



Års- og bærekraftsrapport 2020



GK Gruppen



Innhold

3	Introduksjon
5	Konsernsjefens forord
7	Om GK Gruppen
21	Styrets beretning
26	Årsregnskap konsern
31	Årsregnskap GK Gruppen AS
36	Noter til årsregnskapene
52	Revisors beretning
55	Eierstyring og selskapsledelse
56	GKs bærekraftsrapport

Bildekredittering:

Side 1, 2, 9, 11, 59, 61, 67, 70, 72, 73, 78, 79, 84, 85, 89, 90, 91, 98, 99 og 100: GK Gruppen AS

Side 5, 10, 13, 16, 17, 18, 19, 62, 63, 65, 83 og 92: Nicolas Tourrenc

Side 8: Finn Ståle Felber, Aspelin Ramm

Side 9: Sandra Gonon, Arkitekturbilleder.dk

Side 23, 58, 66, 89 og 94: Marius Rua

Side 57: Johnr Bildbyrå

En av Skandinavias ledende tekniske entreprenører og servicepartnere

Vi leverer tekniske installasjoner og rådgivning som bidrar til betydelige energi- og miljøgevinster i kombinasjon med optimal komfort for byggets brukere — i hele byggets livssyklus.

Våre løsninger er basert på ledende teknologi, grundig produktkunnskap og flere tiårs driftserfaring. Vår strategi er nærhet til kunden. Vi er lokale, men har samtidig fordelene av høy teknisk kompetanse og et effektivt sentralt støtteapparat.



Etablert i 1964



Vi er 3 010 medarbeidere på 101 kontorer i Skandinavia



Vi har over 40 000 serviceoppdrag per år



Vi har over 3 000 prosjekter per år

Nøkkeltall



DRIFTSINTEKTER

6 051 MNOK

6 345 MNOK (2019)



EBITDA

157 MNOK

-9 MNOK (2019)



RESULTAT FØR SKATT

88 MNOK

-216 MNOK (2019)



ORDRERESERVE

2 497 MNOK

2 610 MNOK (2019)



ANTALL ANSATTE

3 010

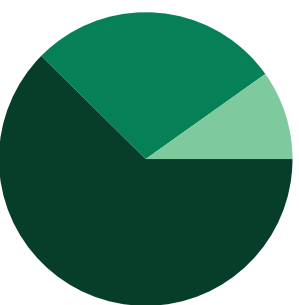
3 199 (2019)



H1-VERDI

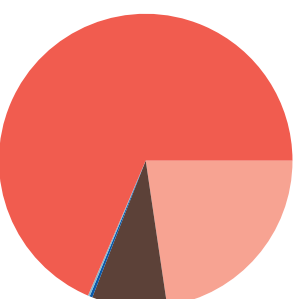
7,98

11,04 (2019)



Driftsinntekter per land

■ Norge
■ Sverige
■ Danmark



Driftsinntekter per fagområde

■ Rørleggervirksomhet
■ Elektrovirksomhet
■ Sikkerhetstjenester
■ Elendomsdrift
■ Ventilasjon

Vi tok viktige skritt i et spesielt år

2020 kommer for alltid til å være korona-året. Det preget selvsagt også GK. Vi hadde våre utfordringer, men vi taklet dem, leverte gode resultater og lanserte G-Kraft, vår nye strategi for GKs vei mot en grønnere fremtid.

Jeg er svært stolt over den innsatsen våre ansatte har vist gjennom dette spesielle året! Mange av oss har jobber som ikke kan løses fra hjemmekontor. Vi må ut for å sørge for at eksisterende bygg fungerer som de skal og at nye prosjekter gjennomføres i henhold til plan, og det har vi gjort gjennom hele 2020.

Det er også gledelig å se at denne innsatsen har bidratt til økonomisk fremgang for konsernet. I 2020 snudde vi underskudd til overskudd, og virksomheten var lønnsom både i Norge, Sverige og Danmark.

Lønnsomhet, digitalisering og bærekraft

I 2020 la vi en ny strategi for perioden frem til 2025. Tre nøkkelord er: lønnsomhet, digitalisering og bærekraft.

GK har vokst kraftig de siste par tiårene og mer enn seksdoblet omsetningen, i stor grad gjennom en rekke oppkjøp. Dette har gitt oss posisjon som en ledende skandinavisk totalekonomisk entreprenør og servicepartner.

Nå skal vi bygge videre på denne posisjonen og i enda større grad å bli ett GK som går i samlet tropp og utnytter vår tverrfaglige kompetanse. Ett GK handler om kraften i fellesskapet vårt. Kraften som forløses når 3000 medarbeidere trekker i samme retning. Vi kaller det G-Kraften. Ved å forløse denne kraften skal vi fortsette trenden fra 2020 med forbedret lønnsomhet. Det gjør oss til en mer attraktiv og tryggere arbeidsplass.

For å drive en virksomhet som vår effektivt og lønnsomt, blir digitalisering stadig viktigere, og

dette er en essensiell del av vår strategi. GK Cloud er vår skybaserte løsning for behovsstyrt og prediktivt vedlikehold av bygg, og vil være helt sentralt i våre leveranser i årene fremover.

Vi skal være en del av løsningen

Lønnsom drift og fokus på innovasjon og digitalisering gir oss mulighet til å spille en avgjørende rolle innen bærekraft, som er det tredje nøkkelordet for vår strategi.

Vi vet at vår næring globalt står for 40 prosent av energibruken og klimagassutslippene, og det kan ikke fortsette. Derfor er byggenæringen en helt sentral del av løsningen på klimautfordringene, og vi bidrar gjennom å levere smarte og energieffektive løsninger innen alle våre fagområder.

GK har hatt langsigtehet og miljøfokus i vår rygggrad helt siden etableringen i 1964, men vi tar nå helt bevisste og strategiske valg for å sikre at vi bidrar i den store dugnaden som er nødvendig for å nå Parisavtalen og FNs 17 bærekraftsmål. Vi er Signatory i UN Global Compact (UNGC), som betyr at vi har forpliktet oss til å følge og rapportere på FNs ti prinsipper om menneskerettigheter, miljø, arbeiderrettigheter og anti-korrupsjon. Denne rapporten er også vår «Communication on Progress» til UNGC. Vi skal ta ansvar og levere både på miljø og klima, sosialt ansvar og forsvarelig selskapsstyring.

Vi skal halvere egne utslipp innen 2030, og halve porteføljen vår skal være klimanøytral i 2035. Vi er modige nok til å si: Vi skal være et klimaforbilde.

I 2020 har vi redusert våre egne klimagassutslipp med 19 prosent, og selv om 10 prosent av dette skyldes nedgang i flyreiser, har overgang til flere elektriske biler også gitt god effekt.

GK skal være en trygg arbeidsplass for alle og vi er en pådriver for at menneskerettigheter, arbeiderrettigheter, mangfold og likestilling, helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt i alle våre aktiviteter. Dette er områder der bygg- og anleggsnæringen har betydelig risiko, og hvor vi kan gjøre en forskjell gjennom kontinuerlig forbedring i egen organisasjon og verdikjede. I 2020 har vi jobbet systematisk med å sørge for at disse viktige aspektene fanges opp i risikovurderinger, inkluderes i våre prinsipper og policyer, samt følges opp med konkrete tiltak.

Solid og transparent virksomhetsstyring er avgjørende for vår verdiskapning, tillit og omdømme. Våre verdier, etiske retningslinjer og adferdskoden vår er ryggraden i styringen av selskapet og skal være med oss i alt vi gjør. Det siste året har vi tatt grep for å sikre at adferdskoden er kjent for og forplikter alle som jobber i GK, og vi har etablert rutiner for å følge opp ansvaret i leverandørkjeden. Det kan høres både byråkratisk og kjedelig ut, men det er denne systematiske oppfølgingen som utgjør en stor forskjell over tid når det gjelder å avdekke risiko og se muligheter til å forbedre oss.

Bærekraft lønner seg

Vi legger vekt på å kommunisere åpent om hvor vi står i dag og hvor vi skal. Vi integrerer derfor vår bærekraftsrapportering i årsrapporten, slik at alle våre interessenter kan få med seg hele bildet. Vi skal fortsette vårt viktige bærekraftsarbeid og for oss er det en klar sammenheng mellom bærekraft og langsiktig lønnsomhet. Arbeid med bærekraft styrker vår risikostyring, reduserer våre kostnader og øker tilfredsheten blant våre medarbeidere. Vi blir rett og slett en mer attraktiv leverandør, partner og arbeidsplass.

Fremover skal vi igjen vokse, men veksten skal være lønnsom og den skal være bærekraftig.

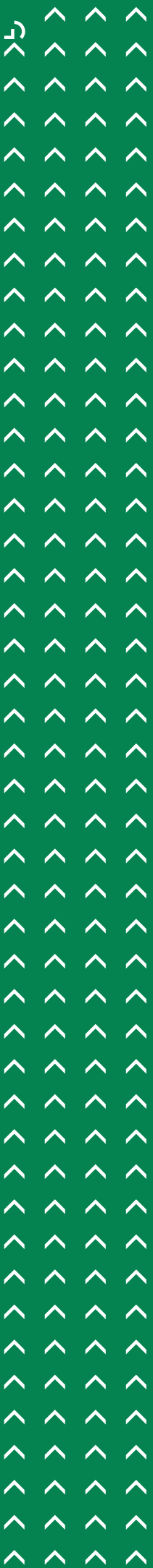
Jeg vil takke alle våre medarbeidere som bidro til å ta viktige skritt på denne veien i 2020!



KIM ROBERT LISØ
KONSERNISJEF



Om GK Gruppen



Høydepunkter fra 2020

BYGDE KORONAISOLAT PÅ NI TIMER

I midten av mars tok koronaen tak i Norge og man måtte forberede seg på å ta imot passasjerer fra utlandet med mistanke om koronasmitte. Alle som landet på Oslo Lufthavn Gardermoen med influensasymptomer måtte på isolat. I løpet av ni timer fra planleggingen begynte til alt var klart, hadde GK gjort om to sengeposter med til sammen 60 plasser på LHL-sykehuset på Jessheim til koronaisolat; først og fremst ved å endre på luftmengder og skape undertrykk. Dette var mulig fordi GK var med å bygge LHL-sykehuset noen år tidligere og sikret kontrollerbar, behovstyrt ventilasjon med gode styringsverktøy.



G-KRAFTEN SKAL FORLØSES: GKS KONSERNSTRATEGI

2020-2025 LANSERT

Starten på 2020 var preget av slutføringen av et strategiarbeid som ble presentert på skandinavisk ledersamling i mars. Med bred forankring og involvering fra alle deler og nivå i organisasjonene i Sverige, Danmark og Norge var ny visjon og strategi for GK blitt meislet ut. Veikartet mot 2025 fikk navnet G-Kraft og er en ambisiøs plan med fokus på bærekraft og lønnsomhet. Byggenæringen spiller en viktig rolle når det gjelder å skape en mer energieffektiv og bærekraftig framtid. Derfor tar GK ansvar for å skape innovative, smarte og lønnsomme løsninger for kundene og å være en god og utviklende arbeidsplass for alle våre medarbeidere.

GKS FØRSTE ESG-RAPPORT OFFENTLIGGJORT

Som en del av arbeidet med å sikre at GKS arbeid med bærekraftsmålene blir en integrert del av drift og styring, valgte GK å kartlegge og rapportere på en rekke indikatorer knyttet til miljø, samfunnsansvar og virksomhetsstyring (ESG). I juni leverte GK sin første ESG-rapport, med utgangspunkt i Nasdags ESG-rammeverk. Rapporteringen var også en del av GKS forpliktelser som medlem av UN Global Compact og arbeidet med å skape et ansvarlig næringsliv.

NYTT STERKT LEDERTEAM

Gjennom 2020 er konsernledelsen i GK forsterket med Toril Marie Ås som konserndirektør finans & IT, Heidrun R. Marstein som konserndirektør HR og Guro Steine som konserndirektør kommunikasjon og bærekraft. Rune Hardersen tok over som administrerende direktør i GKS norske virksomhet og er også en del av konsernledelsen.



GK LEVERANDØR TIL «ÅRETS BYGGERI» I DANMARK

GK var leverandør til de to prosjektene som vant prisen «Årets byggeri – kategori åben» i Danmark i 2020: Maltfabrikken i Ebeltoft og Frihedsmuseet i København.

Den 160 år gamle maltfabrikken i Ebeltoft har vært gjennom en totalrenovering, og GK har hatt ansvar for prosjektering og leveranse av sprinkler og brannsikring til bygget med karakteristiske trestrukturer. Ny Malt, som stedet er døpt, er et stykke levende kulturarv som nå er blitt et kulturelt møtested, midt i Ebeltofts historiske bykjerne. Det ble produsert malt ved fabrikken helt frem til 1998. I dag huser bygget både kulturhus, bibliotek, museum, ungdomskulturmiljø, Artists-in-Residence, flere kreative butikker, mikrobryggeri og mye mer. Bygget er også hedret med Loop Awards 2020 og nominert til Mies van Der Rohe Prisen 2020.

Det nye Frihedsmuseet i København åpnet i 2020, etter at det opprinnelige museet brant ned i 2014. Museet for Danmarks motstandskamp under andre verdenskrig består av tre hovedelementer; en ellipseformet ankomstbygning, en rektangulær, innrammet plass og en nedgravet utstillingssal under plassen. Til sammen utgjør de et offentlig rom og en paviljong som inviterer besøkende ned under jorden til formidling av fortellingen om kampen for frihet og motstanden mot undertrykkelse og hat. GK var totalteknisk entreprenør i prosjektet og hadde ansvar for alle tekniske entrepriser på bygget.



OM GK GRUPPEN

GK ER MED Å SKAPE FRAMTIDENS SYKEHUS I SÖRMLAND

I Sörmlandsregionen sør for Stockholm bidrar GK på regionens største byggeprosjekt noensinne. Her skal tre sykehus moderniseres for å møte fremtidens helse- og omsorgsbehov. NCC er hovedentreprenør, og GK er, i tillegg til å være ventilasjonsentreprenør, med som rådgiver i ventilasjonsentreprensjene i samtlige faser av prosjektet og bistår også med prosjektledelse, funksjonsløsninger, produktvalg, samt kalkyler og prognoseavstemminger.

Prosjektet omfatter tre sykehus hvor det både skal renoveres og bygges nytt: Mälarsjukhuset i Eskilstuna, Kulbergsska Sjukhuset i Katrineholm samt Nyköpings lasarett. De nye byggene vil ha betydelig lavere energiforbruk og bedre driftsøkonomi enn de gamle. Arbeidsmiljøet for de ansatte forbedres, og en mer effektiv pleie- og omsorgsprosess kommer pasientene til gode. Det omfattende prosjektet på totalt nesten 70 000 kvadratmeter er planlagt ferdigstilt i 2025.



GK INN PÅ EIERSIDEN I IT-SELSKAP - ET SAMARBEID SOM DRIVER FREM INNOVASJON

GK har siden 2016 samarbeidet med IT-selskapet Piscada om utvikling av GK Cloud, som er et skybasert styringssystem for bygg og byggporteføljer. Samarbeidet har allerede resultert i over 400 installasjoner av GK Cloud. I juni gikk det strategiske samarbeidet over i en ny fase gjennom at GK gikk inn på eiersiden i Piscada. Dette var et viktig skritt i videre utvikling av morgendagens smarte bygg der GK ønsker å være en ledestjerne i hele Skandinavia. GK Cloud er spesielt tilpasset drift, overvåking og analyse av tekniske installasjoner i bygg. Driftsdata kan hentes fra nær sagt alle typer sentrale driftsovervåkingssystemer eller overvåkingssystemer og samles via Piscadas teknologiplattform i ett enkelt grensesnitt som er tilgjengelig fra både PC, nettbrett og mobil.

STATSBYGG SKAL SPARE 69 MILLIONER KRONER I ÅRET MED ENERGIEFFEKTIVISERING FRA GK

Med GK som ny hovedpartner skal Statsbygg effektivisere, modernisere og forbedre driften av 200 statlige eiendommer. Statsbygg annonserte i juni at de valgte GK som leverandør av nytt sentralt bygningssystem og energioppfølgingsystem (BAS og EOS) for en eiendomsportefølje som består av de 200 største bygningene Statsbygg eier. Til sammen skal 2 millioner kvadratmeter styres via en og samme plattform og sørge for en effektiv og fremtidsrettet drift og styring av statlige eiendommer. Prosjektet innebærer at Statsbygg vil drive langt mer bærekraftig og de anslår at de vil spare 69 millioner kroner i året på effektiv energioppfølging for sine bygninger.

BÆREKRAFTIG SIGNALBYGG I TROMSØ

GK tar med seg all erfaring og kompetanse som totalteknisk entreprenør inn i planleggingen av et nytt næringsbygg i Tromsø. Det planlegges at Gneiskvartalet skal bli et bygg som er bærekraftig i alle livsfaser og som kommuniserer GKs miljøambisjoner. I 2020 ble planene presentert, og de har allerede fanget oppmerksomheten til både nasjonale og lokale næringsdrivende som ønsker å identifisere seg med et bærekraftig prosjekt. Med Gneiskvartalet ønsker GK å være et forbilde som viser hvordan tekniske installasjoner i et bygg kan spille sammen med selve bygningskroppen og dermed skape energieffektive og bærekraftige bygg som har et tydelig livsløpsfokus. Bygget skal etter planen stå klart i 2023.

GK I NY DRAKT

Utvikling av ny visuell profil var en naturlig oppfølging av GKs nye konsernstrategi, som også hadde resultert i en ny identitetsplattform. Fundamentet for en ny merkevarestrategi var en tydelig misjon og visjon og forsterkede verdier på tvers av hele konsernet. På tampen av året lanserte GK nyt visuelle uttrykk. Ny logo og full overhaling av grafisk profil skal bidra til å posisjonere selskapet som et klimaforbilde og en pådriver for at byggenæringen skal ta sin del av ansvaret for det grønne skiftet.

ÅPNING AV DEICHMAN BJØRVIKA

I juni åpnet Oslos nye hovedbibliotek, Deichman Bjørvika. Det moderne biblioteket tilbyr opplevelser, teknologi og kunnskap i alle former, ikke bare litteratur, fordelt på over 19 000 kvadratmeter. Et vesentlig premiss for biblioteket som ble vedtatt bygget av Oslo bystyre i 2013, var krav til reduserte klimagassutslipp og optimal energieffektivisering. Det skulle forankres gjennom planlegging og valg av design, materialer, fasader, belysning og ventilasjon. GK har levert behovstyrt ventilasjon, komplett automasjon og sentralt driftsovervåkningsanlegg av type GK Cloud til bygget som er et åpent bibliotekrom over fem etasjer. Bygget har passivhusstandard og sterkt reduserte klimagassutslipp gjennom lokalisering nær Norges viktigste kollektivknutepunkt, ingen bilparkeringsplasser, kompakt bygningsvolum, termoeffektive betongdekker, og bruk av lavkarbonbetong og resirkulert stål.



MISSION

Vi bygger bærekraftige samfunn for generasjoner

Vår næring står for 40 % av energibruken og klimagassutslippene, og det kan vi ikke fortsette med. Vi må begynne med oss selv ved å gå foran som et godt eksempel. Det er en forpliktelse som har konsekvenser for våre handlinger og produktene og tjenestene vi leverer. 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.

VISION

GK skal være et klimaforbilde

Hvorfor? Fordi noen må gå foran og ta ansvar. Fordi verden står ovenfor enorme klimautfordringer. Utfordringer ingen kan løse alene, men sammen kan vi gjøre mye. Å være et klimaforbilde er en anerkjennelse andre vil gi oss om vi lykkes med handlinger som teller for å bygge bærekraftige samfunn for generasjoner.



OM GK GRUPPEN

VÅRE VERDIER

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 bygge gode relasjoner. Vi er alle ansvarlig for å skape et trygt og godt arbeidsmiljø hvor vi tar vare på hverandre. Derfor handler vi ansvarlig overfor våre kollegaer, våre kunder og samfunnet rundt oss. Og sammen er vi ansvarlig for at vi er en langsiktig, verdiskapende og skikkelig virksomhet som utvikler bærekraftige løsninger for neste generasjon.

KONSEERNSTRUKTUR GK GRUPPEN



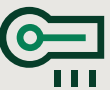
Våre fag og tjenester

Som ledende totalteknisk leverandør og servicepartner sørger vi for at bygg fungerer optimalt gjennom hele livsløpet. Vi bidrar til energieffektive løsninger i nye, så vel som eksisterende bygninger og jobber med alt fra rådgivning og design til installasjon, drift og service.

Våre tjenester inkluderer totalteknisk entreprisse, teknisk drift, service og vedlikehold og energirådgivning og -ledelse.



Våre fagområder



Kulde og
varmepumpe



Byggausomasjon



Ventilasjon



Elektro



Rør



Strategi 2020-2025: G-Kraft

GK har utarbeidet ny strategi for konsernets virksomhet i Norge, Sverige og Danmark for perioden 2020-2025. Konsernstrategien gir en felles, tydelig retning for hele konsernet og skal bidra til økt effektivitet, motivasjon og samhandling internt, samt økt lønnsomhet og konkurransekraft. Strategien har fått det interne navnet «G-Kraft» som handler om kraften vi skal ta ut fra det å være ett GK.

I strategien har vi tatt fire overordnede strategiske valg:

- Vi skal være ett GK
- Vi skal fokusere på lønnsomhet foran vekst
- Vi skal ha et tydelig klima- og fremtidsfokus
- Vi skal være en totalekonomisk entreprenør og servicepartner

Vi har definert GKs misjon, visjon, verdier, rolle og løfter til medarbeidere, kunder og samfunn og vi har laget et tydelig mål bilde for hvilken vei vi skal gå i strategiperioden:

- Vi tiltrekker oss, utvikler og beholder de mest kompetente og engasjerte medarbeiderne og lederne i vår næring
- Vi skal ha en prestasjonskultur som er kundeorientert og drevet av våre verdier
- Vi har Skandinavias sterkeste merkevare i vår bransje
- Vi har næringens mest formyde kunder
- Vi er førstevalget for kunder og partnere som vektlegger innovative og bærekraftige løsninger
- Vi anerkjennes for å være et forbilde og en pådriver for en mer bærekraftig byggenæring
- Vi skal halvere våre egne CO₂-utslipp innen 2030
- Halve porteføljen skal være klimanøytral i 2035



2025

Kvinneandelen i GK er 20 %



2030

Halvert egne klimagass-utslipp = 5 500 tonn CO₂



2035

Halvparten av bygg og prosjekter i kundeporteføljen er klimanøytrale

GKs historie

➤ **1964**

GK etableres av
Kristian Nordberg

➤ **1967**

Gunnar Karlsen inn
som deleier

➤ **1981**

Familien Karlsen
overtar 100 % av
aksjene

➤ **1985**

GK omsetter for
200 mill. kroner

➤ **1998**

GK etableres
i Sverige

➤ **2002**

GK omsetter for
1 mrd. kroner

➤ **2005**

GK etableres
i Danmark

➤ **2012**

GK omsetter for
3 mrd. kroner

➤ **2019**

GK omsetter for
6,3 mrd. kroner

For neste generasjon

I GK er generasjonsperspektivet en del av vårt DNA.

Det har vi hatt med oss siden starten og det vil stå sterkt i fortsettelsen.

Helt siden etableringen av GK på midten av 60-tallet har langsiktighet, ansvarlighet og omtanke for mennesker og miljø vært de viktigste og bærende pilarene for utviklingen av selskapet.

Omtanke for neste generasjon betyr at vi som er her nå, må sørge for en utvikling av selskapet som møter og ivaretar dagens behov uten å forringe mulighetene for kommende generasjoner. Dette ligger grunnfestet i vår kultur.

Når vi nå står foran et grønt skifte i vår næring og i samfunnet for øvrig, blir vårt DNA enda viktigere. Med en visjon om å være et klimaforbilde, skal vi skape bærekraftige og innovative løsninger for våre kunder og partnere, og vi skal være en trygg og utviklende arbeidsplass for dagens og morgendagens medarbeidere.

GK er et familieselskap, og det har vi vært siden vi startet som et lite ventilasjonsselskap i Oslo. Siden den gang har vi vokst til å bli Skandinavias ledende tekniske entreprenør og servicepartner med over 3 000 ansatte i tre land.

Jeg er veldig stolt over hva GK har blitt. Fra en omsetning på 200 millioner kroner i 1985 til over 6 milliarder kroner i dag, har GK blitt en betydelig aktør som sitter på så mye kompetanse

at selskapet er en attraktiv samarbeidspartner på de største og mest komplekse byggeprosjektene i Skandinavia.

Styrken i at selskapet er eid av familien og er en familiebedrift er langsiktigheten og forutsigbarheten. Jeg håper at jeg, som min far, legger grunnlaget for at mine barn vil fortsette som eiere. Jeg er også opptatt av alle de andre familiene som har en tilhørighet til GK, gjennom våre ansatte. Hele GK-familien skal sammen oppleve at de hver dag bidrar til vår misjon om å bygge bærekraftige samfunn for generasjoner.

Med ny strategi fram mot 2025 er vi rustet for å fortsatt være en ledende totalteknisk entreprenør og servicepartner. Min ambisjon er at GK skal utvikle seg videre innenfor de tekniske fagene i bygg, være i forkant på den teknologiske utviklingen og at det skal skje innenfor sunne økonomiske rammer. GK skal være et bærekraftig selskap både på økonomi og ikke minst på miljø.

Det er vår oppgave å utvikle GK og levere det fra oss til neste generasjon bedre enn da vi tok over.



JOHN-ERIK KARLSEN
EIER OG STYRELEDER

Konsernledelsen i GK Gruppen



Kim R. Lisø
Konsernsjef

Kim R. Lisø (f. 1966) har vært konsernsjef i GK Gruppen siden 1. januar 2019. Lisø er utdannet sivilingeniør innen integrert bygningsteknologi fra UIT (sivilingeniørutdanningen i Narvik, 1997) og har doktorgrad i bygnings- og materialteknologi fra NTNU med effekter av klimaendringer på det bygde miljø som tema (2006). Tidligere har han blant annet jobbet i Forsvarsbygg, SINTEF, Skanska, COWI og GK Inneklima. Han har også vært professor II innen klimatilpasning av bygninger ved NTNU i Trondheim.



Torill Marie Ås
Konserndirektør finans og IT (CFO)

Torill Marie Ås (f. 1970) har vært CFO i GK Gruppen med totalansvar for konsernets økonomi- og finansstyring i Skandinavia siden 2020. Ås er utdannet siviløkonom fra Handelshøgskolen i Bodø og har i tillegg en Master of Science in Management fra London Business School. Hun kommer fra stilling som CFO i Navamedic ASA og har også vært CFO for Telenors media- og innholdsdivisjon, samt direktør for forretningsrådet «Corporate Functions and Group Activities» i Telenor.



Heidrun R. Marstein
Konserndirektør HR

Heidrun R. Marstein (f. 1973) har vært konserndirektør HR i GK Gruppen med totalansvar for strategisk HR i GKs samlede virksomhet i Norge, Sverige og Danmark siden 2021 og kom til GK fra stillingen som leder for HR globalt i Cernaq Group. Marstein er utdannet cand. polit. med hovedfag i organisasjonspsykologi fra NTNU (1999), og har i tillegg utdannelser innen endringsledelse fra BI (2004) og forretningsforståelse fra Insead (2011). Hun har tidligere også blant annet vært HR-direktør i Solar Group, Schneider Electric Norge og Orkla Care.



Jan Erlend Innselset
Direktør virksomhetsutvikling

Jan Erlend Innselset (f. 1974) har vært direktør for virksomhetsutvikling i GK Gruppen siden 2019 da han kom fra en tilsvarende stilling i GK Elektro. Innselset er utdannet siviløkonom fra Norge Handelshøgskole (NHH) og har tidligere arbeidet i PEAB hvor han blant annet har hatt stillinger som teknisk sjef og innkjøpsjef.

Konsernledelsen i GK Gruppen



Guro Steine
**Konserndirektør kommunikasjon
og bærekraft**

Guro Steine (f. 1973) startet i GK Gruppen i 2020 og har overordnet ansvar for kommunikasjon og bærekraft i konsernet. Steine er utdannet siviløkonom fra Norges Handelshøyskole (NHH) og kom til GK fra stillingen som markeds- og kommunikasjonsdirektør i KPMG. Hun har tidligere blant annet arbeidet som kommunikasjonsjef ved Oslo Børs og har også jobbet i Samferdselsdepartementet og i Sparebankforeningen.



Rune Hardersen
**Administrerende direktør
GK i Norge**

Rune Hardersen (f. 1975) startet i GK i 2020 som administrerende direktør for GKs norske virksomhet. Hardersen er utdannet sivilingeniør fra NTNU (2001), og har i tillegg en master i teknologiledelse fra samme sted (2009). Han kom til GK fra stillingen som leder for Akers start-up selskap Nordic MBS og har tidligere blant annet vært administrerende direktør i ÅF Norge og en del av konsernledelsen i ÅF Gruppen.



Göran Krawe
**Verkställande direktör (VD)
GK i Sverige**

Göran Krawe (f. 1965) har siden 2010 vært VD for Gunnar Karlson Sverige AB, som er GKs svenske virksomhet. Krawe er utdannet VVS-ingeniør fra Stockholms Tekniska Institut og før han begynte i GK hadde han ulike stillinger i Bravida og drev eget selskap.



Jørgen Christensen
**Administrerende direktør
GK i Danmark**

Jørgen Christensen (f. 1965) har ledet GK virksomhet i Danmark siden 2018. Christensen er utdannet Elinstallatør fra Maskinmesterskolen København og har i tillegg utdannelse fra INSEAD, Oxford University og IMD. Han kom til GK fra stillingen som direktør for Large Projects i Caverion Danmark og tidligere har han blant annet vært seksjonsdirektør for NCC Construction Danmark.

Styret i GK Gruppen

John-Erik Karlsen Styreleder

John-Erik Karlsen (f. 1955) er største eier i GK Gruppen og har vært styreleder siden 2009. Han er utdannet sivilingeniør fra University of Colorado Boulder og startet i GK som prosjektleder i 1985. Han har hatt en rekke ledende stillinger i selskapet bl.a. som avdelingsleder, områdesvarlig og ansvar for HMS-arbeidet, men fra 2020 konsentrerer han seg om vervet som styreleder.

Kaare M. Krane Nestleder

Kaare M. Krane (f. 1953) har vært medlem av styret i GK Inn klima/GK Norge/GK Gruppen siden 1997, og nestleder siden 2009. Krane er utdannet siviløkonom fra Handelshøyskolen BI og har variert erfaring fra bank/finans og eiendom og er nå daglig leder i IFM Immobilen AG. Han har tidligere hatt en rekke ledende stillinger i eiendomsrelaterte virksomheter, bl.a. T. Klavness Eiendom, Orkla Finans og Catella, samt har bred styreefaring, bl.a. som styreleder i Usbl (2015-2019) og IFM Immobilen AG (2012-2018) og styremedlem i Multiconsult (2014-2015) og Furuholmen Eiendom (2013 -).

Arne Ramberg Styremedlem

Arne Ramberg (f. 1950) har vært medlem av styret i GK Norge/GK Gruppen siden 2014. Ramberg er utdannet statsautorisert revisor fra Norges Handelshøyskole og har bakgrunn som partner i Forum Touche Ross (senere Deloitte) (1979-1985) og partner i Ernst & Young (1986 – 2012). Han er i dag managing partner i bedriftsrådgivningselskapet Arco Nor AS. Ramberg arbeider som konsulent for flere styrer og selskaper i Skandinavia og innehar også noen styreverv. Han har skrevet fagbøker om regnskap, skatt og merverdiavgift i Norge.



Bak fra venstre: Arne Ramberg, John-Erik Karlsen, Amund Skarholt, Birte W. Sjule og Kaare M. Krane

Amund Skarholt Styremedlem

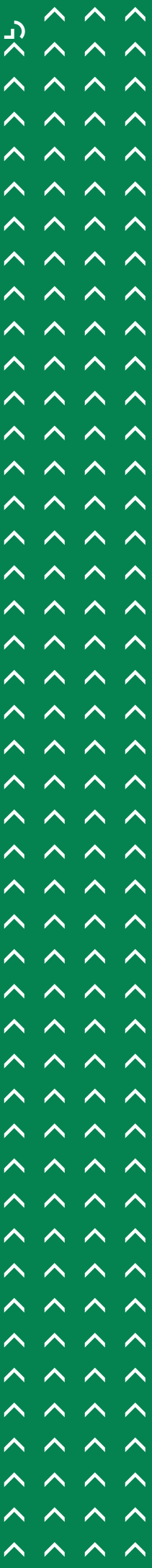
Amund Skarholt (f. 1948) har vært medlem av styret i GK Norge/GK Gruppen siden 2012. Han har tidligere arbeidet 14 år i forskjellige stillinger i IBM-konsernet og satt i konsernledelsen i Securitas i 12 år. Han har også vært administrerende direktør i Tomra og i Bravida. Skarholt er styreleder i Avam Security (tidligere Nokas) og SOS International og har i tillegg en rekke andre styreverv, bl.a. som styremedlem i Sector Alarm.

Birte K. W. Sjule Styremedlem

Birte Kristine Wulfsberg Sjule (f. 1978) har vært medlem av styret i GK Gruppen siden 2018. Sjule er utdannet sivilingeniør industriell økonomi og teknologiledelse fra NTNU og er administrerende direktør i Sporveien Trikken AS. Hun har tidligere vært konserndirektør strategi i Sporveien, konsulent Rokade (nå KPMG) og prosjektpanlegger i Abel. Sjule sitter i flere styrer i Sporveien-konsernet.



Styrets beretning



Årsberetning 2020 for GK Gruppen AS

Virksomhetens art og hvor den drives

GK er Skandinavias ledende tekniske entreprenør og service-partner og leverer smarte løsninger innen ventilasjon, kulde og varmepumpe, byggautomasjon, elektro og rør. GKs kjernekompetanse er tekniske installasjoner og rådgivning som bidrar til betydelige energi- og miljøgevinster i kombinasjon med optimal komfort for byggets brukere - i hele byggets livssyklus.

GK er medlem av UN Global Compact og utarbeider en egen bærekraftsrapport. Gjennom dette setter vi oss ambisiøse bærekraftsmål med forpliktende rapportering, i tråd med ny konsernstrategi for perioden 2020 til 2025.

Konsernet har 58 kontorer i Norge, 34 kontorer i Sverige og 9 kontorer i Danmark.

Hovedkontor for GK Gruppen AS og den norske virksomheten har adresse på Ryen i Oslo. Den svenske virksomheten ledes fra Stockholm mens hovedkontoret i Danmark er lokalisert til Odense.

Gruppens virksomhet er organisert i land, med geografiske regioner innenfor forretningsområdene Nye bygg (tekniske entrepriser) og Eksisterende bygg (drifts- og servicepartner).

Nyetableringer og satsningsområder

GK lanserte i 2020 sin nye konsernstrategi frem til 2025, og utrulling av denne skjer i alle deler av virksomheten.

Strategien innebærer en klar prioritering av lønnsomhet fremfor vekst.

Den nye strategien legger også tydelige føringer for hvordan GK skal arbeide fremover for å være en aktiv pådriver i det grønne skiftet.

Videre innebærer den nye strategien en klar satsing på digitalisering, blant annet gjennom videre utvikling av GK Cloud, et skybasert styringssystem for bygg og byggeporteføljer. Dette er en del av GK Gruppens strategiske satsing på morgendagens smarte bygg.

GK Sikkerhet ble skilt ut fra GK ved årsskiftet og er nå en selvstendig virksomhet under et annet navn.

Konsernledelsen er styrket med flere nye medlemmer i 2020. Både finansdirektør, konserndirektør kommunikasjon og bærekraft og administrerende direktør for GK i Norge tiltrådte i 2020. I tillegg tiltrådte ny konserndirektør HR i begynnelsen av 2021.

Organisasjon

Per 31.12.2020 var det 3010 ansatte i konsernet.

En tydelig satsning på kompetanseutvikling, samarbeid og faglige utfordringer er grunnlaget for et godt arbeidsmiljø i GK, og en viktig årsak til at mange trives og blir værende. Vi etterstreber å gi våre medarbeidere god faglig utvikling, for eksempel gjennom vårt interne kompetanseprogram GK-Skolen.

Helse, miljø og sikkerhet

GKs HMS-visjon er at alle medarbeidere, gjennom profesjonelle og ansvarlige holdninger og valg, bidrar til null skader og ulykker.

Arbeidsskader og andre uønskede virkninger på helse, miljø og materiell, herunder både fysiske og psykososiale påvirkningsfaktorer, skal avdekkes og rettes opp. GKs interne HMS-systemer skal sikre at alle medarbeidere rapporterer HMS-hendelser, slik at tiltak kan iverksettes og uønskede hendelser og sykefravær forebygges.

GKs overordnede mål er å arbeide mot så lave H- og F-verdier som mulig, minimum lik Byggenærings landsforening (BNL) sitt normtall for bransjen i hvert gjeldende år.

HMS som internkontrollområde er forankret i en felles konsernpolicy som definerer hva vi mener med HMS i GK og hvilke handlinger vi vektlegger for å sikre en god og trygg kultur for alle som jobber med eller i GK.

Nøkkeltall for HMS rapporteres til konsernledelsen og styret hvert kvartal.

I henhold til gjeldende lover og forskrifter fører GK oversikt over totalt sykefravær blant de ansatte. I 2020 var sykefraværet i konsernet 6,4 prosent, mot 5,1 prosent i 2019. Det antas at økningen i stor grad er relatert til Covid 19-pandemien.

GK har metodiske og målrettede tiltak for å redusere sykefraværet og målsetting om at ingen skader skal forekomme som følge av arbeidsuhell.

Det ble i 2020 meldt om 46 arbeidsuhell som resulterte i sykefravær i konsernet. Dette tilsvarer en H1-verdi pr. 31.12.2020 på 7,98. Hos en av GKs underentreprenører ble det i 2020 dessverre registrert et dødsfall som følge av arbeidsulykke.

GK har bedriftshelsetjeneste og vernejeneste ved alle kontorer og innfrir avtalemessige og lovpålagte personal- og helseforanstaltninger i Norge, så vel som i datterselskapene i Sverige og Danmark.

Styret anser arbeidsmiljøet som godt ved alle konsernets lokasjoner, og det er et mål at selskapet skal være en attraktiv arbeidsgiver også innen områdene arbeidsmiljø og HMS.



Påvirkning av ytre miljø

GKs langsiktige miljømål er å halvere egne utslipp innen 2030 og bidra til at halve porteføljen av kundeoppdrag er klimanøytral i 2035. Dominerende kilder til egne utslipp er transport og energiforbruk i bygninger vi selv bruker.

GK tilstreber å utføre alle sine operasjoner på en miljømessig og bærekraftig måte, og overgå eller som minimum oppfylle gjeldende miljø- og lovkrav fra myndigheter og oppdragsgivere. Dette innebærer å redusere utslipp til luft, jordsmonn og vann, minimere avfall og reststoffer, og å optimalisere våre tjenester og prosesser for å forbruke energi og naturressurser så effektivt som mulig. GK skal unngå materialer og metoder som involverer risiko for miljø og klima, og søke andre tilgjengelige og funksjonelle alternativer der det eksisterer.

I tillegg skal GK sikre at alle våre leverandører og samarbeidspartnere kontinuerlig reduserer miljøbelastningen i sine leveranser gjennom å forplikte seg til å følge GKs adferdskode for leverandører, og blir evaluert ut ifra krav til miljø på lik linje med krav til ivaretagelse av kvalitet, helse og sikkerhet.

Etter styrets vurdering forurenses ikke bedriftens produksjon det ytre miljø utover det som er normalt for denne typen virksomhet.

Likestilling og tiltak mot diskriminering

Konsernet hadde pr. 31.12.2020 en kvinneandel på 9,9 prosent. Andelen kvinner i senior nivå-stillinger har økt fra 5,5 prosent i 2019 til 10,9 prosent i 2020. Det arbeides kontinuerlig med å øke kvinneandelen og bedriften har en uttalt målsetting om å øke kvinneandelen på alle nivå i konsernet til 20 prosent. Kvinner i ledende stillinger ansettes på like vilkår med menn, og det arbeides aktivt med å legge til rette for en økt kvinneandel i leder- og spesialistroller.

Det er en økende andel kvinner som søker våre fagområder gjennom utdanning, og det forventes derfor at det fremtiden vil bli et større grunnlag for å rekruttere kvinner.

Selskapet er i gang med å bygge en felles plattform for tiltrekning av nye kandidater, hvor det arbeides med å identifisere målgrupper og bemanningshypoteser for ulike grupper. Til sammen skal dette danne grunnlag for videreutvikling av selskapets rekrutteringsarbeid. Dette arbeidet vil blant annet resultere i en handlingsplan for å konkretisere måltall for kvinneandel i ulike stillingsgrupper.

Andelen deltidsansatte utgjorde i 2020 2,9 prosent av arbeidsstyrken.

Bedriften har ordninger for småbarnsforeldre og tilrettelegger for fleksibel arbeidstid og andre ordninger slik at kombinasjonen familie og arbeid skal bli best mulig både for kvinner og menn.

GK har formelle og faste rutiner for rekruttering og lønnsfastsettelse som skal hindre diskriminering. I 2020 ble det innført nye lovkrav i Norge, noe som gjør at alle land hvor GK opererer i dag er omfattet av krav til offentliggjøring av data knyttet til likelønnspraksis i selskapet. Siden det enkelte lands regelverk har vært ulikt, er det kun Sverige som til nå har rapportert og offentliggjort lønnsgap og likelønnsvurderinger. De lønnskartlegginger som er foretatt er av enkel karakter og har ikke avdekket noen usaklige lønnsforskjeller mellom kvinner og menn for likt arbeid.

GKs interne adferdskode og etiske retningslinjer angir tydelig at GK har som mål å være en inkluderende og attraktiv arbeidsplass med gode arbeidsforhold, sikkert arbeidsmiljø, mangfold og balansert kjønnsfordeling. Alle ansatte i GK får opplæring i selskapets interne adferdskode og trainingen inngår som del

STYRETS BERETNING

av opplæringsprogrammet for alle nyansatte i selskapet. GK aksepterer ikke noen form for trakassering, diskriminering eller annen adferd som kan oppfattes som truende eller nedverdiggende og selskapets ledere har et særlig ansvar for å fremme åpenhet, lojalitet og respekt.

Selskapet har etablert en ny årlig medarbeiderundersøkelse hvor diskriminering og arbeidsmiljø er blant temaene som adresseres. Medarbeiderundersøkelsen er et viktig verktøy for å gi alle ansatte mulighet til å bli hørt om forhold på arbeidsplassen og det vil gi GKs selskaper verdifull innsikt for å kunne identifisere og iverksette forbedringstiltak.

Arbeidet med å fremme likestilling og forhindre diskriminering vil fortsette i 2021. Det er GKs ambisjon å gjøre dypere og mer omfattende analyser knyttet til likelønn, ansettelsesformer og diskriminering for samtlige land fremover for å få et fullt overblikk og identifisere eventuelle utviklingsområder.

Forskning og utvikling

Gjennom tilknytning til bransjeorganisasjoner, forskningssinstitusjoner og universiteter bidrar GK til finansiering av professorater og lærerstillinger rettet mot bransje og fag.

GK deltar løpende i forskningsprosjekter knyttet til inn klima og energibruk i bygg. Vi er partner i NTNUSINTEFs forskingssenter for nullutslippsområder i smarte byer, ZEN (støttet av Norges forskningsråd).

Redegjørelse for årsregnskapet

Konsernet hadde i 2020 driftsinntekter på NOK 6 051 millioner, mot NOK 6 345 millioner i 2019. EBITDA (driftsresultat før avskrivninger) ble NOK 157,2 millioner, mot NOK –9,4 millioner i 2019. Driftsresultatet ble NOK 88,7 millioner, mot NOK –213,3 millioner i 2019. Både Norge, Sverige og Danmark viste positiv utvikling og leverte lønnsom drift i 2020.

Resultat før skatt ble NOK 88,3 millioner, mot NOK -216,0 millioner i 2019.

Forbedret bruttofortjeneste og reduserte personalkostnader har bidratt til resultatfremgangen. I 2019 ble det også gjort en nedskrivning på NOK 120 millioner knyttet til et nå avsluttet ERP-prosjekt. Konsernets resultatfremgang kommer til tross for at Covid-19-pandemien skapte driftsmessige utfordringer for GK. Som for andre virksomheter utfører GK arbeid som ikke fullt ut kan drives fra hjemmekontor.

Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter i konsernet endte på NOK 183,7 millioner, mot NOK 53,0 millioner i 2019.

Netto kontantstrømmer fra investeringsaktiviteter utgjorde NOK 34,6 millioner, mot NOK -147,6 millioner i 2019. Finansieringsaktivitetene ga en netto kontantstrøm på NOK 31,2 millioner, mot NOK -8,4 millioner i 2019.

Konsernets likviditetsbeholdning er tilfredsstillende og var på NOK 351 millioner pr. 31.12.2020 mot NOK 102 millioner pr. 31.12.2019. Gruppen har en avtale med sin bankforbindelse om en felles cash-pool.

Gruppen arbeider med å forsterke den likvide situasjonen gjennom reduksjon av kapitalbindingen i den operasjonelle virksomheten.

Konsernets totalbalanse pr. 31.12.2020 var NOK 1 953 millioner, mot NOK 1 958 millioner ett år tidligere, og egenkapitalen utgjorde NOK 349 millioner, opp fra NOK 245 millioner. GKs eiere gikk i 2020 inn med NOK 30 millioner i ny egenkapital. Egenkapitalandelen har dermed økt fra 12,52 prosent til 17,9 prosent.

Morselskapets egenkapital utgjorde per 31.12.2020 NOK 446 millioner, mot NOK 208 millioner pr. 31.12.2019.

Det er ikke inntruffet vesentlige forhold etter balansedagen som har betydning for vurderingen av årsregnskapet.

Fremtidig utvikling

Det underliggende bygge- og anleggsmarkedet er godt i alle våre hjemmemarkeder.

Ordreregangen i første kvartal 2021 er tilfredsstillende. Produksjonen i første kvartal er høyere enn budsjett, men noe lavere enn produksjonen på samme tid i 2020. Gruppens driftsresultat pr. 1. kvartal 2021 viser et positivt resultat før skatt.

Det er fortsatt knyttet usikkerhet til markedsmessige og økonomiske ringvirkninger av Covid-19 i 2021, og det er også nødvendig å ta helsemessige forholdsregler internt i virksomheten. De negative effektene har imidlertid vært håndterbare, og det forventes at situasjonen gradvis normaliseres gjennom 2021, i takt med økende vaksinerings.

Finansiell risiko

Konsernledelsen arbeider løpende med å styre den finansielle risikoen for konsernet gjennom aktiv overvåking av de forskjellige virksomhetsområdene og risikoene.

Valutarisiko

Selskapet er noe eksponert for endringer i valutakurser. Spesielt svenske og danske kroner, da den del av selskapets inntekter som kommer fra datterselskapene i Danmark og Sverige er i utenlandsk valuta. Videre er investeringene i disse datterselskapene i landets valuta. Prosjektinnkjøp og prosjektrakturering gjøres alt overveiende i lokal valuta og er således ikke eksponert for større valutarisiko. Enkelte innkjøp og kontrakter gjøres i annen valuta enn funksjonell valuta, blant annet euro. Slikring av slike kjøp vurderes fra tilfelle til tilfelle. Eventuell renterisiko anses som liten.

Kreditrisiko

Risiko for at forretningspartnere ikke har økonomisk evne til å oppfylle sine forpliktelser anses moderat. Det har historisk sett har vært lite tap på fordringer og det foreligger gode prosedyrer for kredittvurdering. Omsetningen er fordelt på et betydelig antall kunder og enkeltprosjekter. Likevel er det enkelte prosjekter der det er tilgodehavende som er store som følge av at prosjekt ikke er avsluttet og det finnes omtvistede aspekter i avtalene.

Likviditetsrisiko

Selskapet vurderer likviditeten i selskapet som tilfredsstillende, og det er ikke besluttet å innføre tiltak som endrer likviditetsrisikoen. Forfallstidspunkter for kundeordringer opprettholdes eller reduseres for enkelte tjenestesegementer. Gruppen har per 31.12.2020 en ubenyttet kreditreserve på NOK 277 mill. I tillegg har eiendomsvirksomheten en ubenyttet ramme på NOK 10 millioner.

Fortsatt drift

Resultatet for GK Gruppen AS i 2020 viser betydelig fremgang fra året før.

Konsernet hadde i 2020 positiv lønnsomhetsutvikling totalt sett for alle forretningsområder. Spesielt servicevirksomheten i alle land hadde gode resultater.

Det var solide resultater for Inneklima, samt positive utviklinger for Elektro og Rør i Norge.

Det vil fortsatt bli lagt vekt på lønnsomhetsforbedrende tiltak, og den nye konsernstrategien innebærer at lønnsomhet vil bli prioritert fremfor vekst.

Produktionsreserven er tilfredsstillende totalt for konsernet. Egenkapital og likviditet er tilstrekkelig.

Grunnlaget for fortsatt drift i GK Gruppen AS er til stede, og årsregnskapet er avlagt under denne forutsetning.

Forslag til disponering av årets resultat

Styret foreslår følgende disponeringer av årsresultatet i selskapsregnskapet:


Avsatt til utbytte:	NOK 10 000 000
Avsatt til annen egenkapital:	NOK 56 305 069
Sum disponert:	NOK 66 305 069




22. april 2021
Oslo, Norge


John-Erik Karlsen
Styreleder

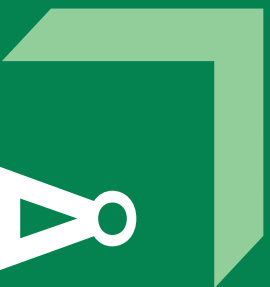

Kaare M. Krane
Nestleder


Amund Skarholt
Styremedlem

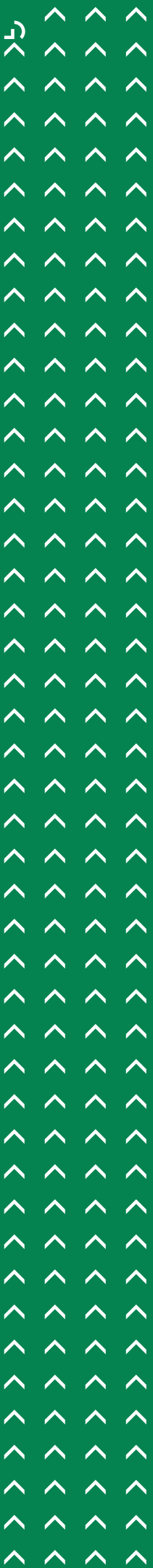

Arne Ramberg
Styremedlem


Birte K. W. Sjøle
Styremedlem


Kim R. Lisø
Konsernsjef



Årsregnskap konsern



Resultatregnskap

	Note	2020	2019
Driftsinntekter og driftskostnader			
Salesinntekt	2, 3, 18	6 033 752 743	6 335 808 034
Annen driftsinntekt	18	16 861 167	9 111 633
Sum driftsinntekter		6 050 613 910	6 344 919 667
Driftskostnader			
Varekostnad	4, 18, 21	2 770 839 286	3 296 813 944
Lønnskostnad	5, 6	2 351 530 518	2 393 408 525
Avskrivning av driftsmidler og immaterielle eiendeler	7, 8	68 563 180	83 831 140
Nedskrivning av immaterielle eiendeler	8	3 771	120 000 000
Annen driftskostnad	18	771 010 063	664 146 330
Sum driftskostnader		5 961 946 818	6 558 199 938
Driftsresultat		88 666 070	-213 280 271
Finansinntekter og finanskostnader			
Annen renteinntekt	23	100 640	528 964
Annen finansinntekt	23	3 782 325	927 981
Annen rentekostnad	23	1 762 832	3 301 926
Annen finanskostnad	23	2 464 782	826 777
Resultat av finansposter		-344 649	-2 671 758
Ordinært resultat før skattekostnad			
Skattekostnad på ordinært resultat	14	88 321 421	-215 952 029
Ordinært resultat		21 943 314	-42 492 974
Årsresultat		66 378 107	-173 459 054
		66 378 107	-173 459 054
Årsresultat			
		66 378 107	-173 459 054
Minoritetens andel			
		73 038	-261 836
Overføringer			
Avsatt til utbytte		10 000 000	0
Avsatt til annen egenkapital	15	56 305 069	-173 197 218
Sum disponert		66 305 069	-173 197 218

Balance

EIENDELER	Note	2020	2019
Anleggsmidler			
Immaterielle eiendeler			
Forskning og utvikling	8	729 081	1 000 000
Øvrige immaterielle eiendeler	7, 8	23 750 295	9 534 490
Goodwill	7, 8	31 671 953	38 902 102
Sum immaterielle eiendeler		56 151 329	49 436 592
Varige driftsmidler			
Tomter, bygninger o.a. fast eiendom	7	51 544 414	45 446 516
Maskiner og anlegg	7	25 677 403	125 734 852
Driftsløsøre, inventar o.a. utstyr	7	24 979 359	32 135 907
Påkostning leide lokaler	7	25 279 470	27 815 009
Sum varige driftsmidler		127 480 645	231 132 284
Finansielle anleggsmidler			
Investeringer i tilknyttet selskap	9, 13, 19	550 818	692 023
Investeringer i aksjer og andeler	10	13 510 050	510 761
Andre langsiktige fordringer	11	681 842	1 318 819
Sum finansielle anleggsmidler		14 742 710	2 521 603
Sum anleggsmidler		198 374 685	283 090 479

EIENDELER	Note	2020	2019
Omløpsmidler			
Lager av varer og annen beholdning	4	37 306 944	39 517 762
Fordringer			
Kundefordringer	3	1 218 860 922	1 424 685 940
Andre kortsiktige fordringer		146 782 930	109 265 366
Sum fordringer	3, 11	1 365 643 852	1 533 951 306

Investeringer			
Markedsbaserte aksjer	10	28 927	29 948
Andre markedsbaserte finansielle instrumenter		32 351	21 869
Sum investeringer		61 278	51 817
Bankinnskudd, kontanter o.l.			
	17	351 271 414	101 767 274
Sum omløpsmidler		1 754 283 488	1 675 288 160
Sum eiendeler		1 952 658 173	1 958 378 639

Balanse


EGENKAPITAL OG GJELD	Note	2020	2019
Innskutt egenkapital			
Aksjekapital	15	98 273 600	68 272 000
Overkurs	15	150 617 280	150 617 280
Annen innskutt egenkapital	15	24 904 306	24 904 306
Sum innskutt egenkapital		273 795 186	243 793 586
Opplyent egenkapital			
Annen egenkapital	15	55 583 338	-18 301 877
Sum opplyent egenkapital		55 583 338	-18 301 877
Minoritetsinteresser		19 805 130	19 731 761
Sum egenkapital	15	349 183 654	245 223 470

EGENKAPITAL OG GJELD	Note	2020	2019
Gjeld			
Annen langsiktig gjeld			
Pensjonsforpliktelser	6	1 898 591	3 276 586
Utsatt skatt	14	68 739 091	44 594 280
Sum annen langsiktig gjeld		70 637 682	47 870 866
Annen langsiktig gjeld			
Gjeld til kreditinstitusjoner		9 000 000	3 000 000
Øvrig langsiktig gjeld		0	4 954 094
Sum annen langsiktig gjeld		9 000 000	7 954 094


Kortsiktig gjeld			
Gjeld til kreditinstitusjoner		0	335 872
Leverandørgjeld		481 092 470	553 622 931
Betalbar skatt	14	3 632 185	415 958
Skyldig offentlige avgifter		240 982 680	216 399 979
Annen kortsiktig gjeld	3	798 129 500	886 555 469
Sum kortsiktig gjeld		1 523 836 836	1 657 330 209

Sum gjeld	1 603 474 519	1 713 155 169
Sum egenkapital og gjeld	1 952 658 173	1 958 378 639


22. april 2021
Oslo, Norge


John-Erik Karlsen
Styreleder


Kaare M. Krane
Nestleder


Amund Skarholt
Styremedlem


Arne Ramberg
Styremedlem


Birte K. W. Sjøle
Styremedlem

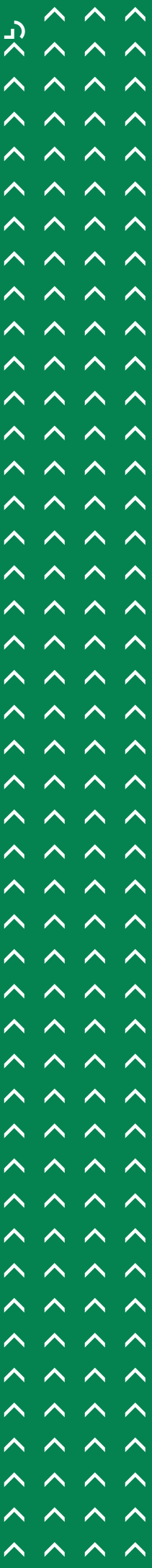

Kim R. Lisø
Konsernsjef

Kontantstrøm

	2020	2019
Kontantstrømmer fra operasjonelle aktiviteter		
Resultat før skattekostnad	88 321 421	-215 952 029
Periodens betalte skatt	-415 958	-4 582 130
Tap/gevinst ved salg av anleggsmidler	-3 333 152	1 782 000
Ordinære avskrivninger	68 563 180	83 831 140
Nedskrivning anleggsmidler	3 771	120 000 000
Endring i varelager	2 210 818	920 471
Endring i kundefordringer	205 825 017	-27 232 640
Endring i leverandørgjeld	-72 530 461	-91 793 374
Endring i andre tidsavgrensningsposter	-104 902 782	186 043 969
Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter	183 741 854	53 017 408
Kontantstrømmer fra investeringsaktiviteter		
Innbetalinger ved salg av varige driftsmidler	88 751 948	28 718 000
Utbetalinger ved kjøp av varige driftsmidler og immaterielle eiendeler	-36 513 721	-176 315 000
Utbetalinger ved kjøp av aksjer og andeler i andre foretak	-17 759 646	0
Inn-/utbetalinger ved utlån	0	0
Endringer andre investeringer	131 744	-962
Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter	34 610 325	-147 597 962
Kontantstrømmer fra finansieringsaktiviteter		
Innbetalinger ved opptak av ny langsiktig gjeld	1 045 906	7 954 094
Innbetaling av utbytte	104 455	309
Utbetalinger av utbytte	0	-16 320 000
Kapitaltilskudd/kapitalforhøyelse	30 001 600	0
Netto kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter	31 151 961	-8 365 597
Netto endring i kontanter og kontantekvivalenter	249 504 140	-102 946 151
Beholdning av kontanter og kontantekvivalenter ved periodens begynnelse	101 767 274	204 713 425
Beholdning av kontanter og kontantekvivalenter ved periodens slutt	351 271 414	101 767 274



Årsregnskap GK Gruppen AS



Resultatregnskap

	Note	2020	2019
Driftsinntekter og driftskostnader			
Salesinntekt	2, 3, 18	132 264 627	109 049 084
Annen driftsinntekt	18	258 486	10 642 969
Sum driftsinntekter		132 523 113	119 692 053
Varekostnad	4, 18, 21	0	0
Lønnskostnad	5, 6	53 805 288	57 394 537
Avskrivning av driftsmidler og immaterielle eiendeler	7, 8	8 064 640	11 283 998
Nedskrivning av immaterielle eiendeler	8	0	120 000 000
Annen driftskostnad	18	100 938 115	41 708 863
Sum driftskostnader		162 808 043	230 387 397
Driftsresultat		-30 284 931	-110 695 344
Finansinntekter og finanskostnader			
Annen renteinntekt	23	249 361	250 807
Annen finansinntekt	23	260 584 115	327 521
Annen rentekostnad	23	588 533	3 172 198
Annen finanskostnad	23	1 097 296	227 858
Resultat av finansposter		259 147 647	-2 821 729
Ordinært resultat før skattekostnad		228 862 717	-113 517 073
Skattekostnad på ordinært resultat	14	10 749 905	-24 948 234
Ordinært resultat		218 112 812	-88 568 839
Årsresultat		218 112 812	-88 568 839
Overføringer			
Avsatt til utbytte		10 000 000	0
Avsatt til annen egenkapital	15	208 112 812	-88 568 839
Sum disponert		218 112 812	-88 568 839

Balance

EIENDELER	Note	2020	2019
Anleggsmidler			
Immaterielle eiendeler			
Forsikring og utvikling	8	666 667	1 000 000
Øvrige immaterielle eiendeler	7, 8	18 688 609	9 356 980
Utsatt skattefordel	14	18 406 415	29 156 320
Sum immaterielle eiendeler		37 761 690	39 513 300
Varige driftsmidler			
Maskiner og anlegg	7	1 842 652	2 592 462
Driftsløsøre, inventar o.a. utstyr	7	6 354 443	9 310 538
Sum varige driftsmidler		8 197 095	11 903 000
Finansielle anleggsmidler			
Investeringer i datterselskap	9, 19	385 719 617	445 918 337
Lån til foretak i samme konsern	9, 19	0	300 000
Sum finansielle anleggsmidler		385 719 617	446 218 337
Sum anleggsmidler		431 678 402	497 634 637

EIENDELER	Note	2020	2019
Fordringer			
Kundefordringer	3	10 094 033	27 893 911
Andre kortsiktige fordringer		432 777 789	56 746 750
Sum fordringer	3, 11	442 871 823	84 640 661
Bankinskudd, kontanter o.l.	17	310 416 216	5 721 903
Sum omløpsmidler		753 288 039	90 362 564
Sum eiendeler		1 184 966 440	587 997 201

Balanse


EGENKAPITAL OG GJELD	Note	2020	2019
Innskutt egenkapital			
Aksjekapital	15	98 273 600	68 272 000
Overkurs	15	150 617 280	150 617 280
Annen innskutt egenkapital	15	24 904 306	24 904 306
Sum innskutt egenkapital		273 795 186	243 793 586
Oppløst egenkapital			
Annen egenkapital	15	172 088 462	-36 024 350
Sum oppløst egenkapital		172 088 462	-36 024 350
Sum egenkapital	15	445 883 648	207 769 236

EGENKAPITAL OG GJELD	Note	2020	2019
Gjeld			
Annen langsiktig gjeld			
Pensjonsforpliktelser	6	1 658 845	3 036 840
Øvrig langsiktig gjeld		5 144 970	4 590 300
Sum annen langsiktig gjeld		6 803 815	7 627 140


Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld		11 328 789	14 341 380
Skyldig offentlige avgifter		2 837 660	3 702 162
Annen kortsiktig gjeld	3	718 112 529	354 557 283
Sum kortsiktig gjeld		732 278 978	372 600 825

Sum gjeld		739 082 793	380 227 965
Sum egenkapital og gjeld		1 184 966 440	587 997 201


22. april 2021
Oslo, Norge


John-Erik Karlsen
Styreleder


Kaare M. Krane
Nestleder


Amund Skarholt
Styremedlem


Arne Ramberg
Styremedlem


Birte K. W. Sjøle
Styremedlem

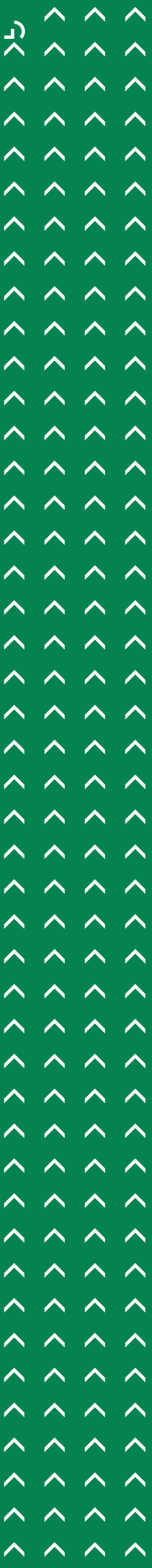

Kim R. Lisø
Konsernsjef

Kontantstrøm

	2020	2019
Kontantstrømmer fra operasjonelle aktiviteter		
Resultat før skattekostnad	228 862 717	-113 517 073
Periodens betalte skatt	0	0
Tap/gevinst ved salg av anleggsmidler	-258 486	202 223
Ordinære avskrivninger	8 064 640	11 283 998
Nedskrivning anleggsmidler	0	120 000 000
Ending i kundefordringer	17 799 877	-1 896 777
Ending i leverandørgjeld	-3 012 592	2 535 224
Ending i andre tidsavgrensningsposter	-12 178 948	73 755 816
Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter	239 277 209	92 363 411
Kontantstrømmer fra investeringsaktiviteter		
Innbetalinger ved salg av varige driftsmidler	350 000	805 360
Utbetalinger ved kjøp av varige driftsmidler og immaterielle eiendeler	-13 448 544	-65 146 501
Kapitaltilskudd	0	-11 000 000
Inn-/utbetalinger ved utlån	48 514 046	0
Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter	35 415 502	-75 341 141
Kontantstrømmer fra finansieringsaktiviteter		
Utbetalinger av utbytte	0	-16 320 000
Kapitalforhøyelse	30 001 600	0
Netto kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter	30 001 600	-16 320 000
Netto ending i kontanter og kontantekvivalenter	304 694 311	702 270
Beholdning av kontanter og kontantekvivalenter ved periodens begynnelse	5 721 903	5 019 633
Beholdning av kontanter og kontantekvivalenter ved periodens slutt	310 416 214	5 721 903



Noter til årsregnskapene



Noter til årsregnskapene

38	Note 1 - Regnskapsprinsipper	45	Note 12 - Pantstillelser og garantier mv.
40	Note 2 - Salgsinntekter	46	Note 13 - Mellomværende med selskap i samme konsern mv.
40	Note 3 - Anleggskontrakter	46	Note 14 - Skatt
40	Note 4 - Varer	47	Note 15 - Egenkapital
41	Note 5 - Lønnskostnader, antall ansatte, godtgjørelser m.m.	49	Note 16 - Aksjekapital og aksjonærinformasjon
41	Note 6 - Pensjon	49	Note 17 - Bundne midler
42	Note 7 - Varige driftsmidler	49	Note 18 - Nærstående parter
44	Note 8 - Immaterielle eiendeler	49	Note 19 - Tilknyttet selskap
45	Note 9 - Datterselskap	50	Note 20 - Hendelser etter balansedagen
45	Note 10 - Aksjer og andeler i andre foretak mv.	50	Note 21 - Forskning og utviklingsaktiviteter
45	Note 11 - Fordringer med forfall senere enn ett år	50	Note 22 - Betingede utfall
		51	Note 23 - Finansposter



NOTER TIL ÅRSREGNSKAPENE

Note 1 - Regnskapsprinsipper

Årsregnskapene er avlagt i samsvar med regnskapslovens bestemmelser og god regnskapskikk.

Konsolideringsprinsipper

Konsernregnskapet omfatter morselskapet GK Gruppen AS og datterselskapene Hammerfest Kjøleservice AS, GK Inneklimat AB, Gunnar Karlisen Sverige AB med datterselskapene GK Rør AB, AB Täby Rør, US Rörteknik AB og Rörcompaniet AB, GK Danmark A/S med datterselskapet Vagns VVS-Comfort A/S, GK Norge AS med datterselskaper GK Norge Utleie AS, ML 33 Drift AS, GK Sikkerhet AS, GK Rør AS, GK Elektro AS med datterselskap GK Elektro Lillehammer samt GK Inn klima AS med datterselskapene Kitek AS, Norsk Teknisk Totalentreprenør AS, EK Automasjon AS og GK Nord-Trøndelag AS, GK Konsern AS og GK Gruppen Eiendom AS med datterselskapene Fiolvegen 13 Tromsø AS og Fiolvegen Tromsø AS. Konsernregnskapet utarbeides etter ensartede prinsipper ved at datterselskaper følger de samme regnskapsprinsipper som morselskapet. Interne transaksjoner, fordringer og gjeld elimineres.

Ved kjøp av datterselskaper elimineres kostprisen på aksjer i morselskapet mot egenkapitalen i datterselskapet på kjøpstidspunktet. Forskjellen mellom kostpris og netto bokført verdi på kjøpstidspunktet av eiendeler i datterselskapene tillegges de eiendeler merverdien knytter seg til innenfor markedsverdien av disse eiendelene. Den del av kostpris som ikke kan tillegges spesifikke eiendeler, representerer goodwill. Goodwill avskrives lineært over antatt økonomisk levetid.

Datterselskap

Datterselskapene vurderes etter kostmetoden i selskapsregnskapet. Investeringen er vurdert til anskaffelseskost for aksjene med mindre nedskrivning har vært nødvendig. Det er foretatt nedskrivning til virkelig verdi når verdifall skyldes årsaker som ikke kan antas å være forbigående i overskuelig fremtid og det må anses nødvendig etter god regnskapskikk. Nedskrivninger er reversert når grunnlaget for nedskrivning ikke lenger er til stede.

Utbytte og andre utdelinger er inntektsført samme år som de er avsatt i datterselskapet. Oversstiger utbytte andel av tilbakeholdt resultat etter kjøpet, representerer den overskytende del tilbakebetaling av investert kapital, og utdelingene er fr trukket investeringsverdi i balansen.

Tilknyttet selskap

Tilknyttet selskap vurderes etter kostmetoden i selskapsregnskapet, og etter egenkapitalmetoden i konsernregnskapet. I selskapsregnskapet vurderes investeringen til anskaffelseskost for aksjene

med mindre nedskrivning har vært nødvendig. I konsernregnskapet vurderes investeringen til anskaffelseskost for aksjene justert for andel av resultat i eierperioden. Det er foretatt nedskrivning til virkelig verdi når verdifall skyldes årsaker som ikke kan antas å være forbigående i overskuelig fremtid. Nedskrivninger er reversert når grunnlaget for nedskrivning ikke lenger er til stede.

Salgsinntekter

Inntektsføring ved salg av varer skjer på leveringstidspunktet. Tjenester inntektsføres i takt med utførelsen.

Klassifisering og vurdering av balanseposter

Omløpsmidler og kortsiktig gjeld omfatter poster som forfaller til betaling innen ett år, samt poster som knytter seg til varekretsløpet. Øvrige poster er klassifisert som anleggsmiddel/ langsiktig gjeld.

Omløpsmidler vurderes til laveste av anskaffelseskost og virkelig verdi. Kortsiktig gjeld balanseføres til nominell verdi pr. 31.12.

Anleggsmidler vurderes til anskaffelseskost, men nedskrives til virkelig verdi dersom verdifallet ikke forventes å være forbigående. Nedskrivninger reverseres når grunnlaget for nedskrivning ikke lenger er til stede. Langsiktig gjeld balanseføres til nominell verdi pr. 31.12.

Fordringer

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

Valuta

Pengeposter i utenlandsk valuta er vurdert til kursen ved regnskapsårets slutt. Konsernregnskapet er presentert i norske kroner. Balanseposter er omregnet til kurs pr. 31.12. og resultatregnskapet er omregnet basert på den årlige gjennomsnittskursen.

Varebeholdninger

Lager av innkjøpte varer er verdsatt til laveste av anskaffelseskost etter FIFO-prinsippet og virkelig

NOTER TIL ÅRSREGNSKAPENE

verdi. Egentilvirkede ferdigvarer og varer under tilvirkning er vurdert til full tilvirkningskost. Det foretas nedskrivning for påregnelig ukurans.

Anleggskontrakter

Anleggskontrakter regnskapsføres etter løpende avregningsmetode. Dette innebærer at inntektsføringen skjer i takt med fremdriften av prosjektene. Inntektsføringen tilsvarer fullføringsgraden av prosjektene. Fullføringsgraden beregnes på grunnlag av utført produksjon. Utført produksjon måles ved de påløpte prosjektkostnadene, og fullføringsgraden beregnes som forholdet mellom påløpte prosjektkostnader og estimert totalkostnader på prosjektene.

Varige driftsmidler

Varige driftsmidler balanseføres og avskrives over driftsmidlets forventede levetid. Direkte vedlikehold av driftsmidler kostnadsføres løpende under driftskostnader, mens påkostninger eller forbedringer tillegges driftsmidlets kostpris og avskrives i takt med driftsmidlet. Dersom gjenvinnbart beløp av driftsmiddelet er lavere enn balanseført verdi foretas nedskrivning til gjenvinnbart beløp. Gjenvinnbart beløp er det høyeste av netto salgsverdi og verdi i bruk. Verdi i bruk er nåverdien av de fremtidige kontantstrømmene som eiendelen vil generere. Leasingkostnader kostnadsføres løpende under driftskostnader.

Leasing/leieavtaler

Driftsmidler finansiert med finansiell leasing aktiveres og avskrives over driftsmiddelets gjenværende levetid. Gjelden klassifiseres som langsiktig gjeld og rentekostnadene som finanskostnader. Leieavtaler som i henhold til god regnskapsskikk ikke er å anse som finansiell leasing kostnadsføres løpende.

Pensjoner

Selskapet har en innskuddsbasert pensjonsordning som reguleres i lov om innskuddspensjon i arbeidsforholdet. Innskuddspensjon kostnadsføres direkte.

Et av datterselskapene har ytelsesbasert pensjonsordning. De ytelsesbaserte pensjonsordningene vurderes til nåverdien av de fremtidige pensjonsytelser som regnskapsmessig anses opptjent på balansedagen. Pensjonsmidler vurderes til virkelig verdi.

Endring i ytelsesbaserte pensjonsforpliktelser som skyldes endringer i pensjonsplaner, fordeles over antatt gjennomsnittlig gjenværende opptjenings tid.

Tidligere konsernsjef har i tillegg en ytelsesbasert pensjonsordning som er sikret med bankinnskudd. Pensjonskostnaden og pensjonsforpliktelsen beregnes etter lineær opptjening basert på forventet sluttlønn. Beregningen er basert på en rekke forutsetninger, herunder diskonteringsrente, fremtidig regulering av lønn, pensjoner og ytelser fra folketrygden, fremtidig avkastning på pensjonsmidler samt aktuarmessige forutsetninger om dødelighet og frivillig avgang. Endringer i forpliktelsen som skyldes endringer i pensjonsplaner fordeles over antatt gjenværende opptjenings tid. Endringer i forpliktelsen og pensjonsmidlene som skyldes endringer i og avvik i beregningsforutsetningene (estimattendringer) fordeles over antatt gjennomsnittlig gjenværende opptjenings tid hvis avvikene ved årets begynnelse overstiger 10 % av det største av brutto pensjonsforpliktelser og pensjonsmidler.

Skatt

Skattekostnaden i resultatregnskapet omfatter både periodens betalbare skatt og endring i utsatt skatt. Utsatt skatt er beregnet med 22 % (22 % i GK Danmark A/S med datterselskaper, samt 21,4 % i Gunmar Karlsen Sverige AB med datterselskaper) på grunnlag av de midlertidige forskjeller som eksisterer mellom regnskapsmessige og skattemessige verdier, samt skattemessig underskudd til fremføring ved utgangen av regnskapsåret. Skatteøkende og skattereduserende midlertidige forskjeller som reverserer eller kan reversere i samme periode er utlignet. Netto utsatt skattefordel balanseføres i den grad det er sannsynlig at denne kan bli nyttiggjort. Utsatt skatt på merverdier i forbindelse med oppkjøp av datterselskap blir ikke utlignet.

Kontantstrømoppstilling

Kontantstrømoppstillingen er utarbeidet etter den indirekte metode. Kontanter og kontant-ekvivalenter omfatter kontanter, bankinnskudd og andre kortsiktige, likvide plasseringer.

Bruk av estimater

Utarbeidelsen av årsregnskapet i henhold til god regnskapsskikk forutsetter at ledelsen benytter estimater og forutsetninger som påvirker resultatregnskapet og verdsettelsen av eiendeler og gjeld, samt opplysninger om usikre eiendeler og forpliktelser på balansedagen. Betingede tap som er sannsynlige og kvantifiserbare, kostnadsføres løpende.

Hendelser etter balansedagen

Eiendeler og gjeld oppført i balansen kan være regnskapsført basert på antakelser og usikre forhold. Hendelser etter balansedagen som tilfører selskapet ny informasjon om forhold som eksisterer på balansedagen, og som underbygger en fornyet vurdering av en eiendels- eller

NOTER TIL ÅRSREGNSKAPENE

gjeldspost, reflekteres i årsregnskapet. Hendelser etter balansedagen presenteres i en egen detaljnote til årsregnskapet dersom vesentlige forhold har oppstått.

Noter

Morselskapet har svært begrenset aktivitet. På grunn av dette er mange av noteopplysningene ikke aktuelle for morselskapet. Der hvor noteopplysningene kun er aktuelle for konsernforhold er dette presisert, og der hvor noteopplysningene er aktuelle for både morselskapet og konsernet er det presisert.

Note 2 - Salgsinntekter

(tall i hele tusen)		Konsern	
Bransjeområde		2020	2019
Rørleggevirksomhet		1 367 508	1 236 456
Elektrovirksomhet		498 390	702 614
Sikkerhetstjenester		18 523	20 523
Eiendomsdrift		11 866	15 265
Totaltekniske tjenester		0	44 407
Ventilasjon *		4 137 465	4 316 543
Sum		6 033 753	6 335 808

* Ventilasjon inneholder også kulde og byggautomasjon.

(tall i hele tusen)		Konsern	
Land		2020	2019
Norge		3 763 941	4 025 605
Danmark		593 687	562 393
Sverige		1 676 124	1 747 810
Sum		6 033 753	6 335 808

Note 3 - Anleggskontrakter

(tall i hele tusen)		Konsern	
		2020	2019
Inntekstført på igangværende prosjekter		7 458 169	7 722 391
Kostnader knyttet til opptjent inntekt		6 881 412	6 635 466
Netto resultatført på igangværende prosjekter		576 757	1 086 925

Opptjente ikke fakturerte inntekter på igangværende anleggskontrakter inkludert i kundefordringer		135 778	409 783
Forskuddsfakturert produksjon inkludert i annen kortsiktig gjeld		345 354	489 980
Gjenværende produksjon i tapsprosjekter		42 629	137 543

GK Gruppen AS har ingen pågående anleggskontrakter.

Note 4 - Varer

(tall i hele tusen)		Konsern	
		2020	2019
Råvarer og innkjøpte halvfabrikater		37 307	39 518
Sum		37 307	39 518

GK Gruppen AS har ingen beholdning i varelager.

Note 5 - Lønnskostnader, antall ansatte, godtgjørelser, lån til ansatte m.m.

(tall i hele tusen)	GK Gruppen AS			Konsern	
	2020	2019	2020	2019	
Lønnskostnader					
Lønninger	41 243	44 018	1 868 532	1 879 389	
Folketrygdaygift	5 442	6 722	305 363	319 403	
Pensjonskostnader	1 698	2 854	117 117	112 894	
Andre ytelser	5 422	3 800	60 518	81 722	
Sum	53 805	57 395	2 351 530	2 393 409	
Antall ansatte pr. 31.12.	37	38	3 010	3 199	
(tall i hele tusen)					
Konsernsjef	4 196	Lønn	Pensjonsutgifter	Annen godtgjørelse	192
Konsernstyret (utbetalt styrehonorar)			2 165		1 250

Selskapet har inngått en egen innskuddsbasert pensjonsavtale med konsernsjefen. Konsernsjefen er også med i den ordinære kollektive ordningen. I tillegg er det avtalt 12 måneder etterlønn ved fratedelse. Det er også avtalt avgangsordninger eller godtgjørelser for andre i konsernledelsen i GK Gruppen AS enn det som fremkommer over. Det er ikke ytet lån til konsernsjefen eller konsernstyrets medlemmer. Se note 6 for ytterligere informasjon om pensjonsavtalen til tidligere konsernsjef.

(tall i hele tusen)	Lovpålagt revisjon	Skatterådgivning	Annen bistand
Morselskap	535	0	371
Dattersekskap i Norge	3 587	0	600
Dattersekskap i utlandet	1 412	96	88

Merverdiggift er ikke inkludert i revisjonshonoraret.

Note 6 - Pensjon

Alle ansatte i GK Gruppen AS er med i selskapets innskuddsbaserte pensjonsordning som reguleres i lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold. Selskapets pensjonsordninger tilfredsstiller kravene i lov om obligatorisk tjenestepensjon.

Innskuddsbasert pensjonsordning innebærer at arbeidsgiver innbetaler årlige innskudd til en kollektiv pensjonsordning. Innskuddenes størrelse og avkastning på disse utgjør pensjonskapitalen. Når den ansatte oppnår pensjonsalderen, utbetales årlige ytelser som avhenger av pensjonskapitalens størrelse. Innskuddsbasert pensjonsordning innebærer at selskapet ikke gir løfte om fremtidig pensjon av en bestemt størrelse, og avsetter derfor heller ikke for fremtidige utbetalinger. Innskuddspensjonen kostnadsføres direkte.

Antall ansatte omfattet av pensjonsordningen i 2020	Konsern
	3 079

Tidligere konsernsjef har en tilleggspensjon utover generell ordning. Denne tilleggspensjonen er ytelsesbasert. I tillegg er det en ytelsesordning i ML 33 Drift AS, denne ordningen er under utvikling. For pliktelsene og forutsetningene for disse ordningene er listet opp nedenfor.

(tall i hele tusen)	GK Gruppen AS			Konsern	
Lønnskostnader	2020	2019	2020	2019	
Nåverdi av årets pensjonsopptjening	0	0	82	82	
Rentekostnad av pensjonsforpliktelsen	425	245	445	445	
Avkastning på pensjonsmidler	0	0	-37	-37	
Administrasjonskostnader	0	0	47	47	
Arbeidsgiveravgift	60	60	76	76	
Resultatført aktuaruelt planavvik/estimaterendringer	0	0	-19	-19	
Netto pensjonskostnad	485	442	593	684	

NOTER TIL ÅRSREGNSKAPENE

(tall i hele tusen)	GK Gruppen AS			Konsern
	2020	2019	2020	2019
Lønnskostnader				
Oppjente pensjonsforpliktelser pr. 31.12.	22 220	22 041	23 156	22 977
Beregnete pensjonsforpliktelser pr. 31.12.	22 220	22 041	23 156	22 977
Pensjonsmidler (til markedsverdi) pr. 31.12.	0	0	916	851
Ikke resultatført virkning av estimatavvik	3 675	2 204	3 458	2 079
Arbeidsgeberavgift	0	0	-3	-30
Sum netto pensjonsmidler(-)/forpliktelser(+)	18 545	19 837	18 785	20 076
Sum pensjonsmidler på sperret bankinnskudd	16 886	16 800	16 886	16 800
Sum pensjonsforpliktelser i balansen	18 545	19 837	18 785	19 846
Netto pensjonsforpliktelse i balansen	1 659	3 037	1 899	3 277
Økonomiske forutsetninger:				
Diskonteringsrente	1,70 %	2,30 %	1,70 %	2,60 %
Antall personer i ordningene	1	1	2	2

De aktuarmessige forutsetningene er basert på vanlige benyttede forutsetninger innen forsikring når det gjelder demografiske faktorer og avgang. Se note 5 for totale pensjonskostnader i 2020.

Note 7 - Varige driftsmidler

(tall i hele tusen)	GK Gruppen AS			
	inventar, verkøy mv.	Driftsløsøre, transportmidler	Maskiner og driftsmidler	Sum varige driftsmidler
Anskaffelseskost pr. 01.01.	90 521	4 333		94 853
Tilgang kjøpte driftsmidler	2 448	0		2 448
Avgang solgte driftsmidler/utrangering	0	-599		-599
Anskaffelseskost pr. 31.12.	92 969	3 734		96 702
Akkumulerte avskrivninger pr. 31.12.	86 615	1 891		88 506
Balansført verdi pr. 31.12.	6 354	1 843		8 197
Årets avskrivninger	5 405	658		6 063
Netto gevinst ved salg av driftsmidler	258	0		258

NOTER TIL ÅRSREGNSKAPENE

(tall i hele tusen)					
Konsern	Tomter, bygninger og annen eiendom	Maskiner og transportmidler	Driftsløsøre, inventar, verktøy mv.	Påkostning i leide lokaler	Sum varige driftsmidler
Anskaffelseskost pr. 01.01.	45 731	264 044	149 245	49 944	508 964
Tilgang kjøpte driftsmidler	6 877	16 664	6 464	2 385	32 390
Korreksjon, valutaeffekter	0	1 097	826	-435	1 488
Avgang solgte driftsmidler	0	-140 886	-1 852	-300	-143 038
Anskaffelseskost pr. 31.12.	52 608	140 919	154 683	51 595	399 805
Akkumulerte nedskrivninger pr. 31.12.	-	-	-	-	-
Akkumulerte avskrivninger pr. 31.12.	-1 064	-115 240	-129 703	-26 316	-272 324
Balanseført verdi pr. 31.12.	51 544	25 677	24 980	25 279	127 482

Årets avskrivninger	779	33 567	13 361	4 976	52 684
Leasing- og leiekostnader	0	11 867	8 328	171 141	191 336
Netto gevinst (+) / tap (-) ved salg av driftsmidler	0	3 174	159	0	3 333
Gjenstående terminleie på leie- og leasingkontrakter pr. 31.12.2020 i nominelle verdier	641 569	68 224	12 284		

Både morselskapet og konsernet benytter lineære avskrivninger for alle varige driftsmidler. Den økonomiske levetiden for driftsmidlene er beregnet til:

Bygninger og annen fast eiendom	25 år
Maskiner og transportmidler	2-5 år
Driftsløsøre, inventar, verktøy mv.	2-7 år

Påkostning leide lokaler avskrives over leieperioden.

Note 8 - Immaterielle eiendeler

(tall i hele tusen)				
GK Gruppen AS		FoU	Øvrige imm. eiendeler	Sum
Øvrige immaterielle eiendeler				
Anskaffelseskost pr. 01.01.		1 000	129 357	130 357
Tilgang immaterielle eiendeler		0	11 000	11 000
Avgang / utrangering immaterielle eiendeler		0	0	0
Anskaffelseskost pr. 31.12.		1 000	140 357	141 357
Akkumulerte avskrivninger pr. 31.12.		333	1 668	2 001
Akkumulerte nedskrivninger pr. 31.12.		0	120 000	120 000
Balanseført verdi pr. 31.12.		667	18 689	19 356

Årets avskrivninger 333 1 668 2 002

Lisenser avskrives i lineært over 7 år.

(tall i hele tusen)				
Konsern		FoU	Øvrige imm. eiendeler	Sum
Øvrige immaterielle eiendeler				
Anskaffelseskost pr. 01.01.		1 501	129 357	130 858
Tilgang immaterielle eiendeler		0	16 062	16 062
Korreksjon, valuta		53		
Avgang / utrangering immaterielle eiendeler		0	0	0
Anskaffelseskost pr. 31.12.		1 554	145 419	146 920
Akkumulerte avskrivninger pr. 31.12.		825	1 668	2 494
Akkumulerte nedskrivninger pr. 31.12.		0	120 000	120 000
Balanseført verdi pr. 31.12.		729	23 750	24 427

Årets avskrivninger 463 1 668 2 132

Årets nedskrivninger 0 0 -

Lisenser avskrives i lineært over 7 år. Forskning og utvikling avskrives over 2-3 år.

Immaterielle eiendeler relateres til ERP-prosjekt, strategiprojekt G-Kraft, i tillegg til lisenser.

Goodwill

(tall i hele tusen)					
Konsernet		Oppkjøp Norge	Oppkjøp Danmark	Oppkjøp Sverige	Sum konserngoodwill
Anskaffelseskost pr. 01.01.		30 803	780	53 037	84 620
Tilgang immaterielle eiendeler		4 316	0	0	4 316
Korreksjon, valuta		0	0	5 578	5 578
Avgang / utrangering immaterielle eiendeler		0	0	0	0
Anskaffelseskost pr. 31.12.		35 119	780	58 614	94 513
Akkumulerte avskrivninger pr. 31.12.		-23 522	-780	-38 539	-62 842
Balanseført verdi pr. 31.12.		11 597	0	20 075	31 672

Årets avskrivninger 2 364 0 11 384 13 747

Goodwill avskrives lineært over 2-10 år.

Det er goodwill knyttet til oppkjøpet av GK Elektro Lillehammer AS som er avskrevet med 10 år. Avskrivningstid over 5 år bygger på forventning om positive kontantstrømmer utover 5 år, da selskapet er godt etablert i områdene, og er en selvstendig enhet i konsernet.

Goodwill spesifisert pr. virksomhetsskjøp

(tall i hele tusen)		Goodwill på oppkjøpstidspunkt		Balanseført i konsern
Selskap				
Grenland Rør AS			3 618	8
Varme og Sanitærservice AS			2 592	233
Andersen's Rør AS			608	61
GK Elektro Lillehammer AS			11 166	6 700
ML 33 Drift AS			-406	-102
Anvendia Elektro AS			617	185
Entek Harstad AS			2300	843
AET - Arbeidsmiljø og energiteknikk			4 316	3 669
GK Rør AB			65 025	20 075
Balanseført verdi pr. 31.12.				31 672

NOTER TIL ÅRSREGNSKAPENE

Note 9 - Datterselskap

GK Gruppen AS

(tall i hele tusen)	Anskaffelses-	Forretnings-	Bokført	Stemme-/	Egenkapital	Resultat
Foretaksnavn	tidspunkt	kontor	verdi	elerandel %	2020	2020
Hammerfest Kjøleservice AS	2008	Oslo	515	100	546	2
GK Danmark A/S (konsern)	2005	Odense	143 505	100	38 454	7 070
Gunnar Karlsen Sverige AB (konsern)	2002	Malmö	29 531	100	181 563	9 563
GK Inneklimat AB	1998	Malmö	2 562	100	5 109	95
GK Norge AS (konsern)	2015	Oslo	189 606	100	24 864	74 654
GK Gruppen Eiendom AS	2017	Oslo	20 000	50	39 484	146
Balanseført verdi pr. 31.12.			385 719			

Aksjene i GK Sikkerhet AS er besluttet solgt 01.01.2021.

Note 10 - Aksjer og andeler i andre foretak mv.

Konsern

(tall i hele tusen)	Anleggsmidler	Anskaffelseskost	Balanseført verdi	Markedsverdi
Andeler Elvira Del Sol		250	100	0
Aksjer Piscada AS		13 000	13 000	13 000
Aksjer Fynske Forskerpark		141	141	0
Andre langsigtede aksjer		269	269	269
Balanseført verdi pr. 31.12.		13 660	13 510	13 269
Omløpsmidler				
Andre markedsbaserte aksjer		138	61	29

Note 11 - Fordringer med forfall senere enn ett år

(tall i hele tusen)	2020	Konsern 2019
Andre fordringer (depositum)	682	401

Note 12 - Pantstillelser og garantier mv.

Konsernet ved GK Gruppen AS, har inngått et felles kredittramme med Danske Bank ASA på TNOK 226 900. I tillegg foreligger det en ekstra ramme på TNOK 50 000. Pr. 31.12.2020 er det ikke trukket av kredittrammen i konsernkontonordningen. Som sikkerhet for kredittrammen stilles til enhver tid pålydende av kundefordringer i GK Gruppen AS og de norske datterselskapene, begrenset oppad til TNOK 420 000 for hvert sikkerhetsstillende selskap. I tillegg stilles varelageret, begrenset oppad til TNOK 420 000 i GK Inneklima AS, GK Rør AS og GK Elektro AS, og motorvognene og anleggsmaskiner begrenset oppad til TNOK 420 000 i de samme selskapene. I tillegg er aksjene i GK Inneklima AS stilt som pant.

Entreprenørgarantier i konsernet som ikke er regnskapsført er TNOK 743 128.

NOTER TIL ÅRSREGNSKAPENE

Note 13 - Mellomværende med selskap i samme konsern mv.

(tall i hele tusen)	Kunderfordringer	
	2020	2019
GK Gruppen AS		
Foretak i samme konsern	10 007	38 807
Sum	10 007	38 807
(tall i hele tusen)	Andre fordringer	
	2020	2019
GK Gruppen AS		
Foretak i samme konsern	422 261	50 161
Sum	422 261	50 161
(tall i hele tusen)	Leverandørgjeld	
	2020	2019
GK Gruppen AS		
Foretak i samme konsern	1 216	1 331
Sum	1 216	1 331
(tall i hele tusen)	Annen kortsiktig gjeld	
	2020	2019
GK Gruppen AS		
Foretak i samme konsern	673 094	296 832
Sum	673 094	296 832

Note 14 - Skatt

(tall i hele tusen)	GK Gruppen AS		Konsern	
	2020	2019	2020	2019
Årets skattekostnad fordeler seg på:				
Betalbar skattekostnad	0	0	3 632	16 552
Endring i utsatt skatt	10 750	-24 947	18 311	-59 037
Effekt konsernbidrag	0	-1	0	0
Korreksjon tidligere års avsetning	0	0	0	-8
Sum skattekostnad	10 750	-24 947	21 943	-42 493
Beregning av årets skattegrunnlag og betalbar skatt:				
Resultat før skattekostnad	228 863	-113 517	88 322	-215 952
Permanente forskjeller inkl. konsernbidrag og utbytte	-260 081	119	16 284	22 571
Avgitt konsernbidrag	0	110 606	0	0
Mottatt konsernbidrag	80 081	0	0	0
Endring midlertidige forskjeller	-11 945	0	87 838	225 523
Anvendelse av fremførbart underskudd	-36 918	2 792	-170 934	-2 020
Årets skattegrunnlag	0	0	16 510	30 122
Beregnet betalbar skatt, 22 %	0	0	3 692	416

NOTER TIL ÅRSREGNSKAPENE

Betalbar skatt i balansen fremkommer slik:

(tall i hele tusen)	GK Gruppen AS				Konsern
	2020	2019	2020	2019	
Forklaring til hvorfor årets skattekostnad ikke utgjør 22 % av resultat før skatt:					
22 % skatt av resultat før skatt	50 350	57	18 331	-47 509	
22 % skatt av permanente forskjeller	-57 218	54	3 583	4 966	
Avvik grunnet 16 % skatt på Svalbard i GK Inneklima AS	0	0	30	59	
For mye/lite avsatt tidligere år	0	0	0	-8	
Konsernbidrag med skatteeffekt	17 618	0	0	0	
Beregnet skattekostnad	10 750	111	21 943	-42 493	

(tall i hele tusen)	GK Gruppen AS				Konsern
	2020	2019	Endring		
Spesifikasjon av grunnlag for utsatt skatt:					
Forskjeller som utlignes:					
Anleggsmidler	-81 106	-92 322	11 216	-91 844	-83 558
Omløpsmidler	0	0	0	496 646	-84 987
Gevinst- og tapskonto	0	0	0	1 854	2 318
Andre avsetninger/gjeld	-2 308	-3 037	729	-68 082	-227 362
Forskjeller som ikke inngår i utsatt skatt/skattefordel	0	0	0	110 600	117 571
Fremførbart underskudd	-251	-37 170	36 919	-136 723	-187 901
Sum	-83 666	-132 529	48 863	312 450	202 701
					109 750
Utsatt skatt (22 %)	-18 406	-29 156		68 739	44 594
Netto utsatt skatt i balansen	-18 406	-29 156		68 739	44 594

NOTER TIL ÅRSREGNSKAPENE

Note 15 - Egenkapital

(tall i hele tusen)		Annen innskutt egenkapital		Annen egenkapital		Sum egenkapital
GK Gruppen AS		Aksjekapital	Overkurs			
Egenkapital pr. 01.01.	68 272	150 617	24 904	-36 024		207 769
Kapitalforhøyelse	30 002					30 002
Utbytte				-10 000		-10 000
Årets resultat				218 113		218 113
Egenkapital pr. 31.12.	98 274	150 617	24 904	172 089		445 883

Resultat pr. aksje		163 928	(hele kroner)			
--------------------	--	---------	---------------	--	--	--

(tall i hele tusen)

Konsern		Aksjekapital	Overkurs	Annen innskutt egenkapital	Annen egenkapital	Minoritet	Sum egenkapital
Egenkapital pr. 01.01.	68 272	150 617	24 904	-18 302		19 732	245 224
Kapitalforhøyelse	30 002						30 002
Ordinært utbytte					-10 000		-10 000
Årets resultat					66 305	73	66 378
Valutadifferanse					17 581		17 581
Egenkapital pr. 31.12.	98 274	150 617	24 904	55 584		19 805	349 184

Resultat pr. aksje 128 376 (hele kroner)

NOTER TIL ÅRSREGNSKAPENE

Note 16 - Aksjekapital og aksjonærinformasjon

(tall i hele tusen)		Pålydende	
GK Gruppen AS	Antall	(hele kroner)	Balanseført
Aksjekapitalen består av:			
Ordinære aksjer	2 720	36 130	98 274
Sum			98 274

Eierstruktur

Oversikt over aksjonærer i GK Gruppen AS per 31.12.	Ordinære aksjer	Sum	Eierandel	Stemmeandel
John-Erik Karlsen Invest AS	1 220	1 220	44,85 %	44,85 %
CJK Invest AS	500	500	18,38 %	18,38 %
EKK Holding AS	500	500	18,38 %	18,38 %
Kristine Holding II AS	500	500	18,38 %	18,38 %
Totalt antall aksjer, eier- og stemmeandel	2 720	2 720	100 %	100 %

Note 17 – Bundne midler

I konsernet utgjør bundne skattetrekksmidler TNOK 59 724, og andre bundne midler TNOK 16 886 pr. 31.12.

Se note 6 relatert til andre bundne midler.

Note 18 – Nærstående parter

Datterselskapet GK Inn klima AS leier ut personell og låner ut penger til andre selskaper i konsernet. Datterselskapet GK Norge AS leverer tjenester knyttet til marked, IT, regnskap, HR og faglig støtte til egne datterselskaper på markedsmessige vilkår.

(tall i hele tusen)		2020
Morselskapets transaksjoner med konsernselskaper		
GK Gruppen AS sine inntekter fra administrasjonstjenester		132 265
GK Gruppen AS sine renteiinntekter		156
GK Gruppen AS sine rentekostnader		50

Det er kjøpt konsulenttjenester innen eiendomsutvikling på TNOK 1 316 eks. mva. fra styremedlem i GK Gruppen AS.

Note 19 - Tilknyttet selskap

(tall i hele tusen)		BKØ I/S	Sum
Konsern			
Kostpris	1 407		1 407
Akkumulert resultatandel og valutajusteringer pr. 01.01.	-894		-894
Mottatt utbytte	0		0
Effekt av valutakursendring	0		0
Andre verdirreguleringer	0		0
Årets resultatandel	38		38
Bokført verdi pr. 31.12.	551		551

Andel av egenkapitalen pr. 31.12.	551	551
-----------------------------------	-----	-----

NOTER TIL ÅRSREGNSKAPENE

Note 20 – Hendelser etter balansedagen

I mars 2020 ble Norge rammet av Covid 19-utbruddet. Hendelsen har hatt innvirkning på drift og lønnsomhet i 2020 som følge av myndighetenes omfattende retningslinjer og tiltak, i form av redusert arbeidsmengde og permitteringer. Selskapet følger tett opp konsekvensene av Covid 19-pandemien og foretar kostnadsbesparende tiltak for å sikre minst mulig tap. Det er ikke forventet at tiltak for 2021 vil ha innvirkning på avleggelsen av årsregnskapet pr. 31.12.2020.

Note 21 – Forskning og utviklingsaktiviteter

Det er innvilget eller mottatt offentlig tilskudd til forsknings- og utviklingsaktiviteter i konsernet i 2020 med TNOK 321 for GK Inneklima AS og tilsvarende TNOK 251 for GK Gruppen AS. Det er søkt om ytterligere SkatteFunn-midler for kostnader påløpt i 2020 for GK Inneklima AS.

Note 22 – Betingede utfall

Selskap i konsernet er som følge av den ordinære virksomheten involvert i retts tvister og saksbehandling vedrørende omtvistede krav.

Kravene er vurdert i samsvar med norsk regnskapsstandard om betingende utfall. Det er vurdert som ikke sannsynlig at de framsatte krav vil innebære vesentlige erstatningsutbetalinger. Det er følgelig ikke foretatt særskilt avsetning for slike forhold i regnskapet.

GK Gruppen AS har en pågående tvist med IT-leverandør som gjelder en leveranse som fant sted før 2020.

Note 23 - Finansposter

(tall i hele tusen)

Spesifikasjon av finansielle poster:

	GK Gruppen AS			Konsern
	2020	2019	2020	2019
Finansielle inntekter				
Inntekt på investering i datterselskap	259 883	0	0	0
Inntekt på investering i annet foretak i samme konsern	0	3	0	0
Utbytte fra aksjer	0	0	0	0
Inntekt på investering i tilknyttet selskap	0	0	104	25
Renteinntekt fra foretak i samme konsern	156	0	0	0
Annen renteinntekt	94	251	101	529
Annen finansinntekt	701	324	3 678	898
Verdøkning markedsbaserte omlopsmidler	0	0	0	6
Sum	260 833	578	3 883	1 457
Finansielle kostnader				
Verdireduksjon markedsbasert omløpsmidler	0	0	1	0
Rentekostnad til foretak i samme konsern	0	1 613	0	0
Annen rentekostnad	589	1 559	1 763	3 302
Annen finanskostnad	1 097	228	2 464	827
Sum	1 686	3 400	4 228	4 129
Netto finansposter	259 148	-2 822	-344	-2 671

Fullstendig konsernregnskap kan fås utlevert på selskapets hovedkontor i Ryenstubben 12, Oslo.



Statsautoriserte revisorer
Ernst & Young AS
Øvre Nedrakten 12, NO-3370 Vikersund

Foretaksregisteret: NO 976 389 387 MVA
Tlf: +47 24 00 24 00
www.ey.no
Medlemmer av Den norske revisorforening

UAVHENGIG REVISORS BERETNING

Til generalforsamlingen i GK Gruppen AS

Uttalelse om revisjonen av årsregnskapet

Konklusjon

Vi har revidert årsregnskapet for GK Gruppen AS som består av selskapsregnskap og konsernregnskap. Selskapsregnskapet og konsernregnskapet består av balanse per 31. desember 2020, resultatregnskap, og kontantstrømoppstilling for regnskapsåret avsluttet per denne datoen, og en beskrivelse av vesentlige anvendte regnskapsprinsipper og andre noteopplysninger.

Etter vår mening er årsregnskapet avgitt i samsvar med lov og forskrifter og gir et rettviseende bilde av selskapets og konsernets finansielle stilling per 31. desember 2020, og av deres resultater og kontantstrømmer for regnskapsåret avsluttet per denne datoen i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapskikk i Norge.

Grunnlag for konklusjonen

Vi har gjennomført revisjonen i samsvar med lov, forskrift og god revisjonsskikk i Norge, herunder de internasjonale revisjonsstandardene (ISA-ene). Våre oppgaver og plikter i henhold til disse standardene er beskrevet i avsnittet *Revisors oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet*. Vi er uavhengige av selskapet og konsernet i samsvar med de relevante etiske kravene i Norge knyttet til revisjon slik det kreves i lov og forskrift. Vi har også overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Etter vår oppfatning er innhentet revisjonsbevis tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

Øvrig informasjon

Øvrig informasjon omfatter informasjon i selskapets årsrapport bortsett fra årsregnskapet og den tilhørende revisjonsberetningen. Styret og daglig leder (ledelsen) er ansvarlig for den øvrige informasjonen. Vår uttalelse om revisjonen av årsregnskapet dekker ikke den øvrige informasjonen, og vi attesterer ikke den øvrige informasjonen.



I forbindelse med revisjonen av årsregnskapet er det vår oppgave å lese den øvrige informasjonen med det formål å vurdere hvorvidt det foreligger vesentlig inkonsistens mellom den øvrige informasjonen og årsregnskapet eller kunnskap vi har opparbeidet oss under revisjonen, eller hvorvidt den tilsynelatende inneholder vesentlig feilinformasjon. Dersom vi konkluderer med at den øvrige informasjonen inneholder vesentlig feilinformasjon, er vi pålagt å rapportere det. Vi har ingenting å rapportere i så henseende.

Ledelsens ansvar for årsregnskapet

Ledelsen er ansvarlig for å utarbeide årsregnskapet i samsvar med lov og forskrifter, herunder for at det gir et rettvissende bilde i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapspraksis i Norge. Ledelsen er også ansvarlig for slik intern kontroll som den finner nødvendig for å kunne utarbeide et årsregnskap som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller feil.

Ved utarbeidelsen av årsregnskapet må ledelsen ta standpunkt til selskapets evne til fortsatt drift og opplyse om forhold av betydning for fortsatt drift. Forutsetningen om fortsatt drift skal legges til grunn for årsregnskapet med mindre ledelsen enten har til hensikt å avvike selskapet eller legge ned virksomheten, eller ikke har noe annet realistisk alternativ.

Revisors oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet

Vårt mål er å oppnå betryggende sikkerhet for at årsregnskapet som helhet ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller feil, og å avgi en revisjonsberetning som inneholder vår konklusjon. Betryggende sikkerhet er en høy grad av sikkerhet, men ingen garanti for at en revisjon utført i samsvar med lov, forskrift og god revisjonspraksis i Norge, herunder ISA-ene, alltid vil avdekke vesentlig feilinformasjon. Feilinformasjon kan skyldes misligheter eller feil og er å anse som vesentlig dersom den enkeltvis eller samlet med innelighet kan forventes å påvirke de økonomiske beslutningene som brukerne foretar på grunnlag av årsregnskapet.

Som del av en revisjon i samsvar med lov, forskrift og god revisjonspraksis i Norge, herunder ISA-ene, utøver vi profesjonelt skjønn og utviser profesjonell skepsis gjennom hele revisjonen. I tillegg

- identifiserer og anslår vi risikoen for vesentlig feilinformasjon i årsregnskapet, enten det skyldes misligheter eller feil. Vi utformer og gjennomfører revisjonshandlinger for å håndtere slike risikoer, og innhenter revisjonsbevis som er tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon. Risikoen for at vesentlig feilinformasjon som følge av misligheter ikke blir avdekket, er høyere enn for feilinformasjon som skyldes feil, siden misligheter kan innebære samarbeid, forfalskning, bevisste utelatelser, uriktige fremstillinger eller overstyring av intern kontroll;
- opparbeider vi oss en forståelse av den interne kontrollen som er relevant for revisjonen, for å utforme revisjonshandlinger som er hensiktsmessige etter omstendighetene, men ikke for å gi uttrykk for en mening om effektiviteten av selskapets interne kontroll;
- vurderer vi om de anvendte regnskapsprinsippene er hensiktsmessige og om regnskapsestimaterne og tilhørende noteopplysninger utarbeidet av ledelsen er rimelige;
- konkluderer vi på om ledelsens bruk av fortsatt drift-forutsetningen er hensiktsmessig, og, basert på innhentede revisjonsbevis, hvorvidt det foreligger vesentlig usikkerhet knyttet til hendelser eller forhold som kan skape betydelig tvil om selskapets evne til fortsatt drift. Dersom vi konkluderer med at det foreligger vesentlig usikkerhet, kreves det at vi i revisjonsberetningen henleder oppmerksomheten på tilleggsoplysningene i årsregnskapet. Hvis slike tilleggsoplysninger ikke er



- tilstrekkelige, må vi modifisere vår konklusjon. Våre konklusjoner er basert på revisjonsbevis innhentet frem til datoen for revisjonsberetningen. Etterfølgende hendelser eller forhold kan imidlertid medføre at selskapets evne til fortsatt drift ikke lenger er til stede;
- ▶ vurderer vi den samlede presentasjonen, strukturen og innholdet i årsregnskapet, inkludert tilleggsopplysningene, og hvorvidt årsregnskapet gir uttrykk for de underliggende transaksjonene og hendelsene på en måte som gir et rettvisende bilde;
 - ▶ innhenter vi tilstrekkelig og hensiktsmessig revisjonsbevis vedrørende den finansielle informasjonen til enhetene eller forretningsområdene i konsernet for å kunne gi uttrykk for en mening om konsernregnskapet. Vi er ansvarlige for å fastsette strategien for, samt å følge opp og gjennomføre konsernrevisjonen, og vi har et udeilt ansvar for konklusjonen på revisjonen av konsernregnskapet.

Vi kommuniserer med styret blant annet om det planlagte omfanget av revisjonen, tidspunktet for vårt revisjonsarbeid og eventuelle vesentlige funn i vår revisjon, herunder vesentlige svakheter i den interne kontrollen som vi avdekker gjennom vårt arbeid.

Uttalelse om øvrige lovmessige krav

Konklusjon om årsberetningen

Basert på vår revisjon av årsregnskapet som beskrevet ovenfor, mener vi at opplysningene i årsberetningen om årsregnskapet, forutsetningen om fortsatt drift og forslaget til disponering av resultatet er konsistente med årsregnskapet og i samsvar med lov og forskrifter.

Konklusjon om registrering og dokumentasjon

Basert på vår revisjon av årsregnskapet som beskrevet ovenfor, og kontrollhandlinger vi har funnet nødvendige i henhold til internasjonal standard for attestasjonsoppdrag (ISAE) 3000 «Attestasjonsoppdrag som ikke er revisjon eller forenklet revisorkontroll av historisk finansiell informasjon», mener vi at ledelsen har oppfylt sin plikt til å sørge for ordentlig og oversiktlig registrering og dokumentasjon av selskapets regnskapsopplysninger i samsvar med lov og god bokførings praksis i Norge.

Vikersund, 23. april 2021
ERNST & YOUNG AS

Revisjonsberetningen er signert elektronisk

Thomas Karlsen
statsautorisert revisor

Eierstyring og selskapsledelse

GK Gruppens prinsipper for eierstyring og selskapsledelse ble vedtatt av konsernstyret 31. august 2020.

Formål

Solid virksomhetsstyring er avgjørende for selskapets verdiskapning, tillit og omdømme.

GK Gruppen AS er et familieeid, internasjonalt konsern. Vi er opptatt av å være et ansvarlig selskap som tar både kunder, ansatte og samfunnet på alvor og velger derfor å utøve vår virksomhetsstyring i tråd med norske og internasjonale prinsipper om god eierstyring og selskapsledelse. Vi er åpne i vår kommunikasjon og på mange områder går vi lenger enn lovens krav.

GK Gruppen har et sett med styringsdokumenter som beskriver prinsipper for hvordan virksomheten skal drives. Disse gjelder for alle enheter i GK Gruppen og er godkjent av konsernstyret.

I tillegg til disse styringsdokumentene, publiserer vi årlig en års- og bærekraftsrapport som dokumenterer våre aktiviteter og resultater og viser hvordan vi arbeider med miljø, hvordan vi tar sosialt og samfunnsmessig ansvar og hvordan vår virksomhetsstyring utøves.

GK Gruppens eierstyring og selskapsledelse baserer seg på vår adferdskode, våre etiske retningslinjer og vårt verdigrunnlag (code of conduct) og skal bidra til at selskapet når sine mål og ambisjoner og oppfyller vår misjon om å bygge bærekraftige samfunn for generasjoner.

I tillegg ligger aksjelov og skandinavisk lovgivning som basis for hvordan selskapet styres.

Ansvar

Det er konsernstyret som vedtar GK Gruppens prinsipper for eierstyring og selskapsledelse i GK.

Prinsipper for eierstyring og selskapsledelse

Formålet med prinsipper for eierstyring og selskapsledelse i konsernet GK Gruppen er å klargjøre rollefordelingen mellom aksjonærer, generalforsamling, styre og daglig ledelse utover det som følger av lovgivning i det enkelte land hvor GK Gruppen har virksomhet.

All virksomhet i GK Gruppen skal være basert på åpent samspill og tilhørighet mellom konsernets aksjonærer, styrene i de ulike selskapene i konsernet, ledelse og de ansatte, så vel som overfor kunder, leverandører, samarbeidspartnere, offentlige myndigheter og samfunnet for øvrig.

Konsernstruktur

GK Gruppen AS er et norsk aksjeselskap som er morselskap for nasjonale datterselskaper i Norge, Sverige og Danmark. Lokale datterselskaper konsolideres inn i de nasjonale døtrene eller i GK Gruppen.

Styresammensetning

Konsernstyret er ansvarlig for selskapets virksomhet. I henhold til selskapets vedtekter skal styret i GK Gruppen bestå av 3-5 personer.

Konsernsjef kan ikke være medlem av konsernstyret og det er et mål at mer enn halvparten av medlemmene av konsernstyret er uavhengige.

Styremedlemmer til konsernstyret velges normalt for to år av gangen. Begge kjønn skal være representert i styret og GK Gruppen har en målsetting om at minst 40 prosent av styremedlemmene skal være kvinner.

Konsernstyret har fastsatt instruks for sitt arbeid og for den daglige ledelsen av GK Gruppen (instruks for konsernsjef).

Datterselskaper

Konsernsjef er generalforsamling i direkte eide døtre. Daglig leder/administrerende direktør i direkte eide døtre er generalforsamling i lokalt eide datterselskaper.

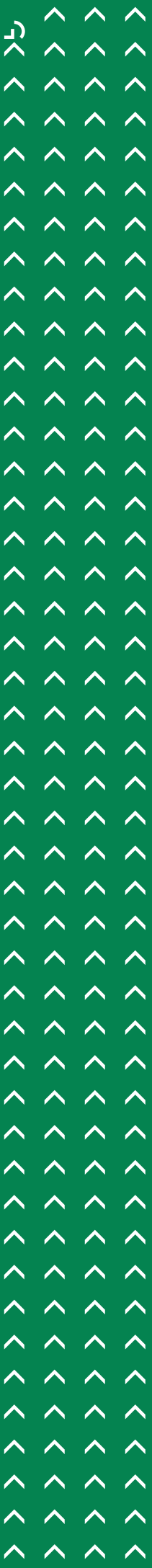
Saker som skal behandles av generalforsamling i direkte eide døtre og som er av uvanlig eller betydelig art, skal på forhånd behandles av konsernstyret.

Styret i direkte eide døtre skal bestå av konsernsjef som styreleder med en eller flere representanter fra konsernledelsen som styremedlemmer. Ansattrepresentanter velges inn i styret der dette enten følger av lovgivning eller er avtalt med representanter for de ansatte. Administrerende direktør for datterselskapet kan normalt ikke være medlem av styret i eget selskap.

Administrerende direktør i direkte eide døtre velger styre i lokalt eide datterselskaper i samråd med konsernsjef. Ansattrepresentanter velges inn i styret der dette enten følger av lovgivning eller er avtalt med representanter for de ansatte.



GKS bærekrafts- rapport



Innhold

- 58 GK og bærekraft
- 59 Bærekraftsmålene og GK
- 64 Interessentdialog i GK
- 67 Miljø- og klimaarbeid
- 78 Sosialt og samfunnsmessig ansvar
- 92 Virksomhetsstyring



GK og bærekraft

Bygg- og anleggsnæringen står globalt for 40 prosent av energibruken og klimagassutslippene, og det kan ikke fortsette. I GK er vi opptatt av at vi må begynne med oss selv ved å gå foran som et godt eksempel. Det er en forpliktelse som har konsekvenser for våre handlinger og for produktene og tjenestene vi leverer.

Som et stort skandinaviske selskap har GK et ansvar for å bidra. Vi er på mange måter et grønt selskap allerede. Energieffektivisering, inneløst klima og smarte løsninger i bygg ligger i ryggmargen vår. Men vi kan også gjøre mer. Vi må både selv drive mer bærekraftig, og ikke minst skal vi være en pådriver for at våre leverandører og kunder blir enda mer bærekraftige. Våre overordnede miljømål understreker denne forpliktelsen. Innen 2030 skal vi oppnå 50 prosent reduksjon i egne utslipp og innen 2035 skal halvparten av vår kundeportefølje være klimanøytral.

Vi i GK har 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 for øvrig. Vi skal strekke

oss etter å ta langsiktige miljøvalg foran kortsiktig gevinst og gå i front mot en bærekraftig fremtid for generasjoner.

GK rapporterer årlig på bærekraft. I denne rapporten, som er GKS andre bærekraftsrapport, beskriver vi vår tilnærming til bærekraft, våre mål og KPI-er, samt vår vurdering av fremdriften vi har oppnådd i året som gikk. GK benytter Nasdaq's ESG-guide som rammeverk for rapporteringen. Dette består av totalt 30 indikatorer og rapporteringen krever betydelig datainnsamling og beregning av effekter. Store deler av organisasjonen har vært engasjert for å kartlegge og fremskaffe nødvendig data og informasjon i forbindelse med rapporteringsarbeidet.

I årets rapport har vi valgt å strukturere innholdet litt annerledes enn i før, men det henvises løpende til relevant ESG-indikator og i slutten av hvert kapittel er det en oppsummering som sammenstiller mål, resultater og tiltak for hvert av områdene.

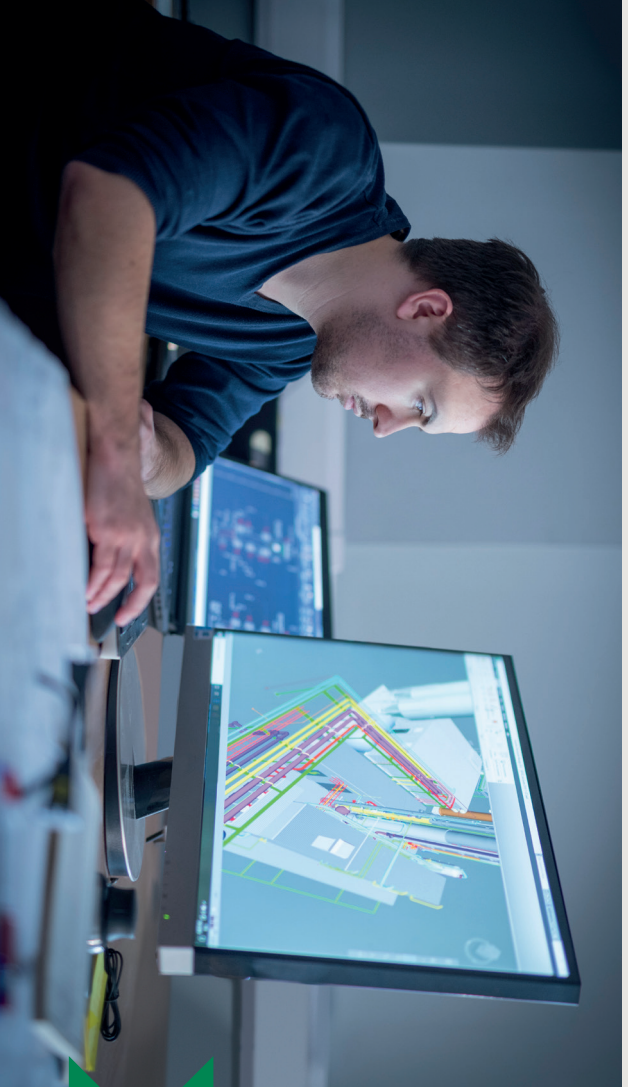
Har du spørsmål om vår bærekraftsrapport og innholdet i den, kan du kontakte konserndirektør for kommunikasjon og bærekraft Guro Steine på guro.steine@gk.no.



Bærekraftsmålene og GK

FNs bærekraftsmål (Sustainable Development Goals, SDG) er verdens felles arbeidsplan for å utrydde fattigdom, bekjempe ulikhet og stoppe klimaendringene innen 2030. Bærekraftig utvikling handler om å ta vare på behovene til mennesker som lever i dag, uten å ødelegge fremtidige generasjons muligheter til å dekke sine. Bærekraftsmålene reflekterer de tre dimensjonene i bærekraftig utvikling: klima og miljø, økonomi og sosiale forhold.

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. Bærekraftsmålene er forventet å generere 12 trillioner USD i nye markedsmuligheter innen 2030. Ved å identifisere og redusere risiko for mennesker og miljø gjennom utvikling av nye produkter og tjenester, kan fremoverlente selskaper differensiere seg fra konkurrentene og bidra til et bærekraftig næringsliv.



GKS ARBEID MED BÆREKRAFTSMÅLENE I 2020

GK har det siste året startet en økt satsing på bærekraft, noe som også inkluderer hvordan vi kan bidra til at de 17 bærekraftsmålene nås innen 2030. Vi har tatt flere grep for å følge opp skjerpede standarder i EU og forbedre eget arbeid for å fremme menneskerettigheter, arbeiderrettigheter, miljø og anti-korrupsjon. Det i seg selv er et viktig bidrag til bærekraftsmålene.

I 2020 lanserte FN i samarbeid med B Lab en pilot av det digitale verktøyet SDG Action Manager. Løsningen hjelper selskaper som ønsker å identifisere hvilke av bærekraftsmålene som berører dem og som de kan være med å bidra på. GK har benyttet dette verktøyet for å definere relevante mål, som vi så benyttet til å spisse selskapets innsats.

SDG Action Manager benyttes også for å måle progresjon på bærekraftsmålene fra år til år. Resultatene leveres og kommuniseres årlig til UN Global Compact via løsningen. Gjennom åpen og transparent måling og rapportering, kan interessenter følge med på GKs bidrag.

Måling og rapportering på bærekraftsmålene er et viktig strategisk verktøy som kan bidra til innovasjon, grønne forretningsutvikling og bedre beslutninger i GK. Samtidig er det viktig å spre kunnskap om målene til interne interessenter og få alle ansatte med på reisen. Arbeidet med SDG Action Manager i 2020 har bidratt til at flere interne ressurser nå er involvert i arbeidet.



OM KARTLEGGINGEN AV RELEVANS OG FRAMDRIFT I ARBEIDET MED BÆREKRAFTSMÅLENE

I løpet av 2020 er det gjennomført en intern prosess ledet av eksterne fagkonsulenter for å identifisere og prioritere hvilke bærekraftsmål GK skal og kan bidra til. I analysearbeidet er det benyttet metode fra GRI og UNGG: *Business Reporting on the SDGs – Integrating the SDGs into Corporate Reporting: A Practical Guide*, i tillegg til verktøy SDG Action Manager.

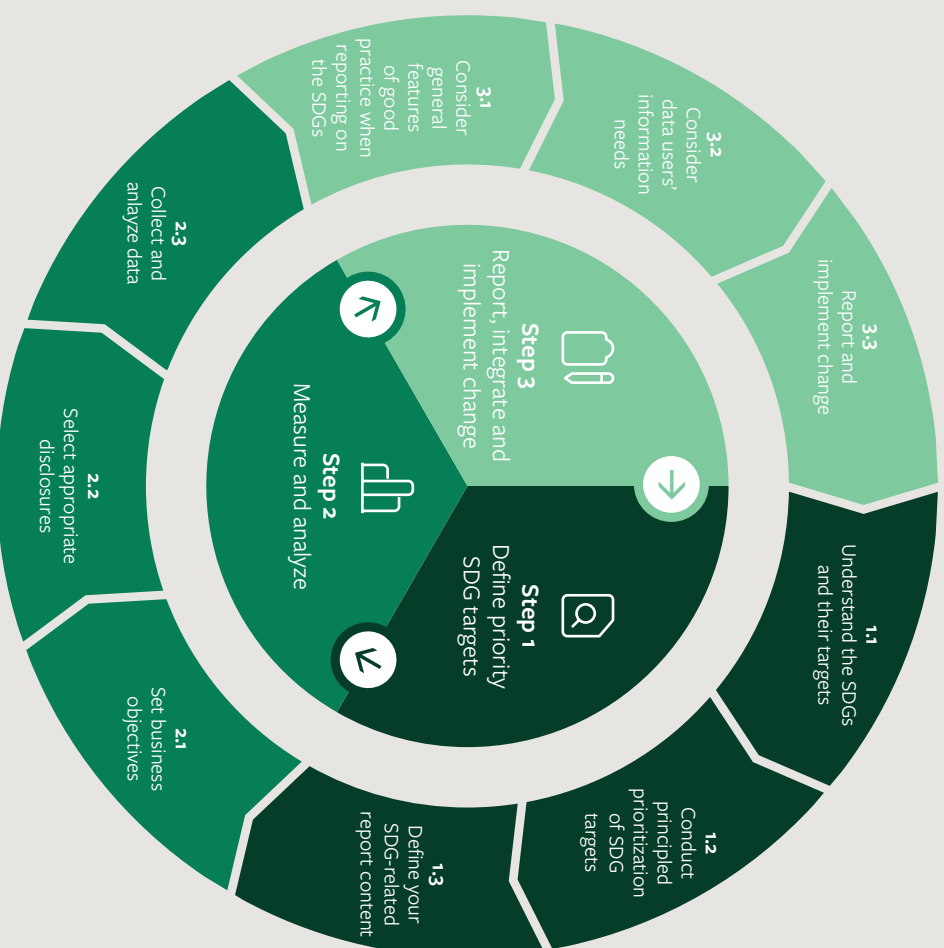
I denne prosessen har en rekke interne interessenter vært involvert. Det er gjennomført workshops hvor ansatte har fått innsikt i og opplæring i bærekraftsmålene og hva de står for, og relevante personer i konsernledelsen har fått innføring i baseline-øvelsen i SDG Action Manager, som viser hvilke bærekraftsmål selskapet bør ha et forhold til. Baseline-øvelsen avdekket hvor GK kan bidra mest og best, og i tillegg ga øvelsen svar på hvilke konkrete bærekraftsmål som er mest relevante for selskapet.

GK er i dag i fase 2 av FNs metodikk for integrering og rapportering på bærekraftsmålene som vist i figur 1. Formålet med denne fasen er å sette mål for og starte innsamling og analyser av data om selskapets bidrag til de aktuelle målene. Dette ble gjort i egne workshops hvor delmålene for hvert av de aktuelle bærekraftsmålene ble analysert opp mot selskapets eksisterende datainnsamling og rapporteringspraksis.

GKS BIDRAG TIL BÆREKRAFTSMÅLENE

Baseline-analysen avdekket hvilke bærekraftsmål som er sentrale for GKs virksomhet, enten fordi selskapet kan bidra positivt til realisering av målet og delmålene, eller fordi selskapets virksomhet kan ha negativ påvirkning på muligheten til å nå målet, og må ha en bevissthet om hvordan selskapet kan minske den negative påvirkningen.

I følge SDG Action Manager og i tråd selskapets med egne analyser, er følgende mål og tilhørende delmål mest relevant for GK å arbeide aktivt med fremover:



Figur 1: Prosess for en SDG-analyse, slik den er beskrevet i *Business Reporting on the SDGs – Integrating the SDGs into Corporate Reporting: A Practical Guide*.

FNs bærekraftsmål 5

Oppnå likestilling og styrke jenter og kvinners stilling

Delmål 5.5

Sikre kvinner fullstendig og reell deltakelse og like muligheter til ledende stillinger på alle nivåer i beslutningsprosessene i det politiske, økonomiske og offentlige liv

RISIKO OG MULIGHETER FOR GK KNYTTET TIL DETTE MÅLET

- Risiko for fortsatt lav kvinneandel i næringen og i selskapet.
- Risiko for diskriminering av kvinner i arbeidslivet.
- Risiko knyttet til språksjargong og mandsdominerende kultur.
- Risiko knyttet til ledelse og onboarding av kvinner i GK.
- Risiko knyttet til bevissthet og modenhet på feltet.
- Likestilling og økt kvinneandel er løftet til strategisk nivå i selskapet.
- Positiv motivasjon internt for å forsøke å tiltrekke seg flere kvinner.
- Aktiv deltakelse i ingeborg-nettverket for å ta en posisjon i å videreutvikle kjønnslikestilling i rørbransjen.

Se relevante rapporteringsindikatorer for mer informasjon:

S2, S4, S6, G1, G2





FNs bærekraftsmål 7

Sikre tilgang til pålitelig, bærekraftig og moderne energi til en overkommelig pris for alle

Delmål 7.1

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

Delmål 7.3

Innen 2030 doble energieffektivitetsraten på verdensbasis

RISIKO OG MULIGHETER FOR GK KNYTTET TIL DETTE MÅLET

- Risiko for at enkelte tjenester innebærer unødige utslipp av klimagasser, avfall og kjemikalier.
- Risiko ved ufullstendig datagrunnlag for selskapets klimaregnskap.
- Muligheter gjennom å tilby energieffektive produkter og tjenester.
- Muligheter gjennom ny teknologi som skybasert driftsovervåking bidrar til energieffektivisering i bygg.
- Muligheter til å bidra gjennom miljødeklarasjoner for tekniske installasjoner.

Se relevante rapporteringsindikatorer for mer informasjon:

E1, E2, E3, E4, E5, E10

FNs bærekraftsmål 8

Fremme varig, inkluderende og bærekraftig økonomisk vekst, full sysselsetting og anstendig arbeid for alle

Delmål 8.2

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

Delmål 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

Delmål 8.6

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

Delmål 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 barnarbeid forbyr og avskaffes, herunder rekruttering og bruk av barnesoldater, samt avskaffe alle former for barnarbeid innen 2025

Delmål 8.8

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

RISIKO OG MULIGHETER FOR GK KNYTTET TIL DETTE MÅLET

- Bygg- og anlegg er en høyrisikonærering når det gjelder sikkerhetsbrudd og skader på arbeidsplassen.
- Bygg- og anleggsbransjen har høy risiko for uanstendige arbeidsforhold blant innleide ressurser og underentreprenører.
- Risiko for tvangs- og barnarbeid i verdikjeden.
- Tekniske komponenter har ofte komplekse verdikjeder med risiko for brudd på menneskerettigheter og skadelig miljøpåvirkning under råvareuttak og -foredling.
- Mulighet til å inkludere unge i arbeidsmarkedet, sørge for faste og trygge jobber, legge til rette for flere kvinner i arbeid og redusere uformelt og svart arbeid.
- Mulighet til å bidra positivt gjennom krav til våre leverandører i form av vår adferdskode.
- GK fremmer teknisk innovasjon og stiller krav til utslippsreduksjon i verdikjeden blant annet gjennom arbeid med miljødeklarasjoner.

Se relevante rapporteringsindikatorer for mer informasjon:

S8, S9, S10, G5, G6



Interessentdialog i GK

Det er i 2020 gjennomført systematisk interessentdialog internt i selskapet som en del av arbeidet med selskapets bærekraftsrapportering. Det er ikke gjennomført systematisk interessentdialog eksternt i henhold til GRI eller andre rammeverk i 2020. I forbindelse med produksjon av denne rapporten har utvalgte kunder og leverandører blitt intervjuet som bidrag til innholdsproduksjonen. Disse har fått anledning til å komme med både positive og negative tilbakemeldinger til GKs bærekraftsarbeid.

GK ønsker å lytte til sine interessenter og være i aktiv dialog med samfunnet rundt oss. Vi er daglig i kontakt med våre primære interessenter som eiere, ansatte, kunder og leverandører.

Ansvarlighet bygger tillit

GK kommuniserer sine forventninger til bærekraft og samfunnsansvar overfor våre interessenter ved hjelp av styringsdokumenter som beskriver prinsipper for hvordan virksomheten skal drives. Disse gjelder for alle enheter i GK og er godkjent av konsernstyret. Alle som jobber for GK skal følge vår adferdskode, våre etiske retningslinjer og vårt verdigrunnlag, som er lett tilgjengelig via selskapets nettsider. Leverandører og underentreprenører skal i tillegg følge vår Adferdskode for leverandører/Supplier Code of Conduct. Kundekontakt gjennomføres bl.a. via vår Kundeportal, hvor kunden har tilgang til dokumentasjon og kommunikasjon underveis i kundeforholdet.

Pådriver for en mer bærekraftig byggenæring

Dette gjelder særlig innenfor områder som ansvarlig selskapsdrift, miljø og klima. Dialog og innhenting av informasjon på disse områdene gjøres ved deltakelse i samarbeid og organisasjoner. GK er medlem av Skift - Næringslivets klimaledere og UN Global Compact. Som en ledende aktør innen våre fagområder har GK som ambisjon å aktivt delta i samfunnsdebatten og politikkutforming for å bidra til det grønne skiftet og skape en konkurransekyktig, sikker og attraktiv næring. GKs medarbeidere er engasjert i ulike fagutvalg, forskningsprosjekter og organisasjonsarbeid.

I tillegg til å være i aktiv dialog med våre primære interessenter er det viktig for GK å lytte til samfunnet vi opererer i og være tett på samfunnsutviklingen. Vi er partner i NTNUSINTEFS forskningscenter for nulltullspsområder i smarte byer, FME ZEN og har et godt samarbeid med skoler, universiteter og høyskoler og vi holder kurs for fagskoler innen alle våre fag.

– Vi er i startgrope med å få plass EPD-dokumentasjon på alle produkter. På sikt skal kunden kunne gå inn i nettbutikken og filtrere på produktets miljøprestasjon, akkurat som man i dag kan filtrere på pris eller andre kriterier.

DENNIS KNARVIK
BÆREKRAFTSSJEF I BRØDRENE DAHL NORGE



INTERESSENTDIALOG I GK



– I januar 2020 gjorde vi et samarbeid med GK Gruppen, som resulterte i det laveste el-forbruket i vår fabrikk i Borås på 18 år. Korona kan selvfølgelig også ha hatt en innvirkning, men det er ingen tvil om at tiltakene vi gjorde sammen med GK virker. Vi oppnådd også betydelig minskede utslipp av oljedamp.

MATS AXELSSON
EIENDOMSSJEF I PARKER

– Vi er inne på flere prosjekter sammen med GK hvor vi har tatt spennende bærekraftsgrep. For Livsvitensksbygget på UIO jobber vi aktivt med å få ned klimaavtrykket, der har vi vært inne siden tidligfase, noe som gjør at vi kan få gjort en forskjell over hele livsløpet til et bygg.

JOHN GEORG STORVIK
ADMINISTRERENDE DIREKTØR I LINDAB AS

– Alle i vår næring har et ansvar for å bruke ressurser smartere og minske avhengigheten av fossil energi. Våre kunder mottar en bestilling fra sluttkunden, og så kommer de til oss og ber om et tilbud. Der har vi et ansvar for å foreslå miljøriktige alternativ og hjelpe dem å ta bedre valg.

NICLAS BOHLIN
NATIONAL KEY ACCOUNT MANAGER I DAHL, SVERIGE

INTERESSENTDIALOG I GK

– Jeg er spent på å lære mer om hvordan GK vil arbeide med bærekraft fremover. Om noen år er fokus på bærekraft et must for å være i vårt marked, men nå er det fortsatt mange som fokuserer kun på økonomi og det er synd. En grønn transformasjon koster litt innledningsvis. Det kan være bedre materialvalg, mindre skadelige kjemikalier eller investeringer i mer effektive maskiner.

CARSTEN MADSEN
ADMINISTRERENDE DIREKTØR I ØLAND DANMARK

– Vi jobber hardt med å minske energiforbruket, både i nyproduksjon og i eksisterende bygg, og vi har et internt mål om at vi skal minske vårt CO₂-påvirkning med 15 prosent innen 2023. Der er GK en viktig partner.

ROBERT NORIN
DRIFTSJEF FOR WALLENSTAM AB



Miljø- og klimaarbeid



Å redusere klimagassutslippene er et av de viktigste tiltakene vi kan gjøre for å bremse den globale oppvarmingen og bidra til at målene i Parisavtalen nås. Vår visjon om at GK skal være et klimaforbilde innebærer at vi må være bevisste på egen og kunders miljøprestasjon. GK har store muligheter for å hjelpe våre kunder med å redusere sine utslipp gjennom dagens og fremtidens leveranser og tjenester knyttet til inneklima og energieffektivisering. I tillegg vil og kan GK ta grep for å redusere egne utslipp.

Våre langsiktige klima- og miljømål:

- GK skal halvere egne utslipp innen 2030.
- Halvparten av vår kundeportefølje skal være klimanøytral i 2035.

Våre hovedgrep knyttet til miljø og klima fram mot 2025 er:

- Redusere egne klimagassutslipp gjennom offensiv utfasing av kjøretøy med fossilt drivstoff.
- Sertifisere hele virksomheten i henhold til ISO 14001-standarden,

som er et internasjonalt anerkjent miljøledelsessystem.

- Innføre en felles miljøpolicy og felles rutiner med handlingsplaner på avdelingsnivå som sikrer at miljøtiltak ivaretas i hele virksomheten.
- Arbeide mot å tilby og levere tekniske anlegg med klimagassregnskap.
- Være en pådriver for å få frem og bruke miljødeklarte produkter for å synliggjøre klimaavtrykket til tekniske installasjoner.
- Være ledende på naturlige kuldemedier og promotere og motivere kunden til å ta i bruk naturlige kuldemedier der hvor det er egnet.
- Være en bidragsyter til og tilrettelegge for sirkulærøkonomi med økt gjenbruk og gjenvinning.

Etablering av datafangst og oppfølging av nøkkelindikatorer er våre viktigste verktøy for å bedømme egen måloppnåelse innenfor miljø- og klimaområdet.

Miljøledelse og -styring

Systematisk miljøoppfølging effektiviserer og målretter vår innsats på miljøområdet.

Gjennom å utarbeide miljøkrav til egen drift, identifisere miljøpåvirkning fra aktiviteter, produkter og tjenester, samt identifisere miljøtiltak innen områdene energi, transport, avfall og innkjøp, tar GK miljøledelse og -styring på alvor. Vi arbeider også med å innarbeide krav til miljøhensyn i våre rutiner for gjennomføring av oppdrag for å kunne gi gode råd og oppfylle våre kunders krav og forventninger.

For å prestere godt på dette området skal miljøarbeidet vårt være gjenstand for kontinuerlig justering og forbedring, blant annet gjennom avdekking av avvik, samt være en integrert del av GKs kvalitetssystem i alle land. Vi skal evaluere miljøledelsessystemet og miljømålene med regelmessige intervaller gjennom avdekking av avvik, forbedringsforslag, nye kundekrav og oppfylging av lovkrav med mål om å forbedre både systemet og miljøprestasjonene.

Mål, resultat og tiltak

Miljøpolicy og -arbeid (E7)

GK har tidligere hatt ulike miljøpolicyer for hvert land. I 2020 ble disse oppdatert og samlet i en felles konsernpolicy for ytre miljø.

Bærekraftsrapportering, rapportering på progresjon til UN Global Compact, samt oppfølging av krav og prosesser i henhold til miljøledelsessystemet ISO 14001 og Miljøfyrårm, forplikter oss til et kontinuerlig forbedringsarbeid knyttet til miljø.

I 2020 er 29 av våre 58 kontorer i Norge Miljøfyrårm-sertifiserte. Gjennom Miljøfyrårmordningen får vi konkrete verktøy for å jobbe målrettet med våre miljøprestasjoner innen områdene arbeidsmiljø, avfallshåndtering, energibruk, innkjøp og transport.

I Sverige har vi vært ISO 14001-sertifisert siden 2017. I forbindelse med at vår rørvirksomhet i Sverige høsten 2020 avsluttet sitt medlemskap i Comfortkleden, stod denne delen av virksomheten en periode uten sertifikat for både miljø og kvalitet. GK Rör har siden vært gjennom både en ekstern og intern revisjon, og har utført forbedringer. Som et resultat er nå GK Rör godkjent og en integrert del av GKs ledelsessystem i Sverige, og alle våre virksomheter i Sverige er ISO 14001-sertifisert i et integrert ledelsessystem. I Sverige har det også i løpet av 2020 blitt utnevnt åtte bærekraftsansambassadører for å bedre internkommunikasjon og ansvarsfordeling knyttet til miljøarbeid mellom hovedkontoret og regionene.

«GKs virksomhet skal drives mest mulig miljøvennlig»

For GK i Danmark er det utarbeidet en gap-analyse med hensyn til implementering av ISO 14001, og implementering i ledelsessystemet er påbegynt. Det er laget en miljøvurdering av vår miljøpåvirkning i den danske delen av virksomheten, hvor ledelsen lokalt har valgt ut fem vesentlige miljøtema og satt mål og gjennomfører faste evalueringer av disse.

I 2020 vedtok GK en konsernomfattende miljøpolicy, men det gjenstår å gjøre den kjent og implementere den i virksomheten. I 2021 skal det utarbeides kurs i miljøledelse og informasjon om miljøpolicyen, og hvordan den skal tas i bruk, skal kommuniseres internt.

Avfallshåndtering og kildesortering (E1, E7)

På de Miljøfyrårm-sertifiserte kontorene våre i Norge ble 58,7 prosent av avfall kildesortert i 2020. Dette er en økning på fem prosent fra 2019 og forbedringen kan tilskrives gode rutiner for oppfølging av avfallshåndtering. I Norge er GK godt på vei til å nå målet om å kildesortere minst 60 prosent av alt avfall innen utgangen av 2022.

I 2020 inngikk GK i Sverige en nasjonal rammeavtale for kildesortering med en kvalifisert avfallsleverandør for alle kontorer i Sverige. Likevel har få kontorer benyttet seg av rammeavtalen, noe som blant annet skyldes allerede eksisterende forpliktelser knyttet til avtaler med andre leverandører. For 2020 er det kun to av 29 kontorplasser i Sverige (seks prosent) som har mulighet til å følge opp rapporteringen som kreves. Årsakene til at så få kontorer rapporterer på kildesortering, kan være økte kostnader knyttet til ny leverandør, dobbeltfaktureringsgrunnet forpliktelser til eksisterende avfallsleverandør,

manglende ansvar på avdelingsnivå og lignende. Dette utgjør en risiko for at målet om 80 prosent kildesortering innen 2025 i Sverige ikke nås, men tiltak for å få flere kontorer til å benytte seg av rammeavtalen vil iverksettes.

Danmark har i løpet av 2020 etablert ny rutine for kildesortering og det er forhandlet avtale med en avfallsleverandør for hele Danmark som skal bidra til økt grad av kildesortering. Bakgrunnen er at det tidligere har vært forskjellig leverandører og vi har ikke fått en god nok oversikt over fraksjoner og mengder avfall, selv om man til en viss grad har drevet med kildesortering på kontorstedene. Den nye leverandøren vil stille containere til rådighet på alle kontorer i Danmark for rutbestemte fraksjoner, og gi oss god oversikt over vår avfallshåndtering. Ny rutine vil bli implementert fra 2021, parallelt med at avtale med ny avfallsleverandør trer i kraft.

For alle tre land er data for avfall og grad av kildesortering foreløpig ufullstendig. I Norge er det behov for å kartlegge og innhente data fra kontorer som ikke er Miljøfyrtårnsertifiserte. I Sverige og Danmark må datagrunnlaget forbedres.

Vannforbruk (E6)

Vann anses ikke som en knapphetsressurs i Norge, Sverige og Danmark og GK rapporterer ikke på vannforbruk i denne rapporteringsperioden. Klimaendringene påvirker imidlertid vannsystemer og grunnvannsnivå også i de skandinaviske landene, og vil fremover aktualisere oppfølging av denne indikatoren.

Klima- og miljøoversikt i konsernstyret og konsernledelsen (E8, E9)

GKs mål og ambisjoner på bærekraftsområdet krever forankring og kompetanse hos konsernets toppledelse og styre. GKs konsernstrategi for perioden 2020-2025 setter bærekraft høyt på agendaen og det er definert tydelige mål og KPI-er for oppfølging av arbeidet på klima- og miljør siden.

Bærekraftsorientering er fra mai 2020 tatt inn som fast punkt på styremøter i konsernstyret i GK. Dette vil utvikles videre til å ivareta klimarisikoområder og bli en del av ISO 14001-systematikken etter hvert som større deler av vår virksomhet blir ISO 14001-sertifisert. Klimarisikoområde er ikke gjennomført, men det er et mål å starte dette arbeidet i 2021.

Rapportering av alvorlige miljøhendelser i 2020

Alle miljøhendelser rapporteres i vårt system for HMS-avvik med varslings internt og i tillegg varsles lokale myndigheter ved alvorlig miljøhendelser i tråd med gjeldende lovkrav. Alle alvorlige miljøhendelser skal granskes i henhold til GKs egen granskningsrutine som beskriver hvilken granskningsmetodikk selskapet skal benytte dersom det inntreffer alvorlige hendelser i organisasjonen. Rutinen legger grunnlaget for at GK kan ta stilling til grad av risiko, gjennom å innhente informasjon om hendelsen og analysere direkte og indirekte årsaker. Dette sikrer at vi som organisasjon har mulighet til å kontinuerlig utvikle oss og lære av miljøhendelser.

Det ble i 2020 rapportert én (1) alvorlig miljøhendelse i GK. I forbindelse med skade på rør, inntraff et ukontrollert utslipp av ca. 600 liter konsentrert glykol i Norge. Hendelsen ble varslet internt og eksternt, og tiltak iverksatt. Gransking og prøvetaking ble gjennomført av et eksternt firma, som vurderte at lekkasjen samlet sett er i en forsterket fortykning- og nedbrytningsprosess, og at denne prosessen over tid vil fjerne resterende glykol. Prøveserien viser en kontinuerlig reduksjon som fortsatt synker ned mot grenseverdien gitt av drikkevannsforskriften.

For å ytterligere forsterke fokuset på alvorlige miljøhendelser, vil GK i løpet av 2021 vurdere å innføre rapportering på såkalt M-verdi¹. M-verdien indikerer hyppigheten av skade på ytre miljø som er så alvorlig at det krever særskilt rapportering til myndigheter. Innføring av rapportering av M-verdi vil gi GK et konkret, tallfestet og dermed målbar mål på miljøskader.

¹ M-verdi = Skade på ytre miljø * 1 000 000 / Totale antall timer



Miljøledelse og -styring

Hovedmål

GKs virksomhet skal drives mest mulig miljøvennlig

Langsiktig målsetninger

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

Beskrivelse av nøkkeltall	2021		2020		2019	
	Delmål	Resultat	Delmål	Resultat	Delmål	Resultat
Kildesortert avfall Norge	Ikke spesifisert	N/A		58,7 %	N/A	N/A
Kildesortert avfall Sverige	Ikke spesifisert	N/A		N/A	N/A	N/A
Kildesortert avfall Danmark	Ikke spesifisert	N/A		N/A	N/A	N/A

Tiltak 2020	Status	Tiltak 2021
Vedta ny konsernpolicy for ytre miljø	Utført	
Implementere konsernpolicy for ytre miljø i alle deler av organisasjonen	Delvis utført	Utarbeide og implementere kurs i miljøledelse for ansatte
Utnevne bærekraftsambassadører	Gjennomført i Sverige	Iverksette interne kommunikasjonsiltak knyttet til miljøpolicy og -arbeid
		Forbedre datagrunnlag for avfallshåndtering og rapportering av kildesorteringsgrad
		Vurdere innføring av måling og rapportering av M-verdi, dvs. hyppighet av alvorlige miljøhendelser
		Utarbeide klimarisikoaalyse

Energi

Energi står i sentrum i alle GKS fag og vi har lang erfaring med energi og energieffektivisering. Selv om vi leier alle våre lokaler, jobber vi kontinuerlig med energibruk og energi-effektivisering i egen virksomhet gjennom dialog med utleier og energileverandører.

Vårt mål er at alle GKS virksomhetsbygg skal ha energi- og driftsoppfølgning, fortrinnsvis ved hjelp av styringsplatt-formen GK Cloud. Gjennom systematisk kartlegging og oppfølgning ønsker vi en enhetlig rapportering av energibruk for alle bygg som GK benytter. Ved fornyelse av leieavtaler skal GK stille krav til energibruk, inn klima og bærekraft slik at våre lokaler spiller våre verdier og bærekraftsambisjoner.

Mål resultat og tiltak

Energi bruk og energimiks (E3, E5)

Bruk av elektrisitet og termisk energi til våre bygninger medfører klimagassutslipp. Rapporteringen på energibruk omfatter total energibruk til oppvarmet areal som huser GKS virksomhet.

GK leier alle sine bygninger og måler derfor kun indirekte energi, det vil si kjøpt elektrisk eller termisk energi. Vi har innhentet energibruksdata for oppvarmet areal og har data for 50-70 prosent av virksomheten i Norge, Sverige og Danmark. Det er et potensiale for økt datakvalitet og enhetlighet rapportering.

«Energieffektivisering og smarte løsninger i bygg ligger i ryggmargen vår»

Dataunderlaget og datafangstmetode er forskjellig for Norge, Sverige og Danmark. I Sverige innhentes underlaget fra byggeier eller -utleier. I Norge brukes underlaget fra Miljø-fyrta rapporteringen. I Danmark kommer varmekjøp fra byggeier eller -utleier og elektrisitetsforbruk fra Eloverblik.

På sikt ønsker GK også å rapportere energibruk til den andelen av vår kundeportefølje som vi har tilstrekkelig kontroll på gjennom GK Cloud.

Energimiksen angir hvilke energikilder som benyttes til opp-varmet areal som huser GKS virksomhet. Økt bruk av fornybare energikilder kan bidra til lavere klimagassutslipp.

Energibruk og energimiks (kWh)	Totalt		Norge		Sverige		Danmark			
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019		
Elektrisitet	5 603 915	72,4 %	3 876 270	65,4 %	4 563 796	3 346 096	931 162	992 094	108 957	106 255
Andel 100 % fornybart							54 %			
Andel fornybart og kjernekraft							29 %			
Andel fornybart, kjernekraft og fossilt brensel							15 %			
Andel avtaler med miljømerking/ oppriinnelsesgaranti							7 %			
Fjernvarme	1 513 265	19,5 %	1 257 168	21,2 %	275 403	137 365	998 822	857 096	239 040	209 096
Pellets	366 831	4,7 %	733 860	12,4 %	366 831	413 386		0		0
Korn	160 000	2,1 %	0	0 %		0		0	160 000	0
Naturgass	59 355	0,8 %	26 448	0,4 %	32 250	150 988		0	27 105	26 448
Fossil olje	41 070	0,5 %	32 460	0,5 %		0		0	41 070	32 460
Samlet	7 744 437	100 %	5 926 206	100 %	5 238 280	4 047 835	1 929 985	1 849 190	576 172	374 653

Tabell 1: Energi bruk og energimiks for energi til GKS lokaler (kWh)

I Norge er det fra 2020 forbudt ved lov å bruke fossil olje til oppvarming. Fjernvarmeselskapene har faset ut tilnærmet all olje som energikilde, men bruker noe LNG eller LPG som spisslast i kalde perioder. Fjernvarmen i Norge betraktes som i gjennomsnitt 95 prosent fornybar. Norsk strøm er i praksis 98 prosent fornybar, og det har derfor liten effekt å endre energimiksen for å redusere klimagassutslippene.

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

I 2020 har GK opprettet et eget selskap som vil styre eiendomssporteføljen til GK i Norge. I 2020 har alle leieavtaler i Norge blitt gjennomgått og ti leieavtaler er fornyet med nye krav til energibruk, inn klima og bærekraft. Resten av leieavtalene vil fortløpende fornyes med nye krav etter hvert som de utløper.

Energi statistikken (el og varme for egne kontor) for Sverige har blitt samlet inn via manuell oppfølging av leverandører, men med færre data enn tidligere år. Resultatet for den svenske delen av vår virksomhet består delvis av sjablonger for foregående periode (2018-2019), og omtrent halvparten av varme- og el-statistikken er beregnet med utgangspunkt i forrige års forbrukstall.

Økt registrert energiforbruk i 2020 knyttet til GKs bygninger i Danmark, skyldes en utvidelse av avdelingen i Aarhus.

Energiintensitet (Ei)

Energiintensitet omfatter spesifikk energibruk til oppvarmet areal som huser GKs virksomhet, og den totale mengden energi som brukes deles på vårt registrerte areal (kWh/m²). Gjennom å avdekke spesifikk energibruk ser vi hvor energieffektive byggene er, uavhengig av størrelse.

Energi bruk og energimiks (kWh)	Totalt		Norge		Sverige		Danmark	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Total energianvendelse, elektrisitet og varme (kWh)	7 744 436	6 350 896	5 238 280	4 047 835	1 929 984	1 849 190	576 172	374 653
Totalt areal (m²)	59 455	50 759	37 416	28 996	15 842	16 174	5 865	5 589
kWh/m²	130	125	140	140	122	114	98	81

Tabell 2: Energiintensitet (kWh/m²). Arealer i Norge er fra innrapportering til Miljøfyrtårn, og utgjør ca. 80 % av totalt areal. I Sverige og Danmark brukes totalareal.





Energi

Hovedmål

Alle GKs virksomhetsbygg skal ha energi- og driftsoppfølging

Langsiktig målsetning

100 prosent av energikildene i GK varmeavtaler skal være fossilfrie

Beskrivelse av nøkkeltall	2021	2020		2019	
	Delmål	Delmål	Resultat	Resultat	Resultat
Kartlegge energikilder for el- og varmeavtaler	100 %	N/A	N/A	N/A	N/A
Andel fossilfrie energikilder i varmeavtaler	100 %	N/A	N/A	N/A	N/A

Tiltak 2020	Status	Tiltak 2021
Gjennomgå alle leieavtaler i GK Norge med tanke på krav om energibruk, innelima og bærekraft	Gjennomført	Sikre at krav om energibruk, innelima og bærekraft tas inn ved alle fornyelser av leieavtaler
Alle GKs virksomhetsbygg skal ha energi- og driftsoppfølging innen 2021, fortrinnsvis ved hjelp av GK Cloud	Påbegynt	Arbeidet fortsetter
		Forbedre datagrunnlag og systematikk for innhenting av el- og varmedata

Klimagassutslipp

«GK skal halvere egne utslipp innen 2030»

Vår misjon om å bygge bærekraftige samfunn for generasjoner, innebærer at vi skal strekke oss etter å ta langsiktige miljøvalg foran kortsiktig gevinst og gå i front når det gjelder å tilrettelegge for en bærekraftig fremtid.

GK skal i strategiperioden 2020-2025 jobbe for å nå våre langsiktige miljømål om å halvere egne utslipp innen 2030, og halve kundeporteføljen vår skal være klimanøytral i 2035.

Mål, resultat og tiltak

Klimagassutslipp (E1)

GKs klimagassregnskap tar utgangspunkt i standarden «Greenhouse Gas Protocol» (GHG-protokollen) som deler utslippene i tre områder (scopes). På bakgrunn av fortsatt utfordringer knyttet til datagrunnlag, rapporterer GK også for denne perioden samlede utslipp, og ikke inndelt i de tre områdene. Det er i 2021 igangsatt arbeid med vesentlighetsanalyse av utslippskilder og -kategorier og bedre systemstøtte for innhenting og beregning av klimagassutslipp, med mål om å rapportere i henhold til GHG-protokollen fra 2021.

I henhold til GHG-protokollen skal rapportering av alle klimagassutslipp angis i CO₂-ekvivalenter (CO₂e). GK har ikke tilgang til informasjon om CO₂-ekvivalenter for alle våre utslippskilder, og derfor er rapporteringstallet en blanding mellom CO₂ og CO₂e. Det er et mål å få frem all data i CO₂e for å følge den internasjonale standarden for rapportering.

I Norge har GK siden 2007 rapportert klimagassutslipp gjennom Miljøfyrtårnordningen. I 2020 omfatter dette 29 av 58 kontorer i Norge, og inkluderer utslipp fra GKs biler, flyreiser, bygningsareal som huser GKs virksomhet og restavfall. For GKs biler er tallene justert for innkjøpt drivstoff fra våre drivstoffleverandører.

I Sverige og Danmark har vi innhentet data knyttet til utslipp fra GKs biler, utslipp fra private biler som benyttes i GKs virksomhet, taxireiser, flyreiser og bygningsareal som huser vår virksomhet. I GK Sverige er statistikken hentet fra leverandørene.

Total 2020			Totalt 2019		
Beregnet	Andel	Registrert	Beregnet	Andel	Registrert
8 092	85,48 %	6 850	8 195	74,91 %	6 442
90	0,95 %	73	1 128	10,31 %	691
1 105	11,67 %	916	1 382	12,63 %	811
180	1,90 %	144	235	2,14 %	142
9 467	100 %	7 983	10 940	100 %	8 085

Norge 2020			Norge 2019			Sverige 2020			Sverige 2019			Danmark 2020			Danmark 2019		
Beregnet	Registrert	Beregnet	Registrert	Beregnet	Registrert	Beregnet	Registrert	Beregnet	Registrert	Beregnet	Registrert	Beregnet	Registrert	Beregnet	Registrert	Beregnet	Registrert
5 250	4 200	5 171	3 619	1 853	1 760	2 000	1 900	989	890	1 025	922						
79	63	1086	652	7	7	39	37	3	2	3	2						
851	681	944	567	158	158	353	176	96	77	85	68						
169	135	230	138	0	0	0	0	11	9	6	4						
6 350		7 431		2 018		2 392		1 099		1 118							

Tabell 3: Totale utslipp i tonn CO₂ (enheten er en blanding av CO₂ og CO₂e)

Kompletterende utslippsfaktorer kommer fra Naturvårdsverket (Sverige), Energimyndigheten (Sverige) og Miljøfyrtårnordningen (Norge).

Vi ansår at selskapets registrerte utslipp på 7 983 tonn CO₂ utgjør 84 prosent av våre totale utslipp. Basert på dette beregnes våre totale utslipp i 2020 til 9 467 tonn CO₂. GKS utslipp ble redusert med 19 prosent fra 2019, hvorav 10 prosent skyldes nedgang i flyreiser sammenliknet med 2019. GK er på god vei til å nå sitt halveringsmål dersom utviklingen fortsetter med lik reduseringsstakt fremover, men noe av reduksjonen antas å være midlertidig forårsaket av Covid-19 pandemien.

Det jobbes videre med å bedre datakvaliteten for beregning av GKS klimagassutslipp. Økt fokus på utslipp vil bedre datakvaliteten, gi bredere datagrunnlag, mer fornuftige CO₂-faktorer og samordning når det gjelder rapporteringsstandard. Kartlegging av GKS utslipp og tydelige målsetninger skaper i seg selv en bevissthet som vil hjelpe oss å nå dette målet.

Tiltak for å redusere klimagassutslipp i GKS egen virksomhet

Utslipp fra GKS biler utgjorde 85 prosent av våre totale utslipp i 2020. Denne andelen økte relativt mye i forhold til 2019, i hovedsak på grunn av redusert flytrafikk som igjen skyldes Covid-19 pandemien. Reduksjon av klimagassutslipp fra GKS kjøretøy gjennom overgang til elektriske og lavutslippsbiler er det viktigste tiltaket for å nå vårt hovedmål om halvert klimagassutslipp innen 2030.

På grunn av ulike nasjonale insentiver, har vi satt følgende mål per land innen 2025:

- For Norge er det satt mål om 75 prosent reduksjon av klimagassutslipp fra bilbruk. Målet er at over 80 prosent av personbiler og over 70 prosent av vare-/servicebiler skal være elbiler.
- I Sverige er målet at over 50 prosent av personbilene skal være lavutslippsbiler med utslipp lavere enn 70 gram CO₂/km, og at over 70 prosent av lette lastebiler har utslipp lavere enn 140 gram CO₂/km.
- For Danmark er det satt mål om at mer enn 50 prosent av bilene skal være elbiler.

Delmålene på nasjonalt nivå er satt optimistisk, men realistisk. Delmålene er også satt med betydelig margin i forhold til hovedmålet om å halvere våre egne klimagassutslipp.

Ca. 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, og vi antar at ladeinfrastrukturen blir bedre frem mot 2025. Det krever større innsats og mer ressurser for å redusere klimagassutslipp fra GKS biler i Sverige og Danmark. Avgiftsfordeler og offentlig finansiell støtte er mindre, og dårligere ladeinfrastruktur gir behov for biler med lengre rekkevidde enn de varebilene som nå er på markedet. De nasjonale målene for Sverige og Danmark gjenspeiler disse forskjellene.

Covid-19 pandemien antas å ha hatt effekt på reiser og medfølgende klimautslipp gjennom 2020. Antall reiser har blitt betraktelig redusert, noe som vises tydeligst i flystatistikken. Biltransport har lavere nedgang enn tidligere år, men færre biler ble anskaffet i 2020 sammenliknet med tidligere år.

Tiltak for å redusere klimagassutslipp i GKS kundeportefølje

Vi har satt mål om å kartlegge alle energimerkede bygg i vår kundeportefølje. I løpet av 2021 vil det bli satt mål om eksempelvis antall bygg med «Energi merke A». Videre har vi som mål å øke antall bygg registrert i GK Cloud med 50 prosent per år, slik at vi enklere kan registrere utslipp fra våre kunders 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. I Sverige er det påbegynt arbeid med å utvikle rutiner for å øke graden av naturlige kuldemedier.

For å styrke vårt indirekte bidrag til reduksjon i klimagasser hos våre kunder, er det satt mål om at minst ett prosjekt med Well-sertifisering skal gjennomføres innen 2022 i Norge og Sverige. I Norge er to Well-prosjekter påbegynt, mens det i Sverige ikke ble startet noen Well-prosjekter i 2020.

Utslippsintensitet / spesifikke klimagassutslipp (E2)

Spesifikke utslipp viser utslipp per omsatt krone og gjør det mulig å måle klimagassutslipp relatert til virksomhetens utvikling.

GK har satt mål om å halvere sine egne utslipp per omsatt krone i 2030 sammenliknet med 2019, med et delmål om å redusere spesifikke utslipp med 25 prosent innen 2025. Målet innebærer at GK skal redusere sine spesifikke utslipp til mindre enn 1,35 kg CO₂/1000 NOK i 2025 og mindre enn 0,90 kg CO₂/1000 NOK i 2030.

I 2020 ble egne utslipp per omsatt krone redusert med 11 prosent, sammenliknet med 2019, og vi har dermed tatt et betydelig steg i riktig retning.

	Samlet					
	2020	2019				
Totalt utslipp	9 467	10 940				
PV VI Netto 2020 (M1NOK)	6 029	6304				
Utslippsintensitet (kg CO2/1000 NOK)	1,57	1,73				
	Norge		Sverige		Danmark	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019
6 350	7431	2 018	2392	1 099	1118	
3 810	4043	1 626	1713	593	550	
1,67	1,84	1,24	1,40	1,85	2,03	

Tabell 4: Spesifikke utslipp (kg CO₂/NOK 1000)

Klimagassutslipp

Hovedmål

GK skal halvere egne utslipp innen 2030

Halve kundeporteføljen til GK skal være klimanøytral innen 2035

Langsiktig målsetting

Redusere 25 % av egne utslipp per omsatt krone i 2025 sammenliknet med 2019

Redusere direkte klimagassutslipp fra GKs kjøretøy

Øke bruken av naturlige kuldemedier

Minst et prosjekt med Well-sertifisering skal gjennomføres innen 2022 i Norge og Sverige

Beskrivelse av nøkkeltall	2021		2020		Resultat	Resultat
	Delmål		Delmål			
Årlig økning i antall bygg registrert i GK Cloud	50 %		50 %		Norge: 50 %	N/A
Tiltak 2020	Status		Tiltak 2021			
Starte utskifting av GKs bilflåte til el- og lavutslippsbiler	Påbegynt. Alle tre land har etablert nye bilpolicyer som insentiverer el- og lavutslippsbiler		Arbeidet med å skifte ut bilflåten fortsetter			
Kartlegge energimerkede bygg i GKs kundeportefølje	Påbegynt		Arbeidet fortsetter, inkl. spesifisering av måltall for antall bygg i de ulike energikategoriene			
Utvikle rutine for å tilby naturlige kuldemedium. Informere og implementere i relevante avdelinger	Påbegynt i Sverige		Fortsette arbeidet og etablere rutine i alle relevante avdelinger			
			Gjennomføre vesentlighetsanalyse knyttet til GKs utslippskilder /-kategorier			
			Etablere systemstøtte for enhetlig datainnhenting og rapportering av GK klimagassutslipp i Scope 1, 2 og 3			

Klimarisiko

Klimarisiko er begrepet som favner både klimaendringer og tiltakene som bekjemper dem, altså fremtidig klima-relatert utvikling². For bygg- og anleggssnæringen medfører klimarisiko både finansiell risiko, overgangsrisiko og fysisk risiko i form av at klimaendringene krever mer robust nybygging og endret vedlikehold av eksisterende bygg, enten hyppigere vedlikehold eller andre tiltak³.

GK har ikke gjennomført kartlegging av eller tiltak for å minske klimarisiko i 2020, men har planlagt oppstart av et større arbeid med å identifisere og kartlegge klimarisiko i egen virksomhet og leverandørkjede i 2021.

GK skal støtte miljøriktig kunnskaps- og produktutvikling gjennom aktiv deltagelse i FoU- og innovasjonsprosjekter som kan gi oss konkurransefortrinn innenfor vår kjernevirksomhet og som er med å redusere våre kunders klimaavtrykk.

GK investerer mye i FoU og innovasjon som fremmer miljøriktig utvikling. I 2020 investerte vi over 7 millioner kroner i ulike forskningsprosjekter. Til sammenlikning var beløpet 5,65 millioner kroner i 2019.

Klimarisiko

Hovedmål

GK skal ha 50 prosent klimanøytral kundeportefølje innen 2035

Langsiktig målsetning

GK skal støtte miljøriktig kunnskaps- og produktutvikling gjennom aktiv deltagelse i FoU- og innovasjonsprosjekter

Tiltak 2020	Status	Tiltak 2021
Utvikle metode for å levere klimagassregnskap med alle tilbud	Ikke påbegynt	Oppstart av forprosjekt for klimagassregnskap for tekniske installasjoner
Gjennomføre klimarisiko analyse og rapportering	Oppstart systemstøtte påbegynt	Oppstart av kartlegging av klimarisiko i egen virksomhet og leverandørkjede

² <https://klimastiftelsen.no/publikasjoner/fhvordan-mote-klimarisiko/#inhold>

³ <https://www.miljodirektoratet.no/mjyldigheiter/klimaarbeid/klimatilpasning-i-sektorer/bygg-og-anlegg/>

Sosialt og samfunnsmessig ansvar



GK er en pådriver for at sosiale forhold som menneskerettigheter, arbeiderrettigheter og mangfold, samt at likestilling og helse, miljø og sikkerhet blir ivarettatt i alle våre aktiviteter og i bygg- og anleggsnæringen som helhet. I det påfølgende kapittelet belyser vi hvordan vi i GK jobber med vårt sosiale ansvar.

For bygg- og anleggsnæringen utgjør utlitstrekkelige tiltak innenfor helse og sikkerhet, overtidarbeid, negativ påvirkning på minoritetsgrupper, diskriminering og seksuell trakassering, tvangsarbeid, barnearbeid og lave lønninger de største risiko-områdene. I 2020 utviklet og innførte GK en menneskerettighetspolicy med oppfølgningstiltak for å sikre at menneskeretts- og arbeidsrettskravene blir fulgt. I 2021 jobber vi videre med oppfølging på dette viktige området.

En av de største risikoene for negativ påvirkning på menneskerettigheter og arbeiderrettigheter i Skandinavia er utlitstrekkelig oppfølging og kontroll av underentreprenører og annet innleid personell. Kvalitet på ansettellesavtaler, lønnsvilkår, kompetanse og arbeidsmiljøvilkår er derfor viktige fokusområder som GK som oppdragsgiver skal påse at etterleves fullt ut og til enhver tid.

I Skandinavia er arbeidsmiljølovgivningen sterkt etablert og det finnes gode systemer og rutiner på plass for å hindre negativ påvirkning på mennesker i arbeidssammenheng. I GK er det konsernledelsen som har det øverste ansvaret for å påse at dette følges opp og at selskapet opptrer i tråd med gjeldene regelverk i alle land der GK er til stede. Vi har også utviklet en adferdskode og egne etiske retningslinjer (code of conduct), som skal følges av alle våre ansatte.

Organisasjon og ansatte

GK hadde per 31.12.2020 3010 ansatte fordelt på morselskap og tre selskaper med datterselskaper, hvorav morselskap og fire selskap er hjemmehørende i Norge, to i Sverige og ett i Danmark.

Selskap	Antall fulltidsansatte 2020
GK Norge AS	2 007
Gunnar Karlsen Sverige AB	739
GK Danmark A/S	227
GK Gruppen AS (morselskap)	37
Totalt i hele GK	3 010

Tabell 5: Antall ansatte fordelt på selskap

Midlertidige og deltidsansatte (S5)

Andelen midlertidige eller deltidsansatte kan gi verdifull innsikt i hvordan våre HR-strategier og forretningsmodell fungerer, og hvordan ressursbruk fortoner seg i organisasjonen.

Vi har ikke tidligere rapportert andelen av midlertidige og deltidsansatte, da nåværende personalsystem ikke inkluderer denne informasjonen. For 2020 er det gjort en manuell beregn-

ing av antallet deltidsansatte i hvert av de syv datterselskapene. Det gjenstår fortsatt å kunne legge frem data for konsulenter og kontraktsarbeidere, og dette er noe vi ønsker å kartlegge bedre fremover.

Antallet deltidsansatte i GK utgjorde for konsernet 2,9 prosent av den totale arbeidsstyrken i 2020. En analyse av de deltidsansatte viser at denne gruppen ansatte i hovedsak er eldre medarbeidere som selv ønsker redusert stilling.

Selskap	Antall deltidsansatte 2020
GK Norge AS	5,8 %
GK Inneklima AS	2,2 %
GK Elektro AS	1,3 %
GK Rør AS	3,1 %
Gunnar Karlsen Sverige AB	4,5 %
GK Rør AB	3,5 %
GK Danmark A/S	3,1 %
Gjennomsnitt GK	2,9 %

Tabell 6: Antall deltidsansatte fordelt på selskap

Titik 2020	Status	Titik 2021
Manuell beregning av antall deltidsansatte	Gjennomført	Starte forberedelser til implementering av automatisert beregning av antall deltidsansatte
Kartlegging av antall konsulenter og kontraktsarbeidere	Under arbeid	Arbeidet med kartleggingen fortsetter

3 010
fulltidsansatte
2,9 %
deltidsansatte



Arbeidsmiljø og trivsel

Å sørge for et godt arbeidsmiljø er viktig for GK. GK har mulighet til å direkte og indirekte påvirke arbeidsmiljøet vårt gjennom å etablere felles retningslinjer, legge til rette for en god bedriftskultur og gjennom oppfølging av den enkelte medarbeider. Vi har et uttalt mål om at GK skal tiltrekke seg, utvikle og beholde de mest kompetente og engasjerte medarbeiderne og lederne innenfor bygg- og anleggsnæringen, og dyrke en prestasjonskultur som er kundeorientert og drevet av selskapets verdier.

HR-avdelingene har sammen med administrerende direktør i respektive landorganisasjoner det øverste ansvaret for oppfølging av den enkelte medarbeider. Selskapene følger gjeldende lovkrav når det gjelder ansatterepresentasjon og det er etablert samarbeidsorganer mellom ledelse og representanter for de ansatte som skal sørge for at de ansattes interesser blir sett og hørt.

Vi gjennomfører også undersøkelser blant de ansatte for å kartlegge trivsel og eventuelle forbedringsområder. I januar 2021 ble det gjennomført en medarbeiderundersøkelse på tvers av alle selskapene i GK, og i 2020 gjennomførte vi en eNPS-undersøkelse (Employee Net Promoter Score), som indikerer om våre medarbeidere vil anbefale GK som arbeidsgiver utad. Undersøkelsen viste at GKs eNPS ligger over sammenliknbar referanseverdi i næringen. Ved flere anledninger har GK blitt rangert som en av de 100 mest attraktive arbeidsgiverne i Norge av ingeniørstudentene i den årlige Universum-undersøkelsen.

2020 har vært et annerledes år og GK har som de fleste andre selskaper blitt påvirket av Covid-19-pandemien. For GK har koronakrisen gitt et mer ustabilisert marked flere steder i konsernet, som igjen har resultert i permitteringer og usikkerhet blant våre ansatte. Ved inngangen til 2021 var driften fortsatt preget av smitteverntiltak og usikkerhet i markedet. GK har sørget for å følge lokale og nasjonale retningslinjer for smittevern, samt jobbet med kommunikasjon og informasjonsformidling.

Mål, resultater og tiltak

Turnover (S3)

Høy turnover eller gjennomtrekk av ansatte kan indikere usikkerhet eller mistriksel blant ansatte eller andre arbeidsmiljøaspekter som det er verdt å få innsikt i. I løpet av 2020 har vi jobbet frem en felles definisjon av turnover, samt etablert en mal for utregning som gir sammenlignbare data på tvers av land og en enhetlig rapportering for konsernet. Med bakgrunn i ulike HR-systemer og praksis i hvert land, har GK tidligere presentert turnover-statistikken noe forskjellig for Danmark, Sverige og Norge. Dette innebærer at en fullstendig sammenligning med 2019 ikke er mulig for alle landene, men ved hjelp av forbedringsarbeidet gjennomført i 2020, har vi lagt grunnlaget for å kunne måle progresjon på turnover fremover med sammenlignbare tall fra hele konsernet. For 2020-rapporteringen er det valgt å beregne turnover kun for kategorien frivillig turnover, som viser det antallet medarbeidere som selv har sagt opp sine stillinger i GK.

«GK skal være en arbeidsplass med høy trivsel og mulighet for utvikling»

Land	Turnover ansatte 2020
GK Sverige	14,0 %
GK Danmark	9,9 %
GK Norge	11,0 %
GK Gruppen	2,2 %
Samlet for GK	11,4 %

Tabell 7: Turnover (ansatte) for 2020, pr. land og samlet for GK⁴

I Sverige hadde GK en turnover på 14 prosent i 2020, som er en nedgang fra året før (16 prosent)⁵. Tallet er likevel langt høyere enn ønsket og et mulig tegn på faktorer i organisasjonen som ikke fungerer optimalt. Foreløpig har vi ikke funnet noen trender eller mønstre når det gjelder stilling, kjønn, alder eller hvor i Sverige arbeidstakeren har jobbet. Vi jobber videre med å kartlegge årsaker til at ansatte slutter.

I Norge har det ikke vært mulig å sammenlikne tallene for 2019 og 2020 ettersom kategoriseringen av sluttårsak kun strekker seg tilbake til senhøsten 2019. Det er ingen store forskjeller mellom menn og kvinner blant de som har valgt å forlate sine stillinger. Gjennomsnittsalderen for de som slutter av egen oppsigelse ligger fire år under total gjennomsnittsalder (41 år) og ansienniteten ligger 1,3 år under. Serviceteknikere utgjør en høy andel av de som har sagt opp (30 prosent), uten at man har klart å kartlegge hvorfor. Dette vil være et prioritert område i det videre arbeidet.

⁴ For alle selskap inkluderer turnover både hel- og deltidansatte. Utregningen viser også alle GKs ansattkategorier samlet, med unntak av tallene for Danmark som kun inkluderer administrative stillinger.

⁵ Sammenligningsgrunnlaget til 2019 inkluderer kun GK i innemiljøet sin virksomhet i Sverige, da sammenligningsgrunnlaget ikke har vært mulig for GK Rør i Sverige.

I 2020 var turnover for vår virksomhet i Danmark 9,9 prosent. Dette er på nivå med 2019 og innenfor det lokale målet om å holde tallet under 10 prosent. I Danmark er det vanlig praksis i byggenæringen at fagarbeiderstillinger ikke inkluderes i turnoverstatistikk, ettersom fagarbeidere følger prosjektet, og kun er ansatt i selskapet den tiden et bestemt prosjekt pågår. Også her jobber vi med å få en bedre oversikt over grunner til at ansatte slutter, og om det er noen sammenhenger som bør adresseres.

Vi mener at turnover blant våre ansatte er for høy, og adskilling høyere enn byggenæringens måltall på 7 prosent. 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 et større fokus på arbeidsmiljø og trivsel, kompetanseprogrammer og intern utvikling, samt etableringen av et felles verdigrunnlag for alle ansatte.

Vi har i dag for liten innsikt i hva som er de vanligste sluttårsakene blant våre medarbeidere og datagrunnlaget skal derfor forbedres slik at tall fra ulike stillingskategorier kan skilles ut og analyseres separat. Turnoverdata skal formidles fortløpende til ledere og avdelinger, for å sikre at gode og målrettede tiltak kan iverksettes.

Et delmål i bærekraftrapporten vår for 2019 var å utarbeide en rutine for gjennomføring av sluttamtale med alle ansatte som forlater GK. I dag tilbys alle medarbeidere som avslutter sitt arbeidsforhold i Sverige og Norge et sluttintervju og et frivillig spørreskjema sendes ut i etterkant av siste arbeidsdag. Dessverre er det få ansatte som velger å svare på undersøkelsen, og vi skal derfor jobbe videre for å finne måter å øke responsraten.

Arbeidsmiljø og trivsel

Hovedmål

GK skal være en arbeidsplass med høy trivsel og mulighet for utvikling

Langsiktig målsetting

GK skal ha turnoverfall som er på linje med gjennomsnittet i næringen

Beskrivelse av nøkkeltall	2021	2020	
	Delmål	Delmål	Resultat
Turnover GK Sverige	Redusere sammenliknet med 2020	N/A	14,0 %
Turnover GK Danmark	Redusere sammenliknet med 2020	N/A	9,9 %
Turnover GK Norge	Redusere sammenliknet med 2020	N/A	11,0 %
Turnover GK Gruppen	Beholde på samme nivå som 2020	N/A	2,2 %
Samlet for GK	10 %	N/A	11,4 %

Tiltak 2020	Status	Tiltak 2021
Etablere arbeidsgruppe på tvers av konsernet for å utarbeide felles definisjon og utregningsmetodikk for turnover der sluttårsaken kommer tydelig frem	Gjennomført	Implementere metodikk for å avdekke årsak til turnover
Utarbeide rutine for gjennomføring av sluttamtale med alle ansatte som forlater GK	Gjennomført	Dybdeanalyse av sluttårsaker samt videreutvikling av rutine for sluttintervju for å øke responsraten
Utrede og sette et realistisk måltall, basert på bransjeginnsikt	Pågående	Utrede et realistisk overordnet måltall innen 1. juni 2021
		Utrede behov for egne måltall på turnover for innepersonell/funksjonærer innen 1. juni 2021
		Utrede behov for egne måltall på turnover for utepersonell innen 1. juni 2021

Mangfold og likestilling

GK har som ambisjon å være en arbeidsplass for alle. Dette innebærer at vi må jobbe aktivt for å styrke mangfoldet og kjønnsbalansen i selskapet vårt spesielt, men også være en pådriver for en mer mangfoldig og balansert bygg- og anleggsnæring generelt. GK har nulltoleranse for diskriminering og trakassering, uavhengig av om dette gjelder selskapets egne medarbeidere eller våre samarbeidspartnere. De siste årene har byggenæringen i Sverige vært under et spesielt søkelys for å sikre at rutiner og retningslinjer for å forhindre at trakassering og gjengjeldelse er på plass og kjent i virksomheten. Dette er et initiativ som vi ønsker velkommen, og i GK har vi etablert gode rutiner for å avdekke og følge opp kritikkverdige forhold.

Bygg- 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. Vi arbeider aktivt med å undersøke hvordan GK kan tiltrekke seg flere kvinner, samt yngre arbeidssøkere og medarbeidere med riktig kompetanse. Gjennom å skape en trygg, utviklende og bærekraftig arbeidsplass og et godt arbeidsmiljø for unge og kvinner, håper vi å bidra til en jevnere kjønns- og aldersbalanse i selskapet og i næringen som helhet.

Mål, resultater og tiltak

Mangfold

I GK ønsker vi å legge til rette for og skape en mangfoldig arbeidsplass der det er plass til alle. Vi har nulltoleranse for mobbing, diskriminering eller trakassering, uavhengig av om dette knytter seg til kjønn, alder, etnisitet, nasjonalitet, religion, seksuell legning eller lignende.

GK har som mål å bedre innsikt og rapportering på mangfold fremover, bl.a. gjennom oversikt over alderssammensetning, hvilke nasjonaliteter vi har blant de ansatte, hvordan vi tilrettelegger for et inkluderende arbeidsliv etc.

Vi er også i gang med arbeidet med å oppfylle aktivitets- og rapporteringsplikten (ARPD) som følger av likestillingsloven §26, med mål om å fra 2021 rapportere fullt i tråd med nye krav og bruke innsikten og dataene aktivt inn i vårt arbeid med å øke mangfoldet – både i egen virksomhet og i næringen vi er en del av.

Stillingkategori	2020		2019	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Organisasjon (totalt)	9,9 %	90,1 %	9,7 %	90,3 %
Ledelsesfunksjoner	10,9 % ^a	89,1 %	5,5 %	94,5 %
Konsernledelse	37,5 %	62,5 %	0 %	100 %
Konsernstyret	20 %	80 %	20 %	80 %

Tabell 8: Menn og kvinner fordelt på stillingsnivå

«GK skal være en arbeidsplass for alle»

Kjønnsbalanse (S4)

For å være en pådriver i næringen er GK forberedt på å utfordre kjønns sammensetningen i konsernet og bli en mer attraktiv arbeidsplass for både kvinner og menn. Kvinneandelen vår var 9,9 prosent ved utgangen av 2020, som er på linje med sammenlignbare virksomheter. Det er i 2020 noe høyere kvinneandel i ledelsesfunksjoner (10,9 prosent) enn ellers i selskapet. I 2020 fikk også konsernledelsen tre nye kvinnelige ledere, og kvinneandelen i konsernledelsen utgjør nå 37,5 prosent (til sammenligning var det ingen kvinner i konsernets øverste ledelse i 2019).

Dette er altså en ønsket utvikling og i tråd med målet om 20 prosent kvinneandel i GK innen 2025.

I Sverige opplever vi at det er utfordrende å rekruttere riktig kompetanse, uavhengig av kjønn. Av 96 nyansatte i 2020 var kun ti kvinner. Her vil vi øke innsatsen og forsøke nye kanaler for å nå ut til flere med ønsket kompetanse, og på denne måten også forhåpentligvis nå flere kvinner. Erfaringene fra Sverige vil inngå i en ny rekrutterings- og markedsføringsstrategi.

^a Definisjonen for kategorien er noe endret, og tallet er ikke direkte sammenliknbar med tallet for 2019.



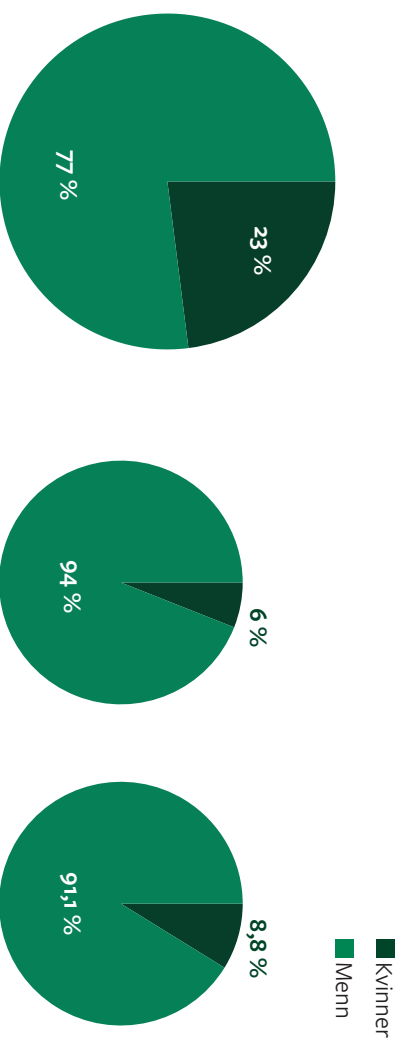
Arbeidstøy tilpasset kvinner

GK i Norge har i 2020 tilrettelagt med arbeidstøy tilpasset kvinner. I GK ønsker vi at alle våre medarbeidere har en så god og tilrettelagt jobbhverdag som mulig. Som et utgangspunkt er det derfor viktig at alle medarbeidere har det mest grunnleggende på plass, slik at de kan utføre jobben sin på best mulig måte og uten unødige hindringer. Velfungerende, funksjonelt og komfortabelt arbeidstøy er et av disse grunnleggende elementene som GK har satt fokus på.

Dagens arbeidsmarked viser at flere kvinner søker seg til det som tidligere var mer tradisjonelle mandsdominerte arbeidsplasser. For å følge med på denne utviklingen har GK testet ut forskjellige arbeidstøy og fått bekledning tilpasset kvinner inn i sitt sortiment. Bedre tilpasset arbeidstøy for kvinner er i tråd med GKs strategi for å rekruttere flere kvinner til selskapet og en viktig del av vårt sosiale ansvar.

Kvinnandelen på yrkesfagene som er relevante for GK er lav og varierer fra ca. 2,5 prosent til over 11 prosent. Med bakgrunn i dette rekrutteringsgrunnlaget er det lite realistisk å øke kvinnandelen i GK til 20 prosent innen 2025 kun basert på rekruttering innenfor fagarbeidsstillinger. Den årlige Universum-undersøkelsen viser at GK i Norge over flere år har vært blant de 100 mest attraktive arbeidsplassene for både mannlige og kvinnelige ingeniørstudenter, selv om vi falt ti plasser på 2020-undersøkelsen. Tall for søkere i 2020 viser at GK er rangert som nr. 74 blant kvinnelige ingeniører (for mannlige ingeniører er GK plassert som nr. 58). For å øke kvinnandelen i Norge tar vi aktivt del i flere ulike initiativer for å fremme gode kvinnelige rollemodeller.

Mulighetsrommet for å ansette kvinnelige ingeniører er større enn på fagarbeidersiden, men det er også her kamp om talentene og spesielt de som har erfaring. Med bakgrunn i rekrutteringsgrunnlaget vil vi spesifikt jobbe med å øke kvinnandelen blant fagarbeidere, i prosjektleidelse og andre ingeniørrettede fag, samt i lederstillinger. I 2020 ble det påbegynt et arbeid med rekrutteringsstrategi som har som formål å kartlegge målgrupper, identifisere hva som er attraktivt for hver målgruppe og hvilke aktiviteter vi kan iverksette for å øke attraktiviteten vår som arbeidsgiver, og sette realistiske mål både til operative og administrative stillinger i GK.



Figur 2: Fordeling mellom mannlige og kvinnelige søkere på ledige stillinger

Figur 3: Fordeling mellom mannlige og kvinnelige ansatte på ulike stillingsnivåer i GK i Norge (2020)

20 prosent kvinner innen 2025:

I 2020 ble det påbegynt arbeid med å etablere et konsernfelles medarbeiderløfte (EVP), definere målgrupper og bemanningshypoteser for hele GK. Dette arbeidet skal ferdigstilles i løpet av 2021. Planen er at dette skal resultere i en handlingsplan som også konkretiserer måltall for kvinneandel i ulike stillingsgrupper og konkret aktivitetsplan som skal hjelpe oss med å nå målet om 20 prosent kvinneandel i GK innen 2025.

Diskriminering og trakassering (S6)

GK har nulltoleranse for diskriminering og trakassering og har gode rutiner for å forebygge og håndtere for skjellsbehandling og andre kritikkverdige forhold. Vår interne adferdscode og etiske retningslinjer, samt menneskerettighetspolicy gjør det tydelig at vi tar avstand fra alle former for diskriminering, og stadfester videre at alle våre medarbeidere skal sikres et trygt arbeidsmiljø både fysisk og psykososialt.

GK har utarbeidet gode varslingsrutiner for alle ansatte og samarbeidspartnere og det er også etablert mulighet for anonym varsling via en kryptert tredjepartstjeneste. Gjennom «GK Whistle» kan ansatte og eksterne samarbeidspartnere varsle om kritikkverdige forhold og innkomne saker kan behandles på en sikker og troverdig måte slik at sensitiv data ikke kommer på avveie og at personvernet til den enkelte ivaretas.

Vi har ikke mottatt rapporter om kritikkverdige forhold via GK Whistle i 2020 – hverken i Sverige, Norge eller Danmark. I Sverige og Danmark er det heller ikke rapporter varslingssaker via andre interne kanaler, noe som forhåpentligvis er et signal om lav grad av diskriminering og trakassering. I Norge er det i 2020 rapportert inn to varslingssaker via intern varslingsrutine og HR/HMS-avdelingen om kritikkverdig opførsel/mobbing på arbeidsplassen. Begge disse følges opp i tråd med GKs definerte rutiner for håndtering av varsler.

Til tross for at antallet varslingssaker kan betraktes som lavt i et konsern av vår størrelse, kan vi imidlertid anta, basert på andre former for rutiner i arbeidsmiljøet, diskriminering og konflikter som oppstår, at noen saker håndteres i hverdagen der de oppstår. Antagelsen styrkes etter tilsyn av Arbeidsmiljøetaten og Diskrimineringsombudet av virksomheten vår i Sverige, hvor tilsynsfører har vært positive til hvordan vi håndterer varsling og har tilrettelagt med tydelige rutiner og retningslinjer.

I medarbeiderundersøkelsen fra 2021 er det inkludert spørsmål om diskriminering for å avdekke eventuelle forhold som ikke har blitt varslet på annen måte. 92 prosent av respondentene svarer at de ikke har opplevd diskriminering på arbeidsplassen i løpet av de siste 12 månedene. Resultatet fra medarbeiderundersøkelsen vil bli fulgt opp med analyser og målrettede tiltak iverksatt.

Ingeborg-nettverket

GK har vært en gullpartner i Ingeborg-nettverket siden 2019. Ingeborg-nettverket er for kvinner som jobber i rørbransjen. Nettverket arbeider for å få dyktige kvinnelige rørleggere bedre frem i lyset, og jobber for et større mangfold i bransjen. I dag teller Ingeborg-nettverket nesten 800 medlemmer.





Mangfold og likestilling

Hovedmål

GK skal være en arbeidsplass for alle

Langsiktig målsetning

Innen 2025 skal kvinneandelen i GK være på 20 %

Beskrivelse av nøkkeltall	2021		2020		2019	
	Delmål		Delmål	Resultat	Resultat	
Antall ansatte som har mottatt kommunikasjon om GK Whistle	100 %		100 %	49,7 %		
Andel kvinner i GK	N/A		N/A	9,9 %	9,7 %	
Andel kvinner i GKs konsernstyre	20 - 40 %		20 %	20 %	20 %	

Tiltak 2020	Status	Tiltak 2021
Innføre konsernovergripende varslingsrutine	Påbegynt	Arbeidet fortsetter, med fokus på å gjøre varslingsrutinen godt kjent og bevisstgjøre ansatte i bruk av varslingskanalene
Etablere tydelig informasjon om varslingskanalen «GK Whistle» internt og eksternt	Eksternt: Gjennomført Internt: Påbegynt	Arbeidet fortsetter, med fokus på å gjøre varslingsrutinen godt kjent og bevisstgjøre ansatte i bruk av varslingskanalene
Utarbeide en rekrutteringsstrategi: Kartlegge målgrupper, identifisere hva som er attraktivt for hver målgruppe og hvilke aktiviteter som kan øke arbeidsgiverattraktiviteten	Påbegynt	Arbeidet fortsetter, inkl. etablering av et konsernfelles medarbeiderløfte (EVL), definerte målgrupper og bemanningshypoteser
		Utvikle strategi og handlingsplan for å øke kvinneandelen i GK
		Følge opp resultatene fra medarbeiderundersøkelsen knyttet til spørsmål om diskriminering, inkl. sette måltall for 2021
		Etablere datagrunnlag og rutiner for rapportering iht. aktivitets- og rapporteringsplikten som følger av likstillingsloven §26

⁷Informasjon om varslingskanaler, inkl. GK Whistle, er inkludert i GKs interne adferdskode og etiske retningslinjer som det er obligatorisk for alle ansatte å sette seg inn i og bekrefte at de følger.

Lønn og kompensasjon

Lik lønn for likt arbeid er et prinsipp som fremmer likestilling og utjevner ulikheter i arbeidslivet. Også i GK er dette et viktig prinsipp, og usaklige lønnsforskjeller skal ikke forekomme.

Mål, resultater og tiltak

Likelønn (S2)

Alle land GK opererer i er omfattet av krav til offentliggjøring av data knyttet til likelønn slik at lønnsgapet i bedriften er kjent og tiltak kommunisert. For GK har det i Danmark vært lovpålagt å gjøre likelønnsvurderinger siden 2014, og i Sverige siden 1994 med ytterligere innskjærpinger i 2017. I Norge er bedrifter med mer enn 50 ansatte pålagt å gjøre likelønnsvurderinger annet hvert år, en lov som trådte i kraft 1. januar 2020.

Ettersom likelønnsvurderinger ikke har vært lovpålagt i alle land som GK opererer i før 2020, er det kun Sverige som har rapportert og offentliggjort lønnsgap og likelønnsvurderinger tidligere. Siden det er få kvinnelige ansatte i Sverige, har man, i tillegg til å gjøre en kartlegging i lønnsystemet, fulgt opp

ledere for å sikre at det ikke eksisterer usaklige lønnsforskjeller. Analysen gjennom lønnsystemet er av enkel karakter, da data for utdanningsnivå, erfaring, prestasjon, historikk og lignende har vært vanskelig å sammenstille.

Land	Gjennomsnittslønn ansatte i 2020
GK i Norge	565 687 kroner (NOK)
GK i Sverige	435 399 kroner (SEK)
GK i Danmark	546 217 kroner (DKK)
GK totalt	555 700 kroner (NOK)

Tabell 9: Gjennomsnittslønn (inkl. beregnet bonus) for GKs ansatte i Norge, Sverige og Danmark og i GK samlet (lokal valuta omregnet til NOK)

Sveriges likelønnskartlegging viser at det ikke er avdekket noen usaklige lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Analysen peker derimot på en del forbedringsområder for å kunne opprettholde likelønnsprinsippet. I Sverige har vi siden 2019 undersøkt muligheten for å gjøre dypere analyser, men mangler systemstøtte for dette.

«Lik lønn for likt arbeid»

Arbeidet med dypere og mer omfattende analyse og likelønnsvurderinger for samtlige land i tråd med eksisterende lovverk og forventede instramninger i EU er påbegynt. Det ses også på muligheter for å kunne analysere og rapportere lønnsgap og likelønn i nytt HR- og økonomisystem, men inntil dette er på plass, gjøres det et manuelt arbeid internt for likelønnsvurderinger. Målet er å muliggjøre rapportering på likelønn fra 2021 også for å oppfylle aktivitets- og rapporteringsplikten (ARP) som følger av likestillingsloven §26.

Lederlønninger (S1)

Fri Fagbevegelses undersøkelse av lederlønninger viser at topledene i Norges 100 største selskaper i snitt får utbetalt nesten 11 ganger så mye som en norsk gjennomsnittslønn. Lønn og annen kompensasjon til konsernsjef i GK fremgår av årsregnskapet. Forholdet mellom topledelerlønnen og lønnsmedianen i GK er innenfor det norske gjennomsnittet.



GIENNOMSNIITSLØNN
ANSATTE I 2020

555 700
KRONER (NOK)

Tiltak 2020	Status
Kartlegge lønnsnivået i sammenliknbare selskaper i Norden for å kunne si noe om utgangspunktet for måling av nivå på lederlønning	Utført
Forbedre interne systemer slik at datagrunnlaget muliggjør rapportering av lønn	Påbegynt

Tiltak 2021
Etablere datagrunnlag og rutiner for rapportering iht. aktivitets- og rapporteringsplikten som følger av likstillingsloven §26

Helse, miljø og sikkerhet

For bygg- og anleggsnæringen utgjør utiustrekkelige tiltak knyttet til helse, miljø og sikkerhet (HMS) et av de største risikoområdene. I GK jobber vi derfor kontinuerlig med sikkerhetskultur og forebyggende arbeid innen helse, miljø og sikkerhet. Med bakgrunn i en lik forståelse for hva HMS i GK innebærer, kan vi bedre nå våre mål, ta eierskap til systemer og rutiner, og bygge en god og trygg kultur. I GK ser vi på HMS-kulturen som et fundament for gode økonomiske resultater, som igjen vil bidra til at GK er en foretrukken og attraktiv samarbeidspartner og arbeidsgiver.

Vår viktigste ressurs i dagens og fremtidens GK er de som hver dag jobber for våre kunder i prosjekter, på serviceoppdrag, i stab og i ledelsen. Vi er derfor helt avhengige av at våre medarbeidere gleder seg til å gå på jobb, at de trives med sine oppgaver, sitt ansvar og sine kollegaer, og kommer trygt hjem. Helse, miljø og sikkerhet et prioritert område, og grunnprinsippet er at våre medarbeidere skal jobbe sikkert, eller ikke i det hele tatt. Konsernledelsen i GK ved konserndirektør HR har det øverste ansvaret for at helse, miljø og sikkerheten ivaretas.

Mål, resultater og tiltak

Helse, miljø og sikkerhet (S8)

For å sikre en beste praksis og etterlevelse av GKs sikkerhetsarbeid i hele konsernet, er det i 2020 utarbeidet og publisert en felles konsernpolicy for HMS. Policydokumentet er et ledd i GKs arbeid med å sikre at ingen av våre aktiviteter resulterer i skader eller ulykker, hverken for GKs medarbeidere, våre samarbeidspartnere, andre mennesker, dyr eller miljø. Våre medarbeidere skal ha nødvendig kunnskap til å ta riktige valg og være ambassadører for en trygg og sikker arbeidsplass.

Et felles grunnkurs for HMS i konsernet ble påbegynt høsten 2020 og ferdigstilles sommeren 2021. Kurset er et ledd i å sikre etterlevelsen av GKs HMS-policy gjennom økt kompetanse og læring av hendelser, og bidra til en samlet sikkerhetskultur på tvers av land og selskaper.

I Sverige er det i tillegg utviklet et nytt digitalt arbeidsmiljøkurs for ledere, som også ferdigstilles og lanseres sommeren 2021. I begge disse kursene legges det stor vekt på de psykososiale, organisatoriske og sosiale arbeidsmiljøaspektene, og det er et tydelig mål at kursene skal bidra til bedre kunnskap og forståelse, samt måloppnåelse av vår nullvisjon for skader, ulykker og andre kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. GK har som mål at alle ansatte i konsernet skal gjennomføre felles grunnkurs HMS i 2021.

«GK skal være en trygg og sikker arbeidsplass»

Skade- og ulykkesstatistikk (S7)

GK har en nullvisjon for skader og ulykker. Likevel er det viktig å ha fullstendig oversikt over skadeomfang for å kunne jobbe aktivt med risikoforebygging. Det er utarbeidet en intern rapporteringsrutine for innhenting av grunndata knyttet til ulykker og hendelser. Innrapportert data danner et viktig grunnlag for GKs strategiske arbeid med HMS, og gir konsernet viktige tilbakemeldinger i form av årlig utvikling i skade- og ulykkesstatistikk. Nøkkeltall for HMS rapporteres til konsernledelsen hvert kvartal og til ledelsens gjennomgåelse for landselskapene, i tråd med ledelsessystemstandarden ISO 9001.

GK benytter seg av H- og F-verdier for å gi et innblikk i konsernets ulykkesstatistikk, herunder omfanget av ulykker med fraværsskader og lengden på fravær knyttet til arbeidsulykker⁸. Statistikken inkluderer ikke hendelser blant GKs underentreprenører eller innleide. Det er innhentet grunndata fra alle tre land for utregning av H- og F-verdier, slik at konsernet har sammenlignbare data for 2019 og 2020. Konsernets samlede H-verdi er redusert fra 2019 til 2020, og ligger nå nærmere Byggenæringens Landsforbunds normtall for næringen⁹.

Skade- og ulykkesstatistikk for hele GK		
	2020	2019 ⁹
F-verdi	101,44	84,02
H1-verdi	7,98	11,04
H2-verdi	13,19	15,98

Tabell 10: Skade- og ulykkesstatistikk (H- og F-verdier) for GK i Sverige, Danmark og Norge.

⁸ H-verdien viser hyppigheten av arbeidsulykker som er av en slik alvorlighetsgrad at de medfører minimum én dags fravær fra arbeidsplassen. H2-verdien inkluderer H1-verdiens antall skader med fravær utover én dag, samt skader/hendelser der en av følgende faktorer er til stede: (1) Tilrettelagt arbeid i etterkant av skade/hendelse, og (2) Faktisk undersøkelse eller behandling av medisinsk personell som ikke medfører fravær utover én dag. Begge H-verdiene beregnes etter følgende formel: $H = (\text{arbeidsulykker} \times 1\,000\,000) / \text{det totale antall timer utført}$. F-verdien viser fraværsmåttet og beregnes fra antall fraværsdager med bakgrunn i skader/hendelser per 1 000 000 arbeidde timer. Både H- og F-verdier beregnes for rulleende 12 måneder.

⁹ For 2020 er BILAs normtall for F-verdi: 11,22 og H1-verdi: 5,41.

¹⁰ Verdiene fra 2019 i denne rapporten avviker fra verdiene som ble rapportert i ESG-rapporten for 2019, på bakgrunn av reviderte datagrunnlag som følge av sen innrapportering av hendelser.

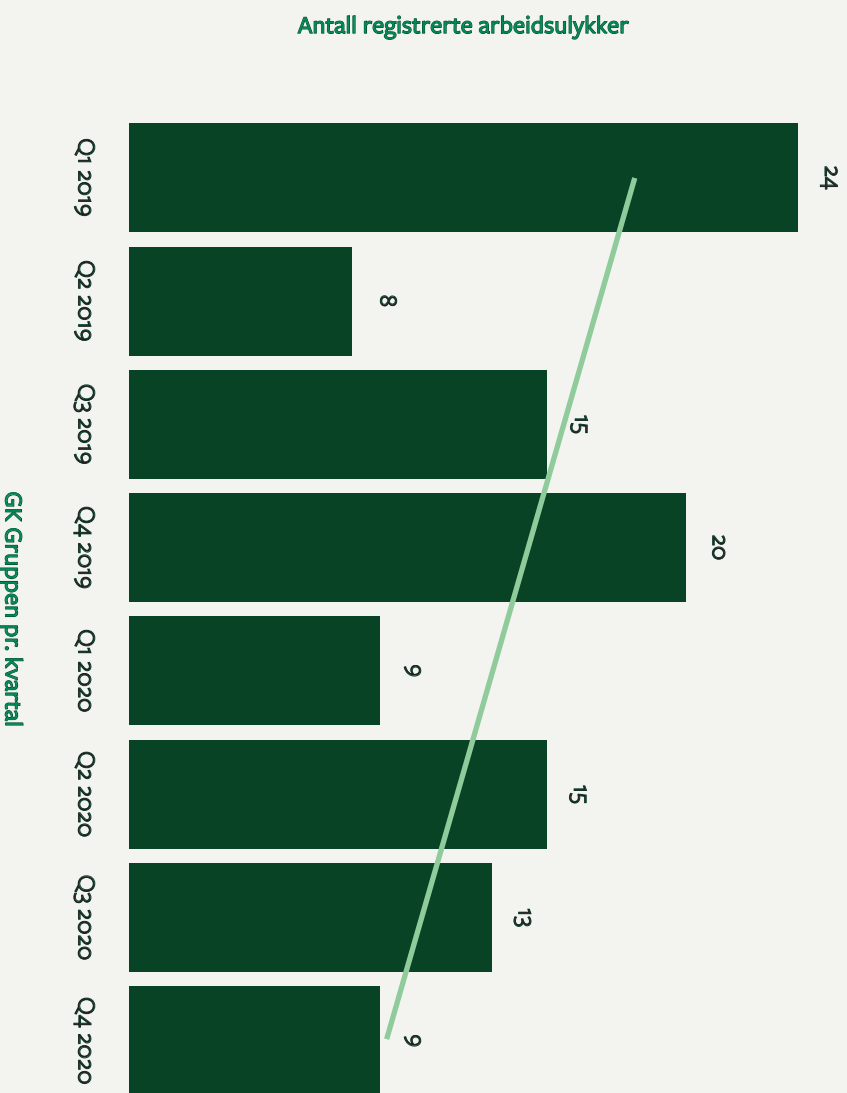
Som illustrert i figur 4 har GK en positiv utvikling i sitt arbeid med å redusere antallet arbeidsulykker med fravær, selv om hver ulykke er én ulykke for mye. I 2020 ble det hos en av GKs underentreprenører registrert ett dødsfall som følge av en arbeidsulykke da underentreprenøren utførte arbeider på vegne av GK. Ulykken skjedde i forbindelse med montering av ventilasjonskanal på loft og den forulykkede falt ned til underliggende nivå. Helsepersonell kom til stede, men ulykken fikk dessverre et tragisk utfall, og montøren ble erklært omkommet på sykehus senere samme dag.

Ulykken er gransket i samarbeid med myndighetene, oppdrags-giver, den forulykkedes arbeidsgiver og GK.

GK er svært bevisste på forebygging av arbeidsuhell og andre negative konsekvenser for arbeidsmiljøet. Vi arbeider med å profesjonalisere vårt arbeid med helse, miljø og sikkerhet igjennom kartlegging, forbedring og kompetansehevende tiltak.

I alle land er det fokus på å informere og oppfordre til dialog om sikkerhetsarbeidet. I Sverige ble det også i 2020 arrangert den årlige “Sikkerhetsveckan” som bidrar ytterligere til kompetanseheving innen HMS, risikovurderinger og rapportering av hendelser og ulykker.

GK jobber godt på tvers av landene med å forbedre data-grunnet for skader- og ulykker i selskapet. GKs konsernplan for HMS vil ha et spesielt fokus på økt rapportering, og da særskilt for nestenulykker og farlige/risikofylte forhold, som det i dag er en for lav rapporteringsgrad på i GK sammenlignet med kjente krav til rapporteringsgrad i næringen. Økt rapportering vil bidra til mer kunnskap rundt hendelser som igjen vil danne et grunnlag for målrettet tiltak.



Figur 4: Antall arbeidsulykker med fravær i hvert kvartal 2019-2020



Helse, miljø og sikkerhet

Hovedmål

GK skal være en trygg og sikker arbeidsplass

Langsiktig målsetning

Forbedret rapportering og datagrunnlag om ulykker og nestenulykker

Beskrivelse av nøkkeltall	2021		2020		2019
	Delmål		Delmål	Resultat	Resultat
Lavest mulig F-verdi	F-verdi < 111,22		F-verdi < 101,58	101,44	84,02
Lavest mulig H-verdi	H-verdi < 5,41		H-verdi < 6,25	7,98	11,04
Antall ansatte som har gjennomført grunnkurs i HMS	100 %		N/A		

Tiltak 2020

Utarbeide og publisere en felles konsernpolicy for HMS

Status

Gjennomført

Tiltak 2021

Implementere obligatorisk grunnkurs i HMS for ansatte og digitalt arbeidsmiljøkurs for ledere

Utarbeide en konsernplan for HMS med tilhørende rapporteringssystemer for å gi GK bedre oversikt over status og effekt av eventuelle tiltak

Påbegynt

Fortsette arbeidet med konsernplan og rapporteringssystemer

Strukturert oppfølging av ulykker og nestenulykker

Påbegynt

Etablere bedret datagrunnlag og kunnskap om skader og ulykker på tvers av konsernet og hos underleverandører

Menneskerettigheter



**«GK tar sterk
avstand fra tvangs-
og barnearbeid og
jobber aktivt for å
fremme menneske-
rettighetene»**

GK opererer i en høyrisikobransje når det gjelder menneskerettigheter, og vi har derfor krav gjennom både FN og EU om å redegjøre for våre policy-dokumenter, risikokartlegginger og etterlevelse i konsernets årsrapport.

GK uttrykker sin fulle støtte til FNs menneskerettsdeklarasjon og den internasjonale arbeidslivsorganisasjonens (ILO) arbeidsrettskonvensjon. Rettighetene omfatter både våre ansatte, så vel som innleid personell, underentreprenører og leverandørledd for materiell og tjenester som anskaffes.

Ikke under noen omstendigheter skal GK bidra til, forårsake eller assosieres med negativ påvirkning av menneskerettighetene gjennom sine aktiviteter eller relasjoner.

Mål, resultater og tiltak

GK har i 2020 vedtatt og implementert en policy for menneskerettigheter som gjelder for hele konsernet og våre relasjoner. Policydokumentet inkluderer forbud mot barne- og tvangsarbeid, arbeiderrettigheter og etikk og er også relevant for indikatorene «Helse og sikkerhet (S8)», «Barne- og tvangsarbeid (S9)», «Adferdskode for leverandører (S5)» og «Etikk og anti-korrupsjon (G6)». Det gjenstår å revidere eksisterende rutiner for å ivareta en god risikokartlegging, risikohåndtering og etterlevelse av GKs policy for menneskerettigheter.

Menneskerettigheter (S10) og barne- og tvangsarbeid (S9)

Det er sterk lovgivning på feltet i de skandinaviske landene og GK har gode prosedyrer på plass for å sikre at det ikke forekommer barne- eller tvangs-

arbeid internt i selskapet. Det pågår et arbeid i GK for å redusere risikoen for uregelmessigheter i vår verdikjede og blant underleverandører.

I løpet av 2020 har GK implementert en adferdskode (code of conduct) for leverandører, men det gjenstår å utføre risikoevalueringer for å sikre at barne- og/eller tvangsarbeid ikke forekommer hos våre leverandører, underleverandører eller i forretningsforhold lenger nede i verdikjeden.

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, leverandørevurdering og adferdskode er i startfasen og vil bedre vise hvordan GK tar samfunnsansvar fremover.

I løpet av 2020 har vi gjennomført en prosess for innkjøp av systemstøtte til risikokartlegging og håndtering av menneskerettigheter i leverandørkjeden. Due diligence-prosesser skal starte i 2021 ved hjelp av nytt system, og GK har som mål å gjennomføre due diligence på minst ti leverandører i 2021, og ha gjennomført en slik prosess for minimum 50 leverandører innen 2025 med et særskilt fokus på menneskerettigheter i overensstemmelse med nye lovkrav.



Menneskerettigheter

Hovedmål

GK skal aktivt jobbe for å fremme menneskerettigheter

Langsiktig målsetning

Gjennomføring av due diligence minimum hos 50 leverandører innen 2025 med særskilt fokus på menneskerettigheter og barnearbeid

Beskrivelse av nøkkeltall	2021	2020		2019	
	Delmål	Delmål	Resultat	Resultat	Resultat
Antall leverandører med gjennomført due diligence	Min. 10 stk	N/A	N/A	N/A	N/A

Tiltak 2020	Status	Tiltak 2021
Vedta og implementere policy for menneskerettigheter	Gjennomført	Revidere eksisterende rutiner for å ivareta risikokartlegging, risikohåndtering og etterlevelse av GKs policy for menneskerettigheter
Implementere adferdskode for leverandører som dekker menneskerettigheter og barnearbeid	Gjennomført	Gjennomføre risikovurdering og evaluering av leverandører og underleverandører
Anskaffe systemstøtte for å utrede og håndtere risiko i leverandørkjede	Påbegynt	Gjennomføre due diligence for barnearbeid og menneskerettigheter for minst ti leverandører

Virksomhets- styring



GK er et familieeid konsern med virksomhet i hele Skandinavia. GK Gruppen eies av familien Karlсен og konsernstyret er øverste ansvarlig organ for konsernet.

Solid og transparent virksomhetsstyring er avgjørende for GKs verdiskaping, tillit og omdømme. Vi er opptatt av å være et ansvarlig selskap som tar både kunder, ansatte og samfunnet på alvor og velger derfor å utøve vår virksomhetsstyring i tråd med norske og internasjonale prinsipper om god eierstyring og selskapsledelse. Vi er åpne i vår kommunikasjon og på mange områder går vi lenger enn lovens krav.

GK har et sett med styringsdokumenter som beskriver prinsipper for hvordan virksomheten skal drives. Disse gjelder for alle enheter i konsernet og er godkjent av konsernstyret.

I tillegg til disse styringsdokumentene, publiserer vi årlig en års- og bærekraftrapport som dokumenterer våre aktiviteter og resultater, og viser hvordan vi arbeider med miljø, hvordan vi tar sosialt og samfunnsmessig ansvar og hvordan vår virksomhetsstyring utøves.

GKs styre og ledelse



«GK skal utøve virksomhetsstyring i tråd med norske og internasjonale prinsipper om god eierstyring og selskapsledelse»

GKs eierstyring og selskapsledelse baserer seg på vårt verdigrunnlag, våre etiske retningslinjer og vår adferdskode (code of conduct) og skal bidra til at vi når våre mål og ambisjoner, og oppfyller vår misjon om å bygge bærekraftige samfunn for generasjoner. I tillegg setter skandinavisk og europeisk lovgivning, som for eksempel aksje- og selskapslover, rammer for hvordan selskapet styres.

Det overordnede styrende organet for GK er konsernstyret og det er de som vedtar prinsipper for eierstyring og selskapsledelse i GK, og som er ansvarlig for selskapets virksomhet. Konsernstyret har fastsatt instruks for sitt arbeid og for den daglige ledelsen av GK Gruppen.

I henhold til selskapets vedtekter skal styret i GK Gruppen bestå av tre til fem personer. Konsernsjef kan ikke være medlem av konsernstyret og det er et mål at mer enn halvparten av medlemmene av konsernstyret er uavhengige. Styremedlemmer til konsernstyret velges normalt for to år av gangen.

Alle datterselskaper i GK Gruppen har egne styrer basert på nasjonale regler for aksjeselskap. I 2021 er det etablert en felles styreinstruks for alle datterselskaper.

Mål, resultater og tiltak

Styrets uavhengighet (G2)

GKs konsernstyre består av totalt fem styremedlemmer, hvorav fire er eksterne. Kun styreleder og eier, John-Erik Karlsen, er i dag ansatt i GK Gruppen. Andelen uavhengige styremedlemmer er 80 prosent, og konsernstyret oppfyller dermed en høy grad av uavhengighet.

Siden 2019 har GK etablert og innført nye prinsipper for eierstyring og selskapsledelse, samt egne instruksjer for konsernstyret og for konsernsjef. Målet om at GK skal ha over 50 prosent uavhengige styremedlemmer i konsernstyret er videreført, og de nye instruksene forbyr daglig leder å fungere som styreleder i eget selskap.

Med ny styreinstruks, ny instruks for konsernsjef og nye prinsipper for eierstyring og selskapsledelse etablert og implementert i løpet av 2020, har selskapet oppnådd god progresjon på dette området siden 2019.

Styremangfold (G1)

GK driver sin virksomhet i en tradisjonelt mannsdominert næring. Dette gjenspeiles også i kvinneandel blant ansatte (9,9 prosent) og i kvinneandel i

konsernstyret (20 prosent). Både styret og selskapets ledelse er bevisst de samfunnsmessige forventningene om likestilling, og landene GK opererer i har alle høye ambisjoner på området. Norge har lovplagte krav om kjønnsfordeling i styrene i ASA-selskaper på 40 prosent, mens Sverige og Danmark har samme mål, men foreløpig er dette frivillig for selskapene å oppfylle.

Flere kvinner i styret er viktig i en virksomhet som GK. Det kan være med å bryte ned stereotyper oppfatninger om kvinner i lederposisjoner og oppmuntre flere kvinner til å innta slike posisjoner, i tillegg til å drive frem viktige kulturendringer og ellers ha en sterk symboleffekt.

Konsernstyret hadde per 31.12.2020 ett kvinnelig styremedlem, som tilsvarer 20 prosent kvinneandel. Vi ønsker å speile ambisjonene og forventningene i samfunnet, og har derfor satt mål om å ha 40 prosent kvinneandel i konsernstyret innen utgangen av neste strategiperiode (2025). Dette er også nedfelt i våre prinsipper for eierstyring og selskapsledelse (corporate governance). Det er ikke skjedd noen endringer i styreresammensetning for konsernstyret i 2020.

Styre og styreresammensetning

Hovedmål

GK skal utøve virksomhetsstyring i tråd med norske og internasjonale prinsipper om god eierstyring og selskapsledelse

Langsiktig målsetning

40 % kvinneandel i konsernstyret innen 2025

Beskrivelse av nøkkeltall	2021	2020		2019	
	Delmål	Delmål	Resultat	Resultat	Resultat
Over 50 prosent uavhengige styremedlemmer i konsernstyret	80 %	80 %	80 %	80 %	80 %
Kvinneandel i konsernstyret	20 - 40 %	20 %	20 %	20 %	20 %

Tiltak 2020	Status	Tiltak 2021	
Vedta prinsipper for eierstyring og selskapsledelse i GK	Utført		
Vedta styreinstruks for konsernstyret	Utført	Vedta styreinstruks for datterselskaper	
Vedta instruks for konsernsjef	Utført	Vedta instruks for daglige ledere i datterselskaper	

Kompensasjon og kollektivavtaler



«Lønnsfastsettelse og kompensasjon i GK skal vurderes etter tydelige kriterier og kommuniseres på en god og transparent måte»

GK har formelle og faste rutiner for rekruttering og lønnsfastsettelse. Alle ansatte skal ha arbeidsforhold som er i samsvar med nasjonal og lokal lovgivning og ILO-standardene vi har forpliktet oss til å følge. Dette innebærer et anstendig arbeidsmiljø, lik lønn for likt arbeid og at alle skal behandles retterdig og med respekt for ansattes rettigheter.

Vi anerkjenner og støtter våre medarbeideres rett til å organisere seg og forhandle kollektive avtaler. Våre relasjoner til arbeidstakerorganisasjoner, fagforeninger og arbeidstakernes representanter skal være gode og gjensidig respektfulle.

Mål, resultater og tiltak

Prestasjonsbasert insentivordning (G3)

GK hadde i 2019 ingen formelle insentivordninger knyttet til bærekraft. I løpet av 2020 har selskapet utviklet en ny resultatlønsordning i GK Norge som inneholder en KPI om forbedret prestasjon på bærekraft. Dersom GK årlig forbedrer seg på minimum 10 av de totale 30 parametrene i denne ESG-rapporten sammenliknet med foregående år, utløses et resultatlønsgrunnlag i GK Norge. Det er ikke satt kvantitative forbedringsmål for hver av parametrene. En enkel parameter kan derfor ha blitt forbedret lite eller mye, men vil registreres som forbedret uavhengig av forbedringsgrad.

Prestasjonsmålingen gjøres umiddelbart etter den årlige ESG-rapporteringen, hvor det måles opp mot de 30 parametrene fra året før. Vi setter årlige delmål for de 30 parametrene for å sikre kontinuerlige forbedringer. Evalueringen gjøres av en eksternt ekspert med relevant kompetanse. Ved en eventuell måloppnåelse gis det uttelling for alle ansatte.

Ny resultatlønsordning skal i første fase implementeres i GK Norge fra og med 2021, og oppnåelig resultatlønn som følge av forbedret prestasjon på bærekraft skal også settes i 2021. Erfaringer fra prestasjonsbaserte insentiver knyttet til bærekraft vil bli evaluert gjennom implementeringen av den nye resultatlønsordningen i GK Norge, og erfaringene i Norge vil videreføres til resten av konsernet.

Kollektive forhandlinger (G4)

I Skandinavia gjelder full organisasjonsfrihet, sikret blant annet gjennom den europeiske menneskerettskonvensjonen som er inkorporert som lov i de skandinaviske landene.

Det er også generelt høy dekning av ansatte som omfattes av tariffavtaler og som dermed inngår i kollektive forhandlinger. Dette gjelder også for GKs ansatte i Norge, Danmark og Sverige. I alle disse landene er i tillegg minstesats for lønn i ulike kategorier innført ved lov og arbeiderrettigheter står sterkt.

VIRKSOMHETSSTYRING

For 2019 ble det rapportert at 100 prosent av de ansatte i Sverige og Danmark var dekket av tariffavtale, og 69 prosent dekning for Norge. For GK totalt utgjorde dekingen 80 prosent. For 2020 viser tallene at 56 prosent av de ansatte i Norge er direkte omfattet av tariffavtale med kollektive forhandlinger (120 av 2006 ansatte). Alle selskapene i Norge er imidlertid omfattet av allmenngjøringen av tariffavtalene, så strengt tatt kan det sies at også i Norge er 100 prosent av de ansatte omfattet.

GK har derfor ikke innført et måltall på dette området, men deltar aktivt i dialog med fagforeningene og ansatte for å fremme gode arbeidsvilkår. Det er full åpenhet rundt slike forhandlinger i GK.



Kompensasjon og kollektivavtaler

Hovedmål

GKs lønnsfastsettelse og kompensasjon skal vurderes etter tydelige kriterier og kommuniseres på en god og transparent måte

Beskrivelse av nøkkeltall	2021		2020		2019	
	Delmål		Delmål	Resultat	Resultat	
Andel ansatte omfattet av tariffavtale i Norge	N/A		N/A	58 %	69 %	
Andel ansatte omfatter av tariffavtale i Sverige	N/A		N/A	100 %	100 %	
Andel ansatte omfattet av tariffavtale i Danmark	N/A		N/A	100 %	100 %	

Tiltak 2020	Status	Tiltak 2021
Vurdere innføring av insentiver for ledere knyttet til bærekraftsmål	Utført for GK i Norge	Evaluere ny resultatslønnsordning innført i Norge med tanke på å videreføre prinsippene om insentiver knyttet til forbedring av bærekraftsindikatorne i en felles resultatlønsordning i hele konsernet

Forretningsetik

GKs adferdskode definerer hvordan vi skal opptre som medarbeidere og som selskap overfor hverandre, kunder, samarbeidspartnere, leverandører og samfunnet generelt. Adferdskoden skal sørge for at våre verdier og etiske retningslinjer er integrert i alle selskap i GK-konsernet.

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

Vi har nulltoleranse for korrupsjon, bestikkelser, konkurransevridende praksis, diskriminering, trakassering og lovbrudd. De etiske prinsippene som er beskrevet i adferdskoden, sammen med lovene og reglene som gjelder for oss, utgjør fundamentet for GKs drift.

Mål, resultater og tiltak

Anti-korrupsjon (G6)

Bygg- og anleggsnæringen er regnet som den næringen med mest korrupsjon i Norge, og arbeid med etikk og anti-korrupsjon står derfor høyt på agendaen for GK.

GK har i 2020 oppdatert og implementert en ny intern adferdskode (verdier og etiske retningslinjer) som tydelig definerer prinsipper for vår forretningsmessige adferd – som enkeltmedarbeidere og som organisasjon. GK har nulltoleranse for korrupsjon, bestikkelser, konkurransebegrensende praksis og enhver ulovlig handling.

GK har gjennom medlemskap i UN Global Compact forpliktet seg til å overholde FNs ti prinsipper for et mer ansvarlig næringsliv som omhandler menneskerettigheter, arbeidsliv, miljø og anti-korrupsjon. Videre støtter vi opp om alle menneskerettighetene slik de er beskrevet i FNs verdenserklæring om menneskerettigheter, og i ILO-konvensjonene. Vi slutter oss også til prinsippene som støttes av World Economic Forums (WEF) «Partnership Against Corruption Initiative» (PACI).

GK har som ambisjon å legge til rette for åpenhet og verdsetter de som sier ifra dersom de observerer eller opplever noe som ikke er i tråd med våre verdier eller etiske retningslinjer, eller som kan negativt påvirke selskapet vårt eller personers liv og helse. Vi legger stor vekt på at varsling ikke skal utgjøre risiko for represalier mot den som rapporterer et problem, og at hensiktsmessig utredningsprosess sikres.

Vårt varslingsystem «GK Whistle» sikrer anonym og konfidensiell varsling via en kryptert tredjepartsløsning og ble implementert i hele konsernet i 2020. Rutiner for oppfølging av varsel er på plass, i tillegg til intern og ekstern informasjon om våre rutiner for varsling.

Det er også etablert et obligatorisk opplæringsprogram i den interne adferdskoden for ansatte. Målet om at 100 prosent av GKs arbeidstyre skal bekrefte at de overholder GKs etiske retningslinjer ble ikke nådd i 2020, grunnet sen utrulling av den interne adferdskoden og opplæringsprogrammet. Kun halvparten av alle ansatte hadde per 31.12.2020 bekreftet at de kjenner innholdet i koden. GK vil legge til rette for bekreftelse

«GKs virksomhet skal preges av høy etisk og moralsk standard»

fra den enkelte arbeidstraker om at de overholder de etiske retningslinjene gjennom selskapets digitale læringsportal. Målet er at alle ansatte skal bekrefte dette i løpet av 2021 og at det digitale kurset som er laget for innføring i koden blir en del av vår rutine for nyansatte.

Adferdskode for leverandører (G5)

En adferdskode for leverandører bidrar til risikohåndtering av selskapet leverandørkjede. Gjennom å aktivt sette forventninger til leverandører, handler selskapet i sin egen interesse, leverandørenes interesse og på vegne av samfunnet.

Både i EU¹ og i Norge² er det i 2021 vedtatt nye lover om obligatorisk aktsomhetsvurderinger i leverandørkjeden. Større virksomheter pålegges å arbeide aktivt med å avdekke og håndtere negativ påvirkning på menneskerettigheter og arbeidsforhold i leverandørkjedene. GK må fremover sikre åpenhet om våre aktsomhetsvurderinger i leverandørkjeden i alle tre land hvor vi har virksomhet.

I løpet av 2020 har GK innført en felles adferdskode for leverandører for hele konsernet. Dette har resultert i tydeligere krav til våre leverandører, og muliggjør etablering av analyse, aktsomhetsvurderinger og risikohåndtering i leverandørkjeden på viktige områder som menneskerettigheter, arbeidsforhold, miljø, korrupsjon, risiko knyttet til produkter og andre vesentlige bærekraftstema. Dette er første steg i en prosess for å få bedre kontroll i vår egen leverandørkjede og sørge for at risikoen for uregelmessigheter og uønskede forhold minker.

¹ [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etude/BRIE/2020/59299/EPRS_BRI\(2020\)659299_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etude/BRIE/2020/59299/EPRS_BRI(2020)659299_EN.pdf)

² <https://www.storting.no/no/Saker-og-publikasjoner/Saker/Sak/P=84474>

Totalt hadde 50 prosent av våre leverandører i leverandørregisteret undertegnet ny adferdskode i 2020.

En ny leverandørevaluering vil innføres i hele konsernet i 2021 i tråd med nye lovkrav om åpenhet om aktomshevurderinger for leverandørkjeden. I Sverige er en første versjon av en leverandørevaluering som vurderer ESG-forhold testet ut i 2020 på et utvalg leverandører.

Målet om at alle leverandører i GKS leverandørregister skal bekrefte at de oppfyller ny adferdskode innen 2021 ble ikke nådd. Det vil derfor jobbes aktivt videre med dette målet i 2021 for å få alle GKS leverandører til å undertegne koden.

Målet om å evaluere 50 leverandører for bærekraftsrisiko og etterlevelse av adferdskoden for leverandører innen 2025 står fortsatt ved lag, med delmål om å starte risikoevaluering på de ti leverandører med høyest risiko i løpet av 2021. Målet er å få så mange leverandører som mulig til å etterleve koden, og at de oppnår statusen «godkjent» eller høyere i leverandørevalueringen.

Forretningsetikk

Hovedmål

GKS virksomhet skal preges av høy etisk og moralsk standard

Beskrivelse av nøkkeltall	2021		2020		2019
	Delmål		Delmål	Resultat	Resultat
Alle ansatte skal bekrefte at de overholder GKS adferdskode og etiske retningslinjer	100 %		100 %	49,7 %	N/A
GK skal evaluere 50 leverandører for ESG-riisiko og etterlevelse av adferdskoden innen 2025	Gjennomføre risikoevaluering av de første 10 leverandører med høyest risiko		Alle leverandører i GKS leverandørregister skal bekrefte at de oppfyller ny adferdskode		

Tiltak 2020	Status	Tiltak 2021
Oppdatere intern adferdskode og etiske retningslinjer	Utført	Sørge for at adferdskoden tas aktive i bruk i alle relevante interne og eksterne prosesser for å sikre etterlevelse
Etablere elæringskurs om GKS adferdskode og etiske retningslinjer	Utført	Sørge for at alle ansatte gjennomfører kurset og at det implementeres i onboardingrutiner for nyansatte
Etablere en adferdskode for leverandører (supplier code of conduct)	Utført	
Etablere rutine for innhenting av signaturer fra leverandører	Påbegynt	Fortsette arbeidet med å hente inn signaturer fra leverandører
		Etablere systemstøtte for å automatisere prosess med utsendelse og innhenting av signatur fra leverandører
		Etablere prosess for gjennomføring av leverandørevurderinger i tråd med nye åpenhets- og aktomshevskrav

Datasikkerhet



«Ansatte og kunder skal kunne ha tillit til at GK behandler persondata og kundeinformasjon på en forsvarlig måte»

GKs eiendeler er alt vårt selskap eier eller bruker til å drive virksomhet, inkludert utstyr, fasiliteter, systemer, informasjon og data. Å beskytte selskaps eiendeler er et hovedansvar for oss alle.

Immateriell eiendom som varemerker, verk beskyttet av opphavsrett, oppfinnelser, forretningshemmeligheter, kunnskap og data knyttet til vår virksomhet er ofte verdifull og skal ikke utnyttes til andre formål utenfor GK.

GK skal sikre at alle personopplysninger og bruk av slike opplysninger til registrering, sammenstilling, lagring og sletting behandles med integritet og konfidensialitet i tråd med gjeldende lover og regler, inkludert personvernforordningen (GDPR).

Vi respekterer ansattes rett til personvern og sørger for at kun autorisert personell har adgang til personopplysninger. Våre ansatte skal kun ha tilgang til personopplysninger for bestemte forretningsformål, og skal ikke søke opp data for andre formål.

Mål, resultat og tiltak

Personvern (G7)

Digitalisering har ført til økt oppmerksomhet om personvernrettigheter og datasikkerhet, og selskaper må vise at de evner å håndtere data på en sikker måte.

Som et selskap i bygg- og anleggsnæringen er vi en del av en arbeidsintensiv og kompleks næring med mange aktører. Samhandling med andre aktører skjer i stor grad på samme måte i dag som for flere tiår siden. Dette innebærer mange manuelle

arbeidsprosesser med stor risiko for feil, og medarbeidere som bruker uhensiktsmessig mye tid på å gjennomføre sine arbeidsoppgaver. Samtidig blir informasjonsteknologi stadig mer integrert i bygg, og bruk av teknologi i GK går fra å være primært knyttet til administrative systemer, til å være en integrert del av kjernevirksomheten gjennom tilbud av digitale tjenester til kunder.

Fremover vil både tradisjonelle og nye typer teknologi være en del av våre tjenesteleveranser. Digitalisering øker kravene til informasjonssikkerhet og trygg håndtering av persondata for å opprettholde tillit i markedet og ambisjonsnivået for digitalisering vil være avgjørende for fremdriften på profesjonalisering innenfor området.

I tillegg er det svært viktig at våre ansatte har tillit til at GK som arbeidsgiver overholder gjeldende lover, og at vi har etablert styringsmekanismer og rutiner for å ivareta persondata og den ansattes personvern.

I løpet av 2020 ble det etablert en ny policy for personvern og informasjonssikkerhet og det har vært stort fokus på operasjonell IT-sikkerhet i selskapet. For 2021 er ambisjonen å gjennomføre prosjekt for implementering av styringsmodell og nødvendige rutiner for etterlevelse av etablert policy. I tillegg vil et mål for 2021 være å implementere en styringsmodell for informasjonssikkerhet og personvern, samt å løfte ansattes kompetanse på digitalisering både i toppledelsen og ellers i virksomheten for å lykkes med digitalisering og nye forretningsmuligheter knyttet til dette.



Datasikkerhet

Hovedmål

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

Beskrivelse av nøkkeltall	2021	2020	2019	
	Delmål	Delmål	Resultat	Resultat
Andel ansatte som bekrefter at de etterlever GKs policy for informasjonssikkerhet og personvern	100 %	100 %	N/A	N/A

Tiltak 2020

Etablere policy for informasjonssikkerhet og personvern

Status

Utført

Tiltak 2021

Gjennomføre prosjekt for implementering av styringsmodell og nødvendige rutiner for etterlevelse av etablert policy

Etablere styringsmodell for informasjonssikkerhet og personvern

Løfte ansattes kompetanse knyttet til digitalisering både i toppledelsen og ellers i virksomheten

Rapporteringspraksis



«GKs rapporteringspraksis skal sikre åpenhet om relevante bærekraftsrisikoer og deres påvirkning på konsernet»

GK rapporterer årlig på bærekraft. Vi ønsker å vise at vi tar bærekraft på alvor og for å sikre at vårt arbeid blir en integrert del av drift og styring, velger vi å kartlegge og rapportere på en rekke indikatorer knyttet til miljø, samfunnsansvar og virksomhetstyring (ESG). De samme indikatorene benyttes som KPI-er for vår generelle strategi- og virksomhetsoppfølging i GK.

Vi er ikke lovplagt å utarbeide en bærekraftrapport eller rapportere i tråd med et ESG-rammeverk, men ved å signere på deltakelse i UN Global Compact, FNs nettverk for et bærekraftig næringsliv, har GK forpliktet seg til å følge FNs 10 prinsipper for ansvarlig næringsliv og å årlig rapportere på overholdelse av prinsippene.

GK benytter Nasdaq's ESG-guide som rammeverk for rapporteringen. Dette består av totalt 30 indikatorer og rapporteringen krever betydelig datainnsamling og beregning av effekter. Store deler av organisasjonen har vært engasjert for å kartlegge og fremskaffe nødvendig data og informasjon i forbindelse med rapporteringsarbeidet.

Mål, resultat og tiltak

ESG-rapportering (G8)

Denne ESG-rapporten er nummer to i rekken for GK, og våre bærekraftsmålninger og -rapportering er fortsatt i oppstartsfasen. Likevel har vi kommet mye lengre enn i fjor, og kan vise til forbedringer og progresjon på en rekke parametere. Dette skaper motivasjon og stolthet internt, samtidig som mange ser behovet for å videreutvikle interne systemer for å øke kvaliteten på datagrunnlaget. Innhenting av data er fortsatt preget av mye tidkrevende og manuell sammenstilling, og ulikheter på tvers av landene vi opererer i, vanskeliggjør systematisering og sammenstilling av data.

Målet om en ensartet rapportering, oppfølging og kommunikasjon står fortsatt ved lag, og i 2020 har vi tatt et stort skritt i denne retningen ved å samle års- og bærekraftrapporteringen i en felles konsernrapport.

Offentliggjøringspraksis (G9)

EUs nye klassifiseringssystem for bærekraftige aktiviteter (EU Taxonomy) stiller nye krav for å sikre åpenhet rundt bærekraft. Taksonomien setter en felles standard for hva som kan omtales og selges som bærekraftig og klassifiseringssystemet skal bidra til større åpenhet om hvordan virksomheter i EU etterlever krav og standarder for ESG. Hensikten med taksonomien er å gi alle interessenter mulighet til å vurdere om noe er bærekraftig, og er et verktøy for å unngå grønnvasking.

GK har forpliktet seg til å følge UN Global Compact sitt krav om å rapportere og kommunisere årlig progresjon på bærekraft. Vi skal i tillegg rapportere årlig progresjon for de av FNs bærekraftsmål som er funnet relevante for selskapet å kunne bidra på. En analyse av relevante bærekraftsmål er oppdatert i 2020 og måling av progresjon fra 2019 er inkludert i denne rapporten, se side 59-63.

Tredjepartsvurdering (G10)

GK har i 2020 gjennomført et omfattende arbeid for å styrke ESG-rapporten som styringsverktøy for vårt bærekraftsarbeid og som kommunikasjonsverktøy for interessenter. Vi har videreført rapportering på 30 parametere i tråd med Nasdaq's rammeverk. Dette rammeverket følger alle internasjonale standarder, lover, reguleringer og beste-praksis. GK har gjennom eksterne bærekraftskonsulenter kartlagt vårt forbedringspotensial og implementert vesentlige elementer i vår strategi, virksomhetstying og rapporteringspraksis.

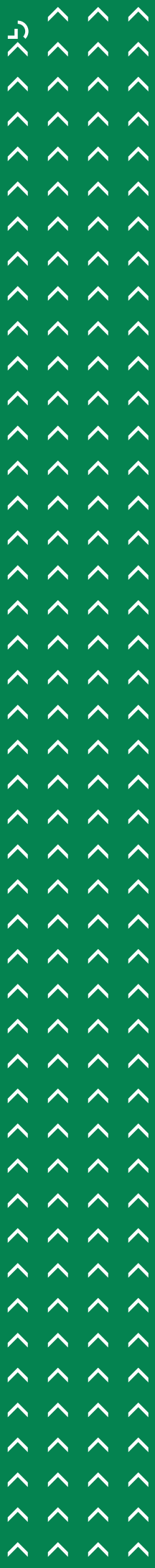
Med referanse til Global Reporting Initiative (GRI) og gjennom bruk av FNs SDG Action Manager, har GK utført en vesentlighetsanalyse med utgangspunkt i FNs 17 bærekraftsmål. Det gjenstår å kartlegge klimarisiko og kartlegge og gjennomføre systematisk interessentdialog, et arbeid som vi vil starte i 2021.

For GK er det viktig å være transparent og åpen om bærekraftsarbeidet, både gjennom egen rapportering og ESG-vurderinger gjort av tredjeparter. Vi vil vurdere muligheten for å oppnå ESG-score fra eksterne ratingbyråer som MSCI og Sustainability for 2021, da vi i 2021 kan legge frem målinger på progresjon over et par år. Rapporten for 2020 har ikke gjennomgått ekstern revisjon eller annen vurdering av uavhengig tredjepart.

Tiltak 2020	Status	Tiltak 2021
Publisere rapportering på bærekraft som en del av Gks årsrapport	Delvis gjennomført. ESG-rapporteringen for 2019 var ikke integrert i årsrapporten, men ble offentliggjort som en egen rapport	Integrere bærekraftsrapporten i årsrapporten på konsernnivå
		Fortsette arbeidet med å forbedre kvaliteten på datagrunnlaget
		Gjennomføre systematisk interessentanalyse og -dialog
		Starte arbeidet med å forbedre rapportering av klimagassutslipp i scope 3, inkl. anskaffe nødvendig systemstøtte for utarbeidelse av klimagassregnskap
Bærekraftsdata skal rapporteres fast til konsernstyret og konsernledelse	Delvis gjennomført	Etablere fast rutine for rapportering til styret og ledelsen, med utgangspunkt i Gks overordnede måltavle for virksomhetstying
		Fortsette arbeidet med å spisse delmål, KPI-er, tilhørende rutiner og etterlevelse for å sikre bærekraftig utvikling av konsernet
Rapportere årlig progresjon på bærekraft til UN Global Compact	Utført	Rapportere på progresjon fra 2019 til 2020
Rapportere årlig progresjon på de av FNs bærekraftsmål som det er relevant for GK å bidra på	Utført	
Inføre tredjepartsvurdering av datagrunnlag, målinger og rapportering	Ikke gjennomført	



Appendix



Environmental Data

Connections to Frameworks

E1. GHG Emissions	E1.1 Total amount, in CO2 equivalents, for Scope 1 (if applicable) E1.2 Total amount, in CO2 equivalents, for Scope 2 (if applicable) E1.3 Total amount, in CO2 equivalents, for Scope 3 (if applicable)	<ul style="list-style-type: none">■ GRI: 305-1, 305-2, 305-3■ UNGC: Principle 7■ SASB: General Issue / GHG Emissions (See also: SASB Industry Standards)■ TCFD: Metrics & Targets (Disclosure B) Industry Standards)
E2. Emissions Intensity	E2.1 Total GHG emissions per output scaling factor E2.2 Total non-GHG emissions per output scaling factor	<ul style="list-style-type: none">■ GRI: 305-4■ SDG: 13■ UNGC: Principle 7, Principle 8■ SASB: General Issue / GHG Emissions, Energy Management (See also: SASB Industry Standards)
E3. Energy Usage	E3.1 Total amount of energy directly consumed E3.2 Total amount of energy indirectly consumed	<ul style="list-style-type: none">■ GRI: 302-1, 302-2■ SDG: 12■ UNGC: Principle 7, Principle 8■ SASB: General Issue / Energy Management (See also: SASB Industry Standards)
E4. Energy Intensity	Total direct energy usage per output scaling factor	<ul style="list-style-type: none">■ GRI: 302-3■ SDG: 12■ UNGC: Principle 7, Principle 8■ SASB: General Issue / Energy Management (See also: SASB Industry Standards)
E5. Energy Mix	Percentage: Energy usage by generation type	<ul style="list-style-type: none">■ GRI: 302-1■ SDG: 7■ SASB: General Issue / Energy Management (See also: SASB Industry Standards)
E6. Water Usage	E6.1 Total amount of water consumed E6.2 Total amount of water reclaimed	<ul style="list-style-type: none">■ GRI: 303-5■ SDG: 6■ SASB: General Issue / Water & Wastewater Management (See also: SASB Industry Standards)
E7. Environmental Operations	E7.1 Does your company follow a formal Environmental Policy? Yes, No E7.2 Does your company follow specific waste, water, energy, and/or recycling policies? Yes/No E7.3 Does your company use a recognized energy management system? Yes/No	<ul style="list-style-type: none">■ GRI: 302-1, 302-2■ SDG: 12■ UNGC: Principle 7, Principle 8■ SASB: General Issue / Energy Management (See also: SASB Industry Standards)
E8. Climate Oversight / Board	Does your Board of Directors oversee and/or manage climate-related risks? Yes/No	<ul style="list-style-type: none">■ GRI: 102-19, 102-20, 102-29, 102-30, 102-31■ SASB: General Issue / Business Model Resilience, Systemic Risk Management (See also: SASB Industry Standards)■ TCFD: Governance (Disclosure A)
E9. Climate Oversight / Management	Does your Senior Management Team oversee and/or manage climate-related risks? Yes/No	<ul style="list-style-type: none">■ GRI: 102-19, 102-20, 102-29, 102-30, 102-31■ SASB: General Issue / Business Model Resilience, Systemic Risk Management (See also: SASB Industry Standards)■ TCFD: Governance (Disclosure B)
E10. Climate Oversight / Management	Total amount invested, annually, in climate-related infrastructure, resilience, and product development.	<ul style="list-style-type: none">■ UNGC: Principle 9■ SASB: General Issue / Physical Impacts of Climate Change, Business Model Resilience (See also: SASB Industry Standards)■ TCFD: Strategy (Disclosure A)

Social Data

Connections to Frameworks

S1. CEO Pay Ratio	S1.1: Ratio: CEO total compensation to median FTE total compensation	■ GRI: 102-38
	S1.2: Does your company report this metric in regulatory filings? Yes/No	■ UNGC: Principle 6
S2. Gender Pay Ratio	E2.1 Total GHG emissions per output scaling factor	■ GRI: 405-2
	E2.2 Total non-GHG emissions per output scaling factor	■ UNGC: Principle 6
S3. Employee Turnover	S3.1: Percentage: Year-over-year change for full-time employees	■ SASB: General Issue / Employee Engagement, Diversity & Inclusion (See also: SASB Industry Standards)
	S3.2: Percentage: Year-over-year change for part-time employees	■ GRI: 401-1b
	S3.3: Percentage: Year-over-year change for contractors and/or consultants	■ UNGC: Principle 6
S4. Gender Diversity	S4.1: Percentage: Total enterprise headcount held by men and women	■ SASB: General Issue / Labor Practices (See also: SASB Industry Standards)
	S4.2: Percentage: Entry- and mid-level positions held by men and women	■ GRI: 102-8, 405-1
	S4.3: Percentage: Senior- and executive-level positions held by men and women	■ UNGC: Principle 6
S5. Temporary Worker Ratio	S5.1: Percentage: Total enterprise headcount held by part-time employees	■ SASB: General Issue / Employee Engagement, Diversity & Inclusion (See also: SASB Industry Standards)
	S5.2: Percentage: Total enterprise headcount held by contractors and/or consultants	■ GRI: 102-8
S6. Non-Discrimination	Does your company follow a sexual harassment and/or non-discrimination policy? Yes/No	■ UNGC: Principle 6
	Does your company follow a sexual harassment and/or non-discrimination policy? Yes/No	■ GRI: 103-2 (See also: GRI 406: Non-Discrimination 2016)
S7. Injury Rate	Percentage: Frequency of injury events relative to total workforce time	■ UNGC: Principle 6
	Percentage: Frequency of injury events relative to total workforce time	■ SASB: General Issue / Employee Engagement, Diversity & Inclusion (See also: SASB Industry Standards)
S8. Global Health & Safety	Does your company follow an occupational health and/or global health & safety policy? Yes/No	■ GRI: 403-9
	Does your company follow an occupational health and/or global health & safety policy? Yes/No	■ SDG: 3
S9. Child & Forced Labor	S9.1: Does your company follow a child and/or forced labor policy? Yes/No	■ SASB: General Issue / Employee Health & Safety (See also: SASB Industry Standards)
	S9.2: If yes, does your child and/or forced labor policy See also: cover suppliers and vendors? Yes/No	■ GRI: 103-2 (See also: GRI 408: Child Labor 2016, GRI 409: Forced or Compulsory Labor, and GRI 414: Supplier Social Assessment 2016)
S10. Human Rights	S10.1: Does your company follow a human rights policy? Yes/No	■ SDG: 8
	S10.2: If yes, does your human rights policy See also: cover suppliers and vendors? Yes/No	■ UNGC: Principle 4,5
	S10.1: Does your company follow a human rights policy? Yes/No	■ SASB: General Issue / Labor Practices (See also: SASB Industry Standards)
	S10.2: If yes, does your human rights policy See also: cover suppliers and vendors? Yes/No	■ GRI: 103-2 (See also: GRI 412: Human Rights Assessment 2016 & GRI 414: Supplier Social Assessment 2016)
	S10.1: Does your company follow a human rights policy? Yes/No	■ SDG: 4, 10, 16
	S10.2: If yes, does your human rights policy See also: cover suppliers and vendors? Yes/No	■ UNGC: Principle 1, 2
	S10.1: Does your company follow a human rights policy? Yes/No	■ SASB: General Issue / Human Rights & Community Relations (See also: SASB Industry Standards)
	S10.2: If yes, does your human rights policy See also: cover suppliers and vendors? Yes/No	

Governance Metrics

Connections to Frameworks

G1. Board Diversity

- G1.1. Percentage: Total board seats occupied by women (as compared to men)
G1.2. Percentage: Committee chairs occupied by women (as compared to men)

- GRI: 405-1
- SDG: 10
- SASB: General Issue / Employee Engagement, Diversity & Inclusion (See also: SASB Industry Standards)

G2. Board Independence

- G2.1. Does company prohibit CEO from serving as board chair? Yes/No
G2.2. Percentage: Total board seats occupied by independents

- GRI: 102-23, 102-22

G3. Incentivized Pay

- Are executives formally incentivized to perform on sustainability? Yes/No

- GRI: 102-35

G4. Collective Bargaining

- Percentage: Total enterprise headcount covered by collective bargaining agreement(s)

- GRI: 102-41
- SDG: 8
- UNGC: Principle 3
- SASB: General Issue / Labor Practices (See also: SASB Industry Standards)

G5. Supplier Code of Conduct

- G5.1. Are your vendors or suppliers required to follow a Code of Conduct? Yes/No
G5.2. If yes, what percentage of your suppliers have formally certified their compliance with the code?

- GRI: 102-16, 103-2 (See also: GRI 308: Supplier Environmental Assessment 2016 & GRI 414: Supplier Social Assessment 2016)
- SDG: 12
- UNGC: Principle 2, 3, 4, 8
- SASB: General Issue / Supply Chain Management (See also: SASB Industry Standards)

G6. Ethics & Anti-Corruption

- G6.1. Does your company follow an Ethics and/or Anti-Corruption policy? Yes/No
G6.2. If yes, what percentage of your workforce has formally certified its compliance with the policy?

- GRI: 102-16, 103-2 (See also: GRI 205: Anti-Corruption 2016)
- SDG: 16
- UNGC: Principle 10

G7. Data Privacy

- G7.1. Does your company follow a Data Privacy policy? Yes/No
G7.2. Has your company taken steps to comply with GDPR rules? Yes/No

- GRI: 418 Customer Privacy 2016
- SASB: General Issue / Customer Privacy, Data Security (See also: SASB Industry Standards)

G8. ESG Reporting

- G8.1. Does your company publish a sustainability report? Yes/No
G8.2. Is sustainability data included in your regulatory filings? Yes/No

- UNGC: Principle 8

G9. Disclosure Practices

- G9.1. Does your company provide sustainability data to sustainability reporting frameworks? Yes/No
G9.2. Does your company focus on specific UN Sustainable Development Goals (SDGs)? Yes/No
G9.3. Does your company set targets and report progress on the UN SDGs? Yes/No

- UNGC: Principle 8

G10. External Assurance

- Are your sustainability disclosures assured or validated by a third party? Yes/No

- GRI: 102-56
- UNGC: Principle 8

Vi bygger bærekraftige samfunn for generasjoner

