør at GK får bedre kontroll med sin leverandørkjede og at risikoen for uregelmessigheter og uønskede forhold minker.

Adferdskode for leverandører og leverandørevalueringen sikrer at våre leverandører og underentreprenører har på plass lovfestede kontraktsforhold, forhindrer svart-, tvangs- og/eller barnearbeid, jobber systematisk med HMS og forhindrer unødige miljøpåvirkninger. Adferdskode for leverandører er med på å sikre at GKs kjerneverdier og etiske retningslinjer også følges av våre leverandører, underentreprenører og forretningsforbindelser lenger nede i kjeden.

- Per 1. februar 2020 hadde 72 prosent av leverandørene i det norske leverandørregisteret oppfylt GK Norges krav til leverandører.
- Per 12. mai 2020 hadde 33 prosent av leverandørene i det svenske leverandørregisteret oppfylt GK Sveriges krav til leverandører.

### Tiltak

Ny adferdskode for leverandører og ny leverandørevaluering innføres i hele konsernet i 2020. Sverige er allerede i gang med å teste på et utvalg leverandører. GKs leverandørregister er derfor ikke oppdatert med nye krav, men GKs neste rapportering vil være etter ny adferdskode for leverandører.

### Mål

- Alle leverandører i GKs leverandørregister skal bekrefte at de oppfyller ny adferdskode innen 2021.
- Innen 2025 skal de 50 største leverandørene med høyest risiko evalueres for etterlevelse av adferdskoden.

GKs neste rapportering på denne indikatoren vil være etter innføring av ny adferdskode for leverandører som blir gjeldende for hele konsernet, samt etter ny vurdering i GKs nye leverandørevaluering. Målet er å få så mange leverandører som mulig i GK sitt leverandørregister til å etterleve koden, samt få godkjent eller høyere i vår leverandørevaluering.

## G6. Etikk og antikorrupsjon

Denne indikatoren avdekker et selskap sine verdier og dedikering til etikk og etiske retningslinjer. Indikatoren viser om selskapet følger en etikk- og/eller antikorrupsjonspolicy og hvor stor andel av arbeidsstyrken som formelt har bekreftet at de overholder retningslinjene.

### Vurdering

Korrupsjon er en trussel mot rettsstaten, demokratiet og menneskerettighetene fordi det svekker etiske og moralske verdier. Bygge- og anleggsnæringen er regnet som den bransjen med mest korrupsjon i Norge. Arbeid med etikk og antikorrupsjon står høyt på dagsordenen til GK som for alle selskap som opererer i høy-risiko bransjer.

GK er i ferd med å oppdatere sin interne adferdskode (kjerneverdier og etiske retningslinjer).

Varslingssystemet GK Whistle som sikrer anonym og konfidensiell varsling via en kryptert tredjepartsløsning implementeres for hele konsernet i 2020. Rutiner for oppfølging er på plass og det skal sikres god intern og ekstern informasjon om tilgjengelighet for varsling.

### Mål

- 100 prosent av GKs arbeidsstyrke skal bekrefte at de overholder GKs etiske retningslinjer.

GK vil legge til rette for bekreftelse fra den enkelte arbeidstaker på at de overholder våre etiske retningslinjer gjennom selskapets digitale læringsportal. Målet er at alle ansatte skal bekrefte dette fra 2021.

## G7. Personvern og datasikkerhet

Denne indikatoren benyttes for å vurdere selskapets risiko- og sikkerhetsprotokoll knyttet til persondata. Digitalisering har ført til økt oppmerksomhet vedrørende personvernrettigheter og datasikkerhet, og selskaper må vise at de evner å håndtere data på en sikker måte. Indikatoren måler om selskapet følger en policy for personvern og datasikkerhet og om det er iverksatt tiltak for å overholde personvernreglene.

### Vurdering

GK har revidert policy for personvern og datasikkerhet slik at den ivaretar GDPR (personvernforordningen) og nasjonale personvernregler. Policyen skal følges av alle ansatte, eksterne driftspartnere og leverandører (tredjepart). GK har også utarbeidet og implementert egen rutine for behandling av personopplysninger, som revideres andre kvartal 2020. GK sørger for å inngå databehandleravtaler der dette er nødvendig.

### Mål

- Alle ansatte og tredjeparter skal etterleve GKs policy for datasikkerhet og personvern.

GK vil se til at rutiner og roller gjennomgås for å sikre at personvern og datasikkerhet er ivaretatt, og at policyen etterleveres.

## G8. ESG-rapportering

ESG-rapportering avdekker hvordan selskapet kommuniserer rundt ESG-data og -målinger, om det publiseres offentlig og måles jevnlig. Viser villighet til å dele og jobbe med bærekraftsrapportering og data, samt evne til kommunikasjon. Indikatoren måler om selskapet publiserer en bærekraftsrapport og om bærekraftsdata er inkludert i den fortløpende rapporteringen fra selskapet.

### Vurdering

Det er nytt for GK å sammenstille, analysere og kommunisere ESG-data samlet for alle land. Datagrunnlaget bærer derfor preg av ulikheter og GK vil jobbe videre med datainnhenting og -systematisering for å oppnå en bedre sammenstilling på tvers av land, med mål om en ensartet oppfølging, rapportering og kommunikasjon.

Tiltakene som er igangsatt er utarbeidelse av ESG-rapportering, innrapportering til UN Global Compact, spissing av mål og KPI-er for virksomhetsstyringen og oppdatering av sentrale policydokumenter. Videre vil GK arbeide med tilhørende rutiner og etterlevelse av disse for å sikre en bærekraftig utvikling av konsernet.

### Mål

- GK skal årlig publisere rapportering på bærekraft som del av sin årsrapport.
- Bærekraftsdata skal rapporteres fast til konsernstyre og konsernledelse.

Det er satt mål om årlig bærekraftsrapportering som en del av GK sin årsrapport med tilhørende rapportering til UN Global Compact. Bærekraftsorientering og bærekraftdata inntas som fast punkt i rapporten til konsernstyret.

## G9. Offentliggjøringspraksis

Indikatoren viser hvordan et selskap publiserer sine bærekraftsdata. Viser villighet til åpenhet og deling, samt seriøsitet gjennom godkjente rapporterings organer. Måles ved å evaluere selskapets offentliggjøringspraksis vedrørende om selskapet leverer bærekraftsdata til rammeverk for bærekraftsrapportering, om selskapet fokuserer på spesifikke FN-mål for bærekraftig utvikling (SDG), samt om selskapet setter mål og rapporterer fremdrift for FNs bærekraftsmål.

### Vurdering

GK kommuniserer i 2020 for første gang bærekraftdata på konsern nivå. Rapporten blir sendt til UN Global Compact, og er oppstarten for GKs årlige rapporteringer på progresjon til UN Global Compact. Det er utført en første analyse for hvilke bærekraftsmål GK kan være med å bidra til å nå.

- GK skal rapportere årlig progresjon på bærekraft til UN Global Compact.
- GK skal rapportere årlig progresjon på de av FNs bærekraftsmål som er relevant å bidra på.

GK er forpliktet gjennom sitt medlemskap i UN Global Compact å rapportere og kommunisere årlig progresjon på bærekraft, og vil gjøre dette ved hjelp av ESG-rapportering og målinger. GK skal i tillegg rapportere årlig progresjon for de av FNs bærekraftsmål som er funnet relevant for GK å kunne bidra på. En analyse av relevante bærekraftsmål vil bli utarbeidet i 2020 og måling av progresjon fra 2021 og videre. En egen kommunikasjonsstrategi for åpenhet og deling av bærekraftsrapportering og målinger, internt og eksternt, med tilhørende datagrunnlag vil bli etablert.



## G10. Tredjepartsvurdering

Denne indikatoren avdekker seriøsitet og kredibilitet når det kommer til dataene som inngår i publikasjoner om ESG og bærekraft. Gjennom tredjepartsvurdering av godkjent evalueringsorgan kan et selskap sikre ytterligere gjennomgang og kvalitetssikring av dataene. Indikatoren måler om bærekraftsdata blir validert av tredjepart.

### Vurdering

GK har i dag ISO 9001-sertifisert ledelsessystem for kvalitet i alle land, miljøfyrtårn-sertifisering i Norge og ISO 14001-sertifisering for miljøledelsessystemet i Sverige. Dette ansees som en start, men det er et mål for selskapet å foreta en større tredjepartsvurdering i 2021 når en får vist målinger på progresjon mot det som vi i 2020 kommuniserer som vårt utgangspunkt.

GK vil i tiden fremover gjøre en evaluering av ulike tredjepartsvurderinger for å se hvem som har best kredibilitet når det gjelder evaluering av GK sitt datagrunnlag. GK vil videre jobbe med å bedre datagrunnlaget både når det gjelder kvalitet og omfang. For denne første bærekraftsrapporten har GK jobbet med eksterne bærekraftsekspert, med Nasdaq sin ESG-guide og med UN Global Compact for å sikre en god start på rapporterings arbeidet.

### Mål

- GK vil innføre tredjepartsvurdering av datagrunnlag, målinger og rapportering på bærekraft fra 2021 og videre.
- Hele GKs virksomhet skal være ISO9001 og ISO14001 sertifisert innen 2025.

## GKs arbeid med FNs bærekraftsmål

FNs bærekraftsmål er verdens felles arbeidsplan for å utrydde fattigdom, bekjempe ulikhet og stoppe klimaendringene innen 2030. FNs bærekraftsmål består av 17 mål og 169 delmål. Målene fungerer som en felles global retning for land, næringsliv og sivilsamfunn og ble utviklet gjennom innspill fra hele verden.

I 2020 lanserte FN i samarbeid med B Lab en pilot for selskaper som ønsker å finne de av bærekraftsmålene som berører dem og som de kan være med å bidra på. GK har benyttet dette verktøyet for å få ut en liste over mål, som vi så har analysert videre for å spisse innsatsen vår. I tillegg til [FNs SDG Action Manager](#), har vi benyttet metode fra GRI og UNGC for å analysere bærekraftsmålenes relevans for GK. I rapporten "Business Reporting on the SDGs – Integrating the SDGs into corporate reporting: A practical Guide" introduseres en analyse som benytter følgende steg:

1. Velge relevante bærekraftsmål for virksomheten ut ifra analyse av
  - a. risiko for mennesker og miljø og
  - b. positive effekter som virksomheten kan bidra med til bærekraftsmålet ut ifra egne produkter, tjenester og investeringer
2. Målsette, måle og analysere
3. Rapportere fremgang og implementere tiltak

Etter den innledende analysen var det 6 mål som stod frem som mål GK bør ha et forhold til. Enten fordi GK har mulighet til å bidra positivt for å oppnå målene, eller fordi noen av målene peker på forhold eller potensielle risikoer som GK må ha en bevissthet rundt i sitt bærekrafts arbeid.



Etter en nærmere gjennomgang av kriterier for måling og progresjon, samt detaljert vurdering av delmålene til hvert hovedmål, står mål 7 og 8 igjen som mål GK kan starte å rapportere på i 2020. Progresjon mot disse to målene vil inkluderes i neste rapportering, hvor GK vil rapportere sin innsats på følgende delmål:

## Mål 7: Ren energi for alle

**7.1** Innen 2030 sikre allmenn tilgang til pålitelige og moderne energitjenester til en overkommelig pris.

**7.3** Innen 2030 doble energieffektivitetsraten på verdensbasis.

## Mål 8: Anstendig arbeid og økonomisk vekst

**8.2** Øke den økonomiske produktiviteten gjennom diversifisering, teknologisk modernisering og innovasjon, blant annet med vekt på lønnsomme og arbeidsintensive sektorer.

**8.5** Innen 2030 oppnå full og produktiv sysselsetting og anstendig arbeid for alle kvinner og menn, deriblant ungdom og personer med nedsatt funksjonsevne, og oppnå lik lønn for likt arbeid.

**8.6** Innen 2020 betydelig redusere andelen unge som verken er i arbeid eller under utdanning eller opplæring.

**8.7** Treffe umiddelbare og effektive tiltak for å avskaffe tvangsarbeid, få slutt på moderne slaveri og menneskehandel og sikre at de verste formene for barnearbeid forbyes og avskaffes, herunder rekruttering og bruk av barnesoldater, samt avskaffe alle former for barnearbeid innen 2025.

**8.8** Beskytte arbeiderrettigheter og fremme et trygt og sikkert arbeidsmiljø for alle arbeidstakere, herunder arbeidsinnvandrere og særlig kvinnelige innvandrere, samt arbeidstakere i vanskelige arbeidsforhold.

Som en oppstart for måling av progresjon og arbeid inn mot FNs bærekraftsmål, vil GK i neste års ESG-rapport innhente data, måle og rapportere på bærekraftsmål nr. 7 og nr. 8. Vi har som ambisjon å inkludere flere av bærekraftsmålene i vår rapportering så snart datagrunnlaget vårt tillater måling av progresjon.



## Vedlegg

---

1. Policy for ytre miljø i GK
2. Ligestillingspolicy
3. Policy for menneskerettigheter
4. Adferdskode for leverandører, Code of Conduct
5. Intern Code of Conduct, kjerneverdier og etiske retningslinjer
6. Datasikkerhet og personvern





## Formål

Beskrive GK Gruppens policy knyttet til ytre miljø.

## Ansvar

Det er konsernledelsen som har ansvaret for å definere GKs policy for ytre miljø.

## Beskrivelse

# Policy ytre miljø

I GK bygger vi bærekraftige samfunn for generasjoner. Det er vår misjon og hensikten med det vi gjør. For oss betyr det enkelt og greit at vi er med på en oppgave som er større enn oss selv. Vi vet at vår næring globalt står for 40 prosent av energibruken og klimagassutslippene, og det kan ikke fortsette. Vi skal være en pådriver for å bygge bærekraftige samfunn, både store og små. Vi skal strekke oss etter å ta langsiktige miljøvalg foran kortsiktig gevinst og gå i front mot en bærekraftig fremtid for generasjoner.

Et bærekraftig samfunn krever høye ambisjoner for miljømessige, sosiale og forretningsmessige forhold. For at GK skal kunne leve opp til vår visjon om å være et klimaforbilde, så vil GK arbeide for å sikre at virksomheten utvikles i samsvar med bærekraftige prinsipper og være en pådriver for at våre samarbeidspartnere, leverandører og kunder følger de samme prinsippene.

GK støtter og forplikter seg til internasjonale initiativer og legger følgende til grunn for sitt arbeid med ytre miljø:

- *FNs Bærekraftsmål*
- *UN Global Compacts 10 prinsipper for et ansvarlig næringsliv*
- *ESG-rapportering for bærekraft*
- *Kravene i ISO 14001*
- *Miljøfyrtårn*
- *Gjeldende miljølover og regler*
- *Kundekrav*

## GKs egen virksomhet

GK skal så langt det er mulig forhindre og kontinuerlig begrense uheldig påvirkning på miljø. GK skal tilstrebe å utføre alle sine operasjoner på en miljømessig bærekraftig måte, og etterfølge gjeldende miljøkrav. Dette innebærer å redusere utslipp til luft, jordsmonn og vann. GK sine tjenester, produkter og prosesser optimaliseres for å forbruke energi, naturressurser og råmaterialer så effektivt som mulig, og for å minimere volumet av avfall og reststoffer. GK skal unngå materialer og metoder som involverer risiko for miljø og klima der hvor andre tilgjengelige og funksjonelle alternativer eksisterer.

## Kompetanseutvikling og rapportering

GK vil gjennom opplæring og informasjon stimulere til økt miljøbevissthet på alle nivå i bedriften. For stadig å bli bedre på dette området skal miljøarbeidet også være gjenstand for kontinuerlig justering og forbedring. GK gjennomfører årlig ESG-rapportering, innrapportering av progresjon til UN Global Compact, samt oppfølging av krav og prosesser beskrevet i Miljøfyrtårn og ISO 14001.

## Innkjøp og leverandører

GKs leverandører skal kontinuerlig forplikte seg til å redusere miljøbelastningen ved fremstilling og transport av sine produkter. Alle GK sine leverandører forplikter å følge GKs adferds kode for leverandører, og vil bli evaluert ut i fra en leverandørs evaluering.

## Produkter og tjenester

Det er lite miljøinformasjon på produktnivå i bransjen, og GK er en pådriver for å innføre miljødeklarasjoner innenfor tekniske installasjoner. GK vil bruke sin innkjøpsmakt for å etterspørre, og etter hvert kreve, informasjon fra våre leverandører om produktene deres. Dette avdekker hvordan de blir produsert og hvor de stammer fra.

## Et Klimaforbilde

Vår nye visjon om GK som et klimaforbilde innebærer en ny bevissthet i forhold til egen og kunders miljøprestasjon.

Våre langsiktige miljømål er:

- GK skal **halvere egne utslipp** innen 2030, og halve porteføljen vår skal være **klimanøytral** i 2035.
- GK skal redusere egne klimagassutslipp gjennom offensiv utfasing av GK-eide eller GK-leasede kjøretøy med fossilt drivstoff
- GK har som mål å tilby og levere tekniske anlegg med klimagassregnskap
- GK vil fortsette med å utvikle og tilby de beste energiløsninger i bygg i forhold til energieffektiv energibruk og godt inn klima, samt nye tjenester som reduserer kundens klimagassutslipp
- GK vil utvikle og tilby GK Cloud (se forklaringsboks under) som ledende driftsverktøy for bygg
- GK skal være ledende på naturlige kuldemedier og promotere og motivere kunden til å ta i bruk naturlige kuldemedier der hvor det er egnet



For policydokument

Dato: 01.06.20

Sign.:

Kim R. Lisø  
Konsernsjef

## Formål

Beskrive GK Gruppens policy knyttet til likestilling mellom kjønn.

## Ansvar

Det er konsernledelsen som har ansvaret for å definere GKs likestillingspolicy.

## Beskrivelse

### Likestilling

Alle som jobber i GK skal ha like muligheter uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, graviditet, seksuell orientering, kjønnsidentitet, alder eller andre vesentlige forhold ved en person. Med likestilling menes likeverd, like muligheter og like rettigheter. Dette følger av de skandinaviske likestillings- og diskrimineringslovene, som tar særlig sikte på å bedre kvinners og minoriteters stilling, samt av FNs rasediskrimineringskonvensjon.

Bygge- og anleggsbransjen har tradisjonelt vært en mannsdominert bransje. Kvinner har vært i mindretall, både på operativt nivå og i lederstillinger. Dette gjelder også i GK. I 2019 var kvinneandelen i GK 10 %. Kun 5 % av lederne er kvinner. Større kjønnsmessig balanse blant ansatte og ledere er ønsket i GK. GK skal som arbeidsgiver tiltrekke seg de beste kandidatene, og en god kjønnsbalanse øker vår attraktivitet som arbeidsgiver. I tillegg gir en bedre kjønnsbalanse positive effekter på arbeidsmiljøet, som økt effektivitet, kreativitet og produktivitet, samt mindre sykefravær.

#### GK skal øke kvinneandelen og fremme likestilling

GK er en arbeidsplass hvor både menn og kvinners kunnskap, verdier og erfaringer verdsettes likt, og hvor kvinner og menn får like muligheter til utvikling. GK ønsker å få en så balansert kjønnsbalanse som mulig i selskapet. Ved etablering av prosjekt- og arbeidsgrupper skal det tilrettelegges for opprettholdelse av kjønnsbalansen.

#### Rollemodeller og talenter

GK skal bidra til utvikling og synliggjøring av kvinnelige rollemodeller både i selskapet og bransjen. Kvinnelige rollemodeller vil være positivt i GKs arbeid med å finne og rekruttere nye kvinnelige talenter. Gjennom deltakelse i skandinaviske kvinnenettverk jobber GK sammen med bransjen for å finne og tiltrekke seg flere kvinnelige arbeidstakere.

#### Rekruttering

Rekruttering i GK skal gjennomføres på en måte som på lang sikt vil sikre en jevnere fordeling mellom kvinner og menn på alle nivåer, og innenfor de ulike faglige kategoriene. Når vi ansetter nye medarbeidere, skal vi se etter kvinnelige kandidater. Det underrepresenterte kjønn skal prioriteres når søkerne har like kvalifikasjoner i henhold til stillingsbeskrivelse. Vi skal oppfordre kvinner internt til å søke på lederstillinger i selskapet, og sørge for utvikling av de kvinnelige ledertalentene vi har.

#### Arbeidshverdagen

GK tilrettelegger slik at vi oppnår likestilling på arbeidsplassen på lang sikt, også på byggeplassen. Ingen skal bli diskriminert eller trakassert på arbeidsplassen. I tillegg tilrettelegger GK for fleksibel arbeidshverdag. For GK er det særlig viktig å vise at det er mulig å kombinere en lederstilling med familietid og privatliv, for å sikre at

kvinner inntar lederposisjoner i selskapet. Kvinner og menn skal ha like muligheter for fleksibilitet i organiseringen av arbeidstiden og i organiseringen av arbeidet.

### **Kompetanseutvikling og lønn**

Videre skal kvinner og menn skal ha like muligheter for kompetanseutvikling. Lønningsnivå og lønnsutvikling skal være basert på innhold i arbeidet og ikke på kjønn eller andre vesentlige forhold ved en person. Lik lønn for likt arbeid skal innføres som prinsipp for å adressere eventuelle uberettigede lønns GAP i selskapet. GK skal gjennomføre lønnskartlegging med hensyn på diskriminering og likestilling, for å avdekke og analysere eventuelle uberettigede lønns GAP. Avdekkes uberettigede lønns GAP skal det defineres tiltak og plan for å rette opp dette.

Gjennom denne likestillingspolicyen ønsker GK at det på sikt blir en naturlig del av vår arbeidskultur å rekruttere og fremme kvinner til posisjoner på alle nivåer i selskapet.





For policydokument

Dato: 01.06.20

Sign.:

Kim R. Lisø  
Konsernsjef

## Formål

Beskrive GK Gruppens policy knyttet til menneskerettigheter.

## Ansvar

Det er konsernledelsen som har ansvaret for å definere GKs policy for menneskerettigheter.

## Beskrivelse

# Policy Menneskerettigheter

Menneskerettigheter er grunnleggende rettigheter alle har, uavhengig av kjønn, alder, legning, livssyn eller nasjonalitet. GK ivaretar og respekterer menneskerettighetene i egne foretak og gjennom våre relasjoner. GKs kjerneverdier og etiske retningslinjer setter standarden for egne ansatte, og alle ansatte i GK må følge disse retningslinjene i arbeidet sitt. Andre som jobber på vegne av GK må følge leverandørers Code of Conduct. Eventuelle brudd på retningslinjene eller andre bekymringer skal meldes til GKs konfidensielle og anonyme varslingstjeneste: Whistle GK.

GK følger FNs veiledende prinsipper for bedrifters ansvar for menneskerettigheter, og vår policy er basert på internasjonale konvensjoner og regler:

- FNs Verdenserklæring om Menneskerettigheter
- FNs veiledende prinsipper for bedrifters ansvar
- Den internasjonale konvensjonen om samfunnsmessige og politiske rettigheter
- Den internasjonale konvensjonen om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter
- ILOs kjernekonvensjoner
- Den Europeiske menneskerettskonvensjon

GK jobber tett med byggebransjen for å tilpasse vårt arbeid rundt menneskerettigheter, og krever at alle våre samarbeidspartnere, leverandører og kunder sikrer at menneskerettighetene blir ivaretatt.

## Våre ansatte

GK er opptatt av å sikre en trygg, likestilt og mangfoldig arbeidsplass med like rettigheter og likeverdige forhold for alle ansatte. Vi er vårt ansvar bevisst når det gjelder å opprette og ivareta en arbeidskultur hvor mennesker blir sett og respektert. Vårt HMS-arbeid sikrer at våre ansatte er trygge, godt ivaretatt og får den opplæring, informasjon og trening som er nødvendig for å ivareta deres sikkerhet.

GK er opptatt av mangfold og inkludering. Likestilling mellom kjønnene er en utfordring i vår bransje, og er også en utfordring for GK. Dette skyldes at det er færre kvinner i de rollene som utgjør størsteparten av arbeidsstyrken. Der er også en lavere andel av kvinner i ledelsesposisjoner. GK har iverksatt tiltak for å øke kvinneandelen i egne foretak. GK jobber også med samarbeidspartnere for å øke kvinneandelen i bransjen generelt.

GK respekterer retten til organisasjonsfrihet, likelønn og like muligheter. Vi følger alle lover og regler om likestilling og arbeidsmiljø, og deltar aktivt i, og støtter dialog med, fagforeninger og andre interesseorganisasjoner som representerer våre ansattes rettigheter.

## Våre leverandører, produkter og tjenester

GK jobber aktivt for en rettferdig og etisk handel. Vår leverandørkjede er veldig stor og kompleks. GK ønsker å redusere antallet leverandører gjennom standardisering på avtaleleverandører i hvert enkelt land og også i konsernet som helhet. Vår Code of Conduct for leverandører krever at alle i leverandørkjeden overholder internasjonale standarder for arbeidere. Dette er også en vesentlig del av GKs leverandørevaluering. Slaveri, menneskehandel, barnearbeid, diskriminering og trakassering blir aldri akseptert i våre aktiviteter, heller ikke hos de som jobber med oss eller på vegne av oss. GK jobber kun med aktører som sørger for at slike brudd på menneskerettigheter aldri forekommer.

GK vet at vi kan påvirke etterlevelse av menneskerettigheter både gjennom egne operasjoner og gjennom våre relasjoner. Vi forsøker å sikre at våre produkter og tjenester ikke brukes av andre på måter som bryter våre forpliktelser til internasjonale menneskerettighets lover og standarder.

GK etterspør informasjon fra våre leverandører om produktene deres, hvordan de blir produsert og hvor de stammer fra. Det er lite miljøinformasjon på produktnivå i bransjen, og GK er en pådriver for å innføre miljødeklarasjoner ([EPD'er](#)) innenfor tekniske installasjoner for å synliggjøre og fremme miljøinformasjon. Det er i GKs interesse å velge de mest miljøvennlige produktene, samt bidra til at bevisstheten og kunnskapen om miljømerking og miljøhensyn øker blant våre leverandører og i bransjen for øvrig.

## Due Diligence

GK følger opp arbeidet med menneskerettigheter gjennom Due Diligence, i henhold til krav gitt av Den Europeiske menneskerettskonvensjonen. GK vil som del av dette gjennomgå:

- Kjerneverdier og etiske retningslinjer
- Code of Conduct for leverandører
- GK sin evaluering av leverandører
- Ivaretagelse av menneskerettigheter i interne prosedyrer
- Varslingssystemet GK Whistle



GKs adferds kode for leverandører beskriver de prinsipper som GKs leverandører og eventuelle underleverandører skal etterleve. GK stiller høye krav til egne virksomheter og egne ansatte når det gjelder miljømessige, sosiale og forretningsmessige forhold. GKs forretning skal preges av høy etisk og moralsk standard. GK stiller samme krav til sine leverandører som til deres under-leverandører. Våre samarbeidspartnere skal drive sikkert og miljøvennlig, og oppfylle alle krav som stilles i gjeldene avtaler og regelverk.

### Formål

I GK bygger vi bærekraftige samfunn for generasjoner. Det er vår misjon og hensikten med det vi gjør. For oss betyr det enkelt og greit at vi er med på en oppgave som er større enn oss selv. Vi vet at vår næring globalt står for 40% av energibruken og klimagassutslippene, og det kan ikke fortsette. Vi skal være en pådriver for å bygge bærekraftige samfunn, både store og små. Vi skal strekke oss etter å ta langsiktige miljøvalg foran kortsiktig gevinst og gå i front mot en bærekraftig fremtid for generasjoner.

Et bærekraftig samfunn krever høye ambisjoner for miljømessige, sosiale og forretningsmessige forhold. GK tolererer ingen form for korrupsjon, bestikkelser, brudd på menneskerettigheter, diskriminering, konkurransevridende forhold eller unødig miljøpåvirkning.

I GK deler vi et felles verdigrunnlag. Verdier styrer handlingene og holdningene våre. De er grunnmuren i vår kultur og rettesnorer for valgene vi tar både som selskap og som individer.

Ledelse og alle ansatte etterlever GKs verdier og de etiske retningslinjene som er oppsummert i vår interne Code of Conduct. Dette styrer alle GKs forretninger, og vi krever oppfølging av de samme etiske prinsipper av våre leverandører. Denne adferds koden for leverandører (heretter adferds koden) stadfester de prinsipper som GK krever at leverandørene aksepterer og følger.

### Hvem gjelder adferds koden for?

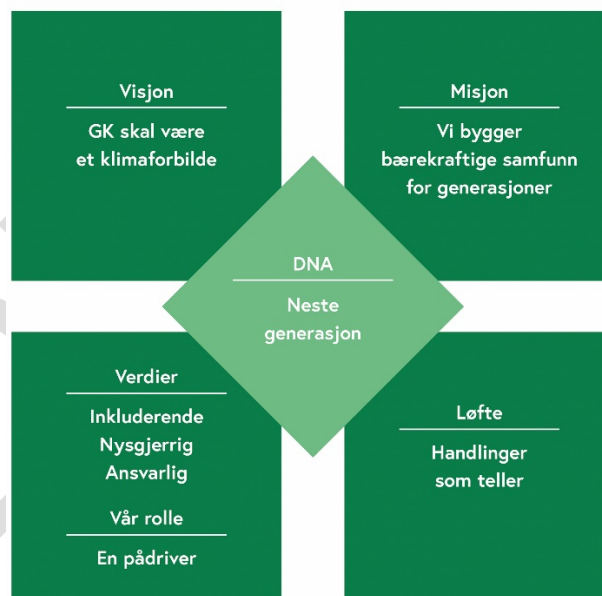
Adferds koden gjelder alle selskap som leverer produkter og/eller tjenester til GK. Den inkluderer leverandørene og deres underleverandører, samt deres ansatte og deres konsulenter, heretter omtalt som "leverandører".

Leverandører er ansvarlige for å sikre at deres ansatte, og ansatte hos potensielle underleverandører som

engasjeres i leveransen, har lest, forstått og akseptert å følge prinsippene i denne adferds koden. Leverandørene skal ha på plass en prosess for å sikre og verifisere oppfølging av denne adferds koden, og er ansvarlig for at adferds koden også følges av deres underleverandører.

Adferds koden er en essensiell del av avtalen mellom GK og leverandøren, og brudd på adferds koden kan resultere i terminering av samarbeidet med leverandøren.

### GKs verdier, visjon, misjon og løfte



### GKs krav til leverandører

#### Lover og regler

Leverandører må respektere og overholde lover og regler i de land hvor de opererer. Men denne adferds koden går lengre enn lokale lover og regler. Alle leverandører til GK bes i tillegg om å overholde prinsippene til UN Global Compact, FNs verdenserklæring om menneskerettigheter, ILOs konvensjoner for arbeids rettigheter, konvensjonen om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter (ICESCR), FNs pakt om sivile og politiske rettigheter (ICCPR) og OECDs anti-korrupsjons konvensjon. Disse forpliktelsene inkluderer:

#### Arbeidsrettigheter og arbeidsforhold

Leverandørenes ansatte har rett til ikke å bli utsatt for nedverdiggende behandling. Arbeidstakere skal få betalt, ha gode arbeidsforhold og diskrimineringsfrihet.

Alle arbeidstakere skal behandles på like vilkår, uavhengig av kjønn, religion, etnisitet, seksuell legning, alder, etc. Arbeidstakere skal ha sunne og trygge arbeidsforhold, være ansatt gjennom kontrakter, ha rett til god levestandard og velvære, rett til å hvile og regelmessig betalt ferie. Prosedyrer skal være på plass og overholdes med hensyn til regulert arbeidstid og kompensasjon, samt prosedyrer som gir mødre spesiell beskyttelse og betalt permisjon før og etter fødsel.

### Barnearbeid

GK aksepterer ingen form for barnearbeid. Alle intensjoner i ILO-konvensjonene om barnearbeid og barnerettigheter skal overholdes. Avdekkes barnearbeid må leverandøren ha en rutine og prosess for å håndtere dette med mål om å skape de beste forutsetninger for barnet og stille krav til deres verdikjede om å unngå all form for barnearbeid.

### Organisasjon og fagforeningsfrihet

Arbeidstakere har rett til organisasjonsfrihet og skal ha mulighet til å slutte seg til fagforeninger og ha rett til å streike. Der landets lover begrenser disse rettighetene, skal leverandøren handle for å fremme disse rettighetene på grunnlag av kravene i konvensjonene og prinsippene for menneskerettigheter.

### Frihet fra tvangsarbeid

Alle intensjoner om et forbud mot tvangsarbeid og slaveri skal overholdes. Avdekkes slaveri eller tvangsarbeid skal leverandører ha en rutine og en prosess på plass for å håndtere den negative innvirkningen på menneskerettighetene med sikte på å oppnå de beste forholdene for de berørte.

### Korrupsjon

GK tar avstand fra alle former for korrupsjon. Leverandører, ledere og eiere av organisasjonen må ikke være dømt for korrupsjon, svindel eller hvitvasking av penger. Ved mistanke om korrupsjon eller andre brudd på denne adferds koden oppfordrer vi alle parter til å rapportere forholdet til: [GK Whistle](#), vår anonyme varslerfunksjon.

### Konkurransesvridende virksomhet og konfidensialitet

Leverandører må alltid handle i tråd med gjeldende konkurranse lover og regler. Leverandører skal ikke dele informasjon eller inngå avtaler med konkurrenter, kunder eller leverandører på en måte som er i strid med konkurranselover og regler. Opplysninger som tilflytter leverandører i forbindelse med samarbeid med GK, forutsettes behandlet med konfidensialitet og må under ingen omstendigheter deles med andre. For leverandører som har tilgang på deler av GK sine systemer skal det signeres taushetserklæring.

### Betaling av skatter og avgifter

Leverandører må oppfylle alle sine forpliktelser til registrering og innbetaling av skatter, avgifter og trygdeavgifter både i det land de er etablert, og i oppdragsgivers medlemsstat. (GK krever at dette dokumenteres).

### Miljø, kvalitet og arbeidsmiljø

Leverandører må ha identifisert risikoforhold knyttet til miljø, kvalitet og HMS. Det må finnes system og rutiner som dekker disse områdene. Dette følges opp gjennom GK sin leverandørvurdering og er avgjørende for om leverandører kan engasjeres. Dette inkluderer å kunne vise at produksjonslokaler og øvrige arbeidsforhold tilrettelegges for å minimere risiko for arbeidsrelaterte ulykker, skader og belastninger for de som utfører arbeid, samt uheldige miljøpåvirkninger.

### Miljø

Leverandører skal så langt det er mulig forhindre og kontinuerlig begrense uheldig påvirkning på miljø som følge av leverandørens aktiviteter. Leverandører skal tilstrebe å utføre alle sine aktiviteter på en miljømessig bærekraftig måte, og etterfølge eller overgå gjeldende miljøkrav. Dette innebærer å redusere utslipp til luft, jordsmunn og vann. Leverandørers tjenester, produkter og prosesser skal optimaliseres for å forbruke energi, naturressurser og råmaterialer så effektivt som mulig, og for å minimere volumet av avfall og reststoffer. Leverandører skal unngå materialer og metoder som involverer risiko for miljø og klima der hvor andre tilgjengelige og funksjonelle alternativer eksisterer.

### Overholdelse

GK forbeholder seg retten til å foreta besøk på stedet for å undersøke etterlevelse av de etiske prinsippene. Ved mangler på de ovennevnte punkter kan GK kreve erstatning eller prisreduksjon. Ved store mangler kan kontrakten sies opp.

### Leverandøren lover:

*Gjennom sin virksomhet å overholde GKs adferds kode for leverandører, og stille tilsvarende krav til sine underleverandører. Ved mistanke om krenkelse eller utilstrekkelig overholdelse av forpliktelsene i denne adferds koden, å rapportere dette til GK via [GK Whistle](#). Den signerte leverandøren bekrefter at de ovennevnte forpliktelsene overholdes. Undertegnede bekrefter eksistensen av samsvarsprosedyrer.*

Leverandør/underleverandør

Org. nr: \_\_\_\_\_

Dato: \_\_\_\_\_

Underskrift: \_\_\_\_\_





For policydokument

Dato: 01.06.20

Sign.:

Kim R. Lisø  
Konsernsjef

## Formål

Beskrive GK Gruppens policy for egen adferds kode.

## Ansvar

Det er konsernledelsen som har ansvaret for å definere GK sine kjerneverdier og etiske retningslinjer.

## Beskrivelse

# Kjerneverdier og etiske retningslinjer – vår adferds kode

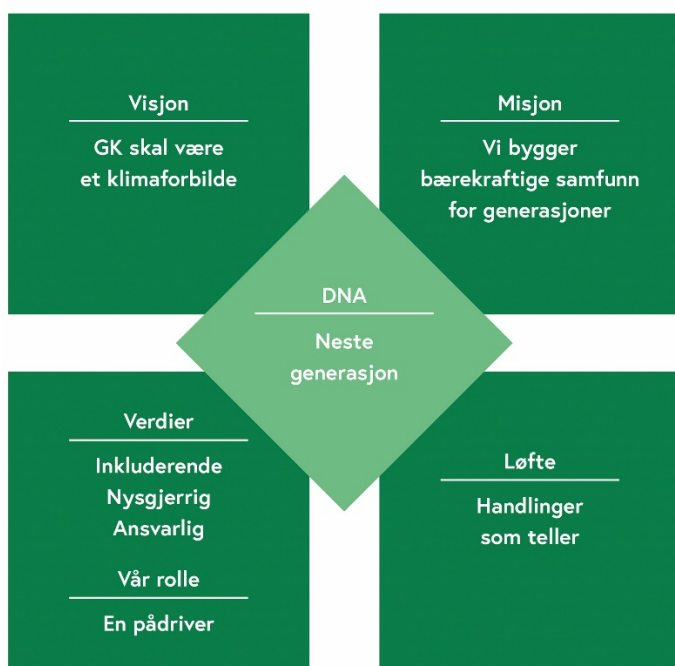
GKs verdier og etiske retningslinjer oppsummerer adferden som alle medarbeidere i GK skal følge til enhver tid.

GK har nulltoleranse for korrupsjon, bestikkelser, konkurransebegrensende praksis, diskriminering, trakassering og enhver ulovlig handling. De etiske prinsippene som er beskrevet i disse retningslinjene, sammen med lovene og reglene som gjelder for oss, utgjør fundamentet for GKs drift. Disse retningslinjene definerer våre etiske prinsipper og vår forretningsmessige adferd – som enkeltmedarbeidere i GK og som en organisasjon. De gjelder for alle som arbeider i GK, uavhengig av rolle, stilling eller ansettelsesforhold.

Ved å følge retningslinjene sørger vi ikke bare for at alle arbeider i et etisk ansvarlig arbeidsmiljø, men også for en lønnsom og god virksomhet.

## Vår visjon og våre verdier

Vår visjon er at GK skal være et klimaforbilde. Vår misjon er å bygge bærekraftige samfunn for generasjoner. Verdien våre forplikter oss til å opptre etter den høyeste etiske standard og drive virksomheten på en ansvarlig og bærekraftig måte, og de skal gjenspeiles i alt vi gjør.



## Våre verdier: INA

I GK deler vi ett felles verdi grunnlag. Verdiene styrer handlingene og holdningene våre. De er grunnmuren i vår kultur og rettesnorer for valgene vi tar både som selskap og som individer. Verdiene er ikke bare ord vi skal huske, men konkrete veivisere som hjelper oss å velge, og å velge bort. INA står for:

### Inkluderende

I GK deler vi vår kunnskap og erfaring, og anerkjenner hverandres fag og virkelighet. Vi verdsetter mangfold som er viktig for å skape en god arbeidsplass. I GK lar vi oss inspirere av ulikheter, og gjennom åpenhet, respekt og samhandling bygger vi gjensidig tillit. Slik skaper vi et bærekraftig arbeidsmiljø for generasjoner.

### Nysgjerrig

Nysgjerrighet er fundamentet i all innovasjon, og innovasjon er nødvendig for utvikling. Derfor er vi nysgjerrige på eget og andres fag og hvordan vi kan samarbeide for å skape mer effektive, lønnsomme og klimavennlige løsninger som bidrar til bærekraftige samfunn for generasjoner.

### Ansvarlig

Å være ansvarlig handler om det vi er og det vi gjør. Vi er til å stole på og vi gjør det vi sier vi skal gjøre. Slik bygger vi tillit og tillit er grunnleggende for å være en langsiktig, verdiskapende og skikkelig virksomhet som utvikler bærekraftige løsninger for generasjoner.

## Etiske retningslinjer

Våre etiske retningslinjer understøttes av alle lovbestemte krav som gjelder for virksomheten vår, samt mer detaljerte policyer og avtaler der prinsippene og forventningene som er beskrevet her anvendes.

GK har underskrevet avtale med FNs Global Compact, og overholder deres ti prinsipper om menneskerettigheter, arbeidsliv, miljø og anti-korrupsjon. Videre støtter vi alle menneskerettighetene slik de er beskrevet i FNs verdenserklæring om menneskerettigheter, og i konvensjonene til Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO), som er et fagorgan under FN.

Vi slutter oss også til prinsippene som støttes av PACI, Verdens økonomiske forums 'Partnering Against Corruption Initiative' (PACI).

### Etiske dilemmaer

Dersom noen av våre ansatte står overfor et etisk dilemma og er usikker på hvordan de skal gå videre, kan sjekkpunktlisten under benyttes til å finne frem til den beste beslutningen.

- ✓ Er det lovlig?
- ✓ Er det i tråd med GKs verdier, etiske retningslinjer og prosedyrer?
- ✓ Vil jeg være komfortabel med å fortelle kollegaer, sjefer, venner og familie om dette?
- ✓ Vil det være ok om dette kom ut i media eller sosiale medier?
- ✓ Er dette moralsk sett i orden?

## På Arbeidsplassen

Å arbeide i GK innebærer ikke bare å etterleve våre verdier og etiske retningslinjer. Det handler også om å forvalte GKs eiendeler på en ansvarlig måte og om å skape en rettferdig, bærekraftig og sikker arbeidsplass. Du må gi ditt bidrag ved å opptre profesjonelt og ved å fremme en inkluderende, nysgjerrig og ansvarlig kultur der alle føler seg velkommen.

## Personlig atferd og opptreden i GK

Alle i GK skal opptre med respekt og integritet overfor forretningsforbindelser, kunder, leverandører, kolleger og andre som vedkommende kommer i kontakt med i tilknytning til sitt arbeid. Det er nulltoleranse for korrupsjon i GK. Selskapets ledere har et særlig ansvar for å fremme åpenhet, lojalitet og respekt. GK aksepterer ikke noen form for trakassering, diskriminering eller annen atferd som kan oppfattes som truende eller nedverdiggende. GK har som mål å være en inkluderende og attraktiv arbeidsplass med gode arbeidsforhold, sikkert arbeidsmiljø, mangfold og balansert kjønnsfordeling.

Alle skal ha like muligheter til å realisere seg og vokse, menneskelig og faglig, i bedriften uavhengig av kjønn, etnisk bakgrunn, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller andre vesentlige forhold ved en person

## Helse og sikkerhet

De fleste av våre medarbeidere jobber på kundenes fasiliteter, eller på byggeplass. GK jobber systematisk og målrettet for å sikre et sunt og sikkert arbeidsmiljø for alle, enten det er på kundens områder eller på våre egne kontorer. GK etterstreber å være en rollemodell i bransjen, og sikkerhet står i sentrum for alt vi gjør. Dette betyr at:

- Vi bryr oss om medarbeiderne våre og menneskene som påvirkes av arbeidet vi utfører på våre prosjekter.
- Vi strever hele tiden etter å utvikle et arbeidsmiljø som fremmer helse, sikkerhet og trivsel.
- Vi sikrer synlig lederskap som er avgjørende for god helse og sikkerhet og et godt miljø.
- Vi fremmer og deler god praksis for personlig sikkerhet og forebygging av ulykker med hele verdikjeden i våre prosjekter og med bransjen.
- Vi krever at våre underentreprenører, leverandører og samarbeidspartnere følger våre retningslinjer for sikkerhet og vår adferds kode for leverandører.
- Vi gir opplæring og utdanning i helse og sikkerhet som er relevant for medarbeidernes arbeidssituasjon og arbeidsmiljø.
- Vi sørger for at ansatte hos våre underentreprenører har fått tilstrekkelig opplæring og at de har riktig utstyr for å kunne utføre arbeidet på en sikker måte.
- Vi har en målsetning om å være bransjeledende når det gjelder helse, miljø og sikkerhet, med fortløpende, målbare forbedringer mot målet: et skadefritt arbeidsmiljø.
- Vi overholder alle lover og forskrifter om HMS

## Forretningsetikk og integritet

GKs medarbeidere skal unngå situasjoner hvor det kan oppstå konflikt mellom deres egne personlige og/eller økonomiske interesser og GKs interesser. Ansatte med innkjøpsmyndighet i GK har et særlig krav til objektivitet og integritet slik at det ikke kan sås tvil om pålitelighet og habilitet. GK forventer at de ansatte er lojale mot selskapet og forbyr ansatte å drive virksomhet i konkurranse med GK.

## Konfidensialitet

Opplysninger som tilflyter ansatte i forbindelse med samarbeid med kunder og leverandører, forutsettes behandlet med konfidensialitet og må under ingen omstendigheter deles med utenforstående. Personer som innehar konfidensiell informasjon skal utøve et bevisst forhold til dette og lojalt forholder seg til avgitte taushetserklæringer.

## Korrupsjon

Korrupsjon er ekstremt skadelig for hele det økonomiske systemet, og dessverre utbredt i vår bransje. Korrupsjon er forbudt og utgjør i de fleste tilfeller et lovbrudd. Det finnes mange varianter av korrupsjon.

Begrepet dekker alt fra gaver med uforholdsmessig høy verdi, til nøye planlagte bestiklinger med systematisk tildekning av spor. Ingen av GKs ansatte skal, verken direkte eller indirekte, delta i aktiviteter som bryter antikorrupsjonslovgivningen.

Det innebærer følgende:

- ✓ GKs virksomheter og GKs medarbeidere skal aldri, direkte eller indirekte tilby, love, etterspørre, kreve eller godta ulovlige eller urettmessige pengegaver eller andre godtgjørelser til noen for å oppnå forretningsmessig begunstiging utover gaver eller andre ytelser av uvesentlig verdi. Nærmeste leder skal alltid rådspørres ved tvil på dette punkt.
- ✓ GKs virksomheter og GKs medarbeidere kan ikke be om, kreve fordeler av eller ta imot fordeler fra kunder, underentreprenører, leverandører eller andre parter eller deres representanter, medarbeidere eller konsulenter, dersom disse fordelene blir tilbudt i et forsøk på å oppnå urettmessige fordeler.
- ✓ Enhver handling som fremstår som en bestikling er forbudt.
- ✓ Alle kostnader, utgifter og inntekter registreres på riktig måte i GKs regnskapssystemer sammen med all nødvendig dokumentasjon, og i samsvar med god regnskapsskikk.

### Svindel og hvitvasking

GK skal aldri være involvert i ulovlig forretningsvirksomhet. Eiendoms- og byggeprosjekter har tidligere blitt benyttet ved hvitvasking av penger. Hvitvasking foregår slik at midler fra ulovlige aktiviteter innføres i kontantstrømmen i lovlige virksomheter for å skjule at verdiene stammer fra straffbare forhold. GK skal ikke under noen omstendigheter delta i virksomheter eller aktiviteter som er, eller som virker å være, hvitvasking.

### Representasjon og gaver

GK sin kundekontakt, promotering og nettverksbygging er viktig for å pleie forholdet til kundene og samarbeidspartnerne våre. Representasjon i form av gaver og andre ytelser av beskjeden økonomisk verdi er tillatt så lenge kravene i våre etiske retningslinjer overholdes:

- ✓ Invitasjoner, reiser eller deltakelse på arrangementer med leverandører eller forretningsforbindelser skal godkjennes av nærmeste leder.
- ✓ Avtaler med konsulenter eller mellommenn skal aldri brukes til å kanalisere betaling eller andre godtgjørelser til noen slik at GKs regler om bestiklinger og korrupsjon omgås.
- ✓ Gaver og representasjonsytelser skal kun ha en beskjeden verdi, som for eksempel invitasjoner til tradisjonelle bransjearrangementer, en enkel lunsj eller små gaver.
- ✓ Gaver og andre representasjonsytelser må være i overensstemmelse med mottakerens etiske retningslinjer i den utstrekning vi kjenner disse.

### Marked

GK følger gjeldene lover og forskrifter for etisk handel, og handler på en bærekraftig og sosialt ansvarlig måte. Etisk handel skal bidra til at varer og tjenester produseres i tråd med internasjonalt anerkjente standarder for menneskerettigheter, arbeidsforhold og miljøhensyn.

### Kunder

GK skal ha Skandinavias sterkeste merkevare i vår bransje. Vi skal være førstevalget for kunder og partnere som vektlegger innovative og bærekraftige løsninger. Dette vil bidra til at vi har næringens mest fornøyde kunder. Våre kundeforhold skal preges av integritet og gjensidig respekt, og vår adferd ovenfor kunder skal være i tråd med våre verdier og etiske retningslinjer.

### Innkjøp og leverandører





GK søker langsiktige og gjensidig fordelaktige relasjoner med våre leverandører og underentreprenører. Våre leverandører må overholde de samme etiske prinsippene som oss selv. Til dette formålet har vi en egen adferds kode (Code of Conduct) for leverandører. I relasjon til innkjøp gjelder følgende i GK:

- Alle ansatte skal være lojale ovenfor inngåtte leverandøravtaler og godkjente leverandører.
- GK skal være den foretrukne partner for våre leverandører
- GK skal være uavhengig av enkelt leverandører
- Leverandører skal ikke på en utilbørlig måte kunne påvirke GKs valg av produkter
- Alle GK sine leverandører og underentreprenører skal følge vår adferds kode for leverandører.
- Alle GK sine leverandører skal gjennom en leverandør evaluering og registreres i vårt leverandørregister.

### Konkurransen

GK er tilhenger av en rettferdig og åpen konkurranse. GKs virksomheter og GKs medarbeidere skal ikke under noen omstendighet forårsake brudd på konkurransereglene, gjennom for eksempel ulovlig prissamarbeid, ulovlig markedsdeling, eller annen atferd som hindrer, begrenser eller vrir konkurransen i strid med gjeldende konkurranselovgivning. GK håndterer konkurrenter med integritet og respekt.

### Samfunn

GK bygger bærekraftige samfunn for generasjoner gjennom å:

- ✓ sørge for et godt innemiljø og bidra til god helse, produktivitet og effektivitet
- ✓ sørge for optimalt energibruk og rent miljø
- ✓ stimulere til rekruttering og kompetanseutvikling i bransjen.
- ✓ ha som mål å øke kvinneandelen i selskapet og i bransjen forøvrig
- ✓ holde de negative miljøpåvirkningene fra vår egen virksomhet på et minimum
- ✓ ta samfunnsansvar og opptre upåklagelig i enhver sammenheng

### Implementering og håndhevelse

Alle ansatte må bekrefte at de vil følge GK sin interne adferds kode. Opptreden i strid med de etiske retningslinjene kan få store konsekvenser for GK og overtredelser vil derfor bli fulgt opp. For medarbeiderne kan dette bety konsekvenser i form av muntlig eller skriftlig advarsel og i alvorlige tilfeller oppsigelse eller avskjed.

### Varsling

GK er et seriøst foretak som tar miljø, etikk og samfunnsansvar på alvor. Våre kunder, leverandører og egne ansatte kan konfidensielt og anonymt varsle ved mistanke om uregelmessigheter knyttet til vår virksomhet. GK legger stor vekt på at varsling ikke skal utgjøre risiko for represalier og at adekvat utredningsprosess sikres. Varsling er tilgjengelig gjennom GK Whistle, vår konfidensielle og anonyme varslingstjeneste.



For policydokument

Dato: 01.06.20

Sign.:

Kim R. Lisø  
Konsernsjef

## Formål

Beskrive GK Gruppens policy knyttet til datasikkerhet og personvern.

## Ansvar

Det er konsernledelsen som har ansvaret for å definere GKs policy for datasikkerhet og personvern.

## Beskrivelse

# Datasikkerhet og personvern

GK legger stor vekt på at all informasjonsbehandling gjennomføres på en sikker og kvalitetsbevisst måte. Policy for datasikkerhet og personvern skal gi alle ansatte i GK-gruppen en overordnet beskrivelse av virksomhetens tiltak for å beskytte bedriftens elektroniske informasjon. Den skal tilpasses reelle sikkerhetstrusler med det formål å sikre driftskontinuitet, redusere skader, samt ivareta personvern i tråd med GDPR (personvernforordningen), utbytte av investeringer og forretningsmuligheter.

Arbeidet med informasjonssikkerhet skal gjennomføres slik at alle berørte:

- har kunnskap om hvilke autorisasjoner, plikter og ansvar de har
- har nødvendig kunnskap om bruk av ulike applikasjoner og om informasjonssikkerhet som behandler særlige kategorier av personopplysninger og annen sensitiv informasjon
- retter seg etter gjeldende lover, forskrifter, interne retningslinjer og fullmakter
- bidrar til å identifisere risiko for feil, tap eller misbruk
- gjennomfører tiltak og kontroll som på en tilfredsstillende måte beskytter mot disse risikoer
- bidrar til å begrense skader eller følgefeil

Det skal iverksettes og tilrettelegges særlige sikringstiltak og sikkerhetsløsninger ved:

- elektronisk behandling av særlige kategorier av personopplysninger som definert i GDPR art. 9
- tilkobling til eksterne datanett og bruk av skytjenester
- tilrettelegging av informasjon på internett
- dataoverføring til/fra eksterne virksomheter
- bruk av elektronisk post
- arbeid fra hjemmekontor
- synkronisering av data- og telefonitjenester

Sikkerhetstiltak skal baseres på etablerte og velprøvde løsninger som med god margin ivaretar GKs sikkerhetsbehov. Personopplysninger skal behandles med integritet og konfidensialitet i tråd med GDPR art. 5, og ikke vike til fordel for krav til tilgjengelighet.

Datasikkerheten og personvernet i GK skal kontinuerlig etterprøves, forbedres og tilpasses utviklingen på området.

## Omfang

Denne policyen omfatter all tilgang til og behandling av informasjon tilhørende GK uansett kategori, plassering og lagringsmedia.

## Sikkerhet i forhold til eksterne driftspartnere og leverandører (tredjepart)

GKs bruk av eksterne driftspartnere og leverandører reguleres av kontrakter, som inkluderer bestemmelser om datasikkerhet og bestemmelser om databehandling av personopplysninger, der det er aktuelt.

I den grad personell hos driftspartner eller leverandør gis adgang til utstyr, programmer eller personopplysninger, skal GK ha oversikt over hvilket personell dette gjelder. GK skal gjennom avtaler eller på andre måter sørge for personell hos eksterne driftspartnere og leverandører, i den grad det er aktuelt, er informert om innholdet i GKs sikkerhetspolicy og undertegner på instruks for eksterne databrukere i GK.

Vedlikehold og feilretting av applikasjoner utføres av leverandører i kontraktfestede forhold. Alle IKT-relaterte avtaler med eksterne leverandører av tjenester, applikasjoner og maskinutstyr skal som hovedregel benytte DIFI sine standardavtaler og GKs databehandleravtale.

Eksterne driftspartnere og leverandører skal dokumentere gjennomført sikkerhetstesting av applikasjoner som skal gjøres tilgjengelig for GK via internett.

## Systemteknisk sikkerhet

Brukere av GKs informasjonssystemer gis tilgang til de tjenester/applikasjoner de har behov for i sitt daglige arbeid og utestenges fra de øvrige. Brukere i sikrede soner kan gis tilgang til tjenester i eksterne datanett ved behov.

## Skytjenester

Ved innkjøp av skytjenester skal avtalen med leverandør beskrive hvor data og applikasjoner driftes/lagres, i henhold til GKs skystrategi. Ved drift/lagring utenfor Norges grenser skal det gjøres en juridisk vurdering av innholdet i tjenesten og avtalen.

## Sikkerhet ved arbeid fra hjemmekontor

Utstyr for elektronisk kommunikasjon som blir benyttet for behandling av personopplysninger på hjemmekontor, skal ikke på noe tidspunkt direkte eller indirekte tilkobles eksterne datanett som ikke inngår i GKs standard konfigurasjon, eller være tilgjengelig for uautoriserte brukere.

## Konsekvenser ved brudd

Brudd på disse reglene kan medføre konsekvenser og kan ved alvorlige brudd føre til oppsigelse eller avskjed. Ved mistanke om straffbare forhold vil saken bli overlatt til politiet for videre undersøkelser. Straffbare forhold vil normalt bli politianmeldt.