



Års- og bærekraftsrapport 2021



GK Gruppen



Innhold

- 3 Konsernsjefens forord
- 5 Nøkkeltall og resultater
- 7 Viktige hendelser
- 9 Om GK
- 18 Styrets beretning
- 23 Strategi, virksomhetsstyring og bærekraft
- 76 Årsregnskap og noter konsern
- 96 Årsregnskap og noter GK Gruppen AS

Bildekreditering:

Side 4, 11, 14, 15, 16, 17, 24, 26, 37, 42, 43, 48 og 57: Nicolas Turrenc

Side 20, 33, 36 og 54: Marius Rua

Side 15: Oskar Omne

Side 39: Lindskov Communication

Side 44: Johnér Bildbyrå

Vi rigger for lønnsom og bærekraftig vekst

Gjennom 2021 fortsatte vi å bygge fremtidens GK: Vi tok viktige skritt når det gjelder våre strategiske hovedsatsinger. Vi har satt GK tydelig på kartet i det grønne skiftet i byggenæringen. Vi leverte overskudd. Og, våre medarbeidere i Norge, Sverige og Danmark har fortsatt å hjelpe kundene på beste vis gjennom nok et koronaår. Jeg løfter på hjelmen for innsatsen!

For to år siden la vi en ny strategi for perioden frem til 2025. Vi kaller den G-Kraft, og tre områder er sentrale: lønnsomhet, digitalisering og bærekraft. Også i 2021 har vi jobbet godt på disse tre områdene.

På den økonomiske fronten leverte vi overskudd for andre år på rad, etter flere år med negativ bunnlinje. Likevel er lønnsomheten fortsatt ikke der den bør være i alle deler av konsernet, i stor grad på grunn av omstrukturingskostnader. Servicevirksomheten vår er svært solid, og fortsetter sin gode utvikling. Vi har også jobbet godt og målrettet for å styrke lønnsomheten innen entrepris.

Vi har økt ordreserven gjennom året. Samtidig har vi jobbet bevisst med risikostyring i prosjektporteføljen. Vi skal vokse, men vi vil fortsette å sette lønnsomhet høyere enn kraftig vekst.

Digitalisering er et annet hovedområde. Nøkkelen til smartere og mer bærekraftig drift av bygg ligger i digitalisering og systematisk analyse av driftsdata.

Her er satsingen på GK Cloud sentral, og vi har i løpet av 2021 forsterket vårt partnerskap med Piscada, selskapet som har utviklet GK Cloud sammen med oss. Sammen skal vi også videreutvikle og kommersialisere vår helt unike løsning for behovsstyrt og prediktivt vedlikehold av bygg, på en skybasert teknologiplattform.

Det tredje hovedtemaet er bærekraft. Her skal vi være absolutt ledende i vår næring. Byggenæringen står for enorme utslipp av klimagasser, og altfor mange bygg sløser med energi. Samfunnet og kundene ser at dette må endres, og vi skal hjelpe dem å få det til.

Vi har selv satt klare og ambisiøse mål: Vi skal halvere egne utslipp innen 2030, og halve porteføljen vår skal være klimanøytral i 2035.

På kundefronten skjedde det i 2021 mye spennende, som illustrerer punktene over. Jeg vil peke på store og teknologisk avanserte prosjekter innen sykehussektoren, hvor det er spesielt høye krav til blant annet luftkvalitet. Jeg må også nevne den rekordstore

kontrakten for byggautomasjon til det nye regjeringkvartalet i Oslo.

Regjeringkvartalet er et nytt bygg med det ypperste innen digital styring. Men det er minst like viktig å energieffektivisere eksisterende bygningsmasse. De aller fleste byggene vi skal bruke de neste tiårene, står her allerede.

Vi setter oss ambisiøse mål for GK og for vårt samfunnsbidrag. Blir det enkelt å nå disse målene? Nei. Vet vi hvordan vi skal få det til? Nei. Men slik er det gjerne med de viktige tingene: Det er kompetanse, kreativitet og kraftanstrengelser underveis som gjør at vi når målet.



KONSERNSJEFENS FORORD

For å få til dette, må vi tiltrekke oss og holde på de beste folkene. Vi skal rett og slett være den mest attraktive arbeidsgiveren for flinke folk som ønsker å bruke hele den teknologiske verktøykassa, fra stordata til skiftenøkkel, for å gjøre byggenæringen og samfunnet mer bærekraftig.

Vi jobber langs flere akser for å være en attraktiv arbeidsplass. Det er åpenbart nødvendig å tilby spennende utviklingsmuligheter, men vi skal heller ikke glemme det grunnleggende arbeidsmiljøet og vår egen og kollegers sikkerhet. Her er vi kompromissløse. Enten jobber du sikkert, eller så jobber du ikke.

Vi arbeider også bevisst for økt mangfold. Kjønnsbalansen i byggenæringen er alt for dårlig i hele Skandinavia. Derfor har vi satt klare mål for å øke kvinneandelen på alle nivåer i konsernet. Vi skal være en moderne kunnskapsbedrift som tiltrekker oss de beste folkene, uavhengig av kjønn.

I årene fremover vil vi håndtere stadig mer avanserte prosjekter for kunder som krever målbare resultater. Det stimulerer oss og bidrar til vår egen kompetanseutvikling! Derfor gleder jeg meg til å jobbe sammen med resten av team GK i 2022 og videre fremover!



KIM ROBERT LISØ
KONSERNSJEF

Finansielle nøkkeltall



DRIFTSINNTEKTER

5 788 MNOK

6 051 MNOK (2020)



EBITDA

94 MNOK

157 MNOK (2020)



RESULTAT FØR SKATT

46 MNOK

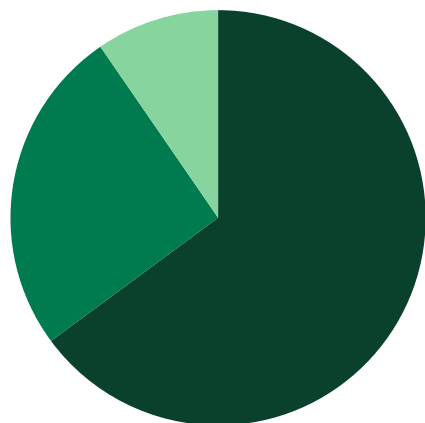
88 MNOK (2020)



ORDRERESERVE

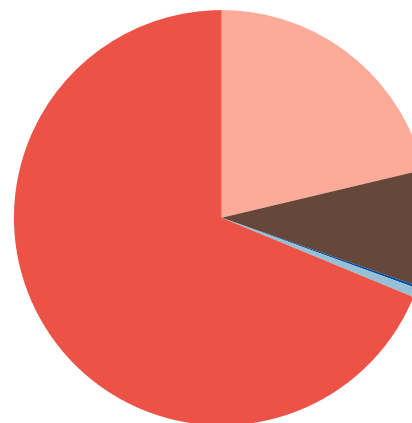
2 849 MNOK

2 536 MNOK (2020)



SALGSINNTEKTER
PER LAND

Norge	3 740 MNOK
Sverige	1 471 MNOK
Danmark	553 MNOK



SALGSINNTEKTER
PER FORRETNINGSOMRÅDE

Rørleggervirksomhet	1 227 MNOK
Elektrovirksomhet	521 MNOK
Eiendomsdrift	11 MNOK
Totalteknisk virksomhet	42 MNOK
Ventilasjon, kulde og byggautomasjon	3 963 MNOK

Andre nøkkeltall



ANTALL ANSATTE

2 904

3 010 (2020)



H1-VERDI

8,17

7,98 (2020)



KVINNEANDEL

10 %

9,9 % (2020)



TURNOVER

14,0 %

11,4 % (2020)



EGNE KLIMAGASSUTSLIPP

7 123 CO₂e

8 538 CO₂e (2020)



UTSLIPPSINTENSITET

1,23 kg CO₂/TNOK

1,41 kg CO₂/TNOK (2020)



ENERGIINTENSITET

131 kWt/m²

130 kWt/m² (2020)



FORNYBAR ENERGI
TIL OPPVARMING

98,7 %

98,7 % (2020)

Utvalgte høydepunker i 2021



GK lanserer ny grafisk profil. Med tydelige bærekraftsambisjoner har konsernet fornyet sitt 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.

GK vinner oppdrag fra NCC om å utvikle **ventilasjonsløsningene til Teknostallen** i Trondheim. Bygget blir et av Trondheims største kontorbygg og skal sertifiseres BREEAM Excellent. Bygget blir også det første bygget i Trondheim som sertifiseres med Platinum-karakter i helse- og sikkerhets-standarder WELL.

GK etablerer et **sentralt kompetansesenter (PMO)** for bedre og mer helhetlig prosjektgjennomføring av store, komplekse totaltekniske entrepriser i både Norge og Danmark.

GK signerer kontrakt med Statsbygg om å levere **byggautomasjon til det nye regjeringskvartalet** i Oslo. Regjeringen har lagt vekt på at det nye regjeringskvartalet skal bestå av fremtidsrettede miljøbygg med bruk av moderne teknologi og byggene skal miljøsertifiseres på nivå BREEAM Excellent. Tverrfaglig kompetanse har vært et viktig tildelingskriterium for Statsbygg, og dette er en av de største kontraktene av denne typen som er inngått i Norge.

GK og konsernsjef Kim Robert Lisø signerer avtale om å bli en del av **Skift – næringslivets klimaledere**. Skift er et næringslivs-drevet klimainitiativ som har som mål å være en pådriver for at Norge når sine klimamål innen 2030.

GK overtar Dantherms danske servicevirksomhet. Med den strategiske samarbeidsavtalen med Dantherm innleder GK en ambisiøs vekststrategi i det danske servicemarkedet.

GK vinner samspillskontrakt med Veidekke om å levere **ventilasjon og byggautomasjon til et nybygg ved Nye Førde sykehus**. Kontrakten på 44 millioner kroner er den største kontrakten for GK i Sogn og Fjordane noen gang.

GK i Sverige inngår en **rammeavtale med Sundsvall kommune om ventilasjonsarbeid**, både som entreprise og service. I avtalen inngår også arbeid for de kommunale selskapene Sundsvall Energi, Mitt Sverige Vatten, samt Mitthem.

Av nærmere 700 søkere var det syv studenter som kom gjennom nåløyet og fikk **sommerjobb i GK**. Studentene kom blant annet fra NTNU, HVL og OsloMet og jobbet innenfor fagområdene ventilasjon, inneklima, energi og miljø, automasjon og IT. Flere fikk også tilbud om deltidsstillinger i GK etter endt sommerjobb.

GK i Norge skal levere komplette elektrotekniske installasjoner til det **nye Tøyenbadet** som skal bli Oslos største badeanlegg. Anlegget vil bestå av et innendørsanlegg, et utendørsanlegg og en fullverdig flerbrukshall. Kultur- og idrettsbygg Oslo KF er byggherre.



September

Veterinærbygningen på Campus Ås blir offisielt åpnet den 1. september av Dronning Sonja. Veterinærbygningen rommer Veterinærinstituttets nye hovedkontor og NMBU Veterinærhøgskolen og er ett av Europas mest avanserte bygg innen veterinærmedisin, forskning og diagnostikk. Fasilitetene består av åtte sammenknyttede bygninger med rundt 2 400 rom over 63 000 kvadratmeter. GK har levert rør og ventilasjon til bygget, som blant annet består av 81 komplette ventilasjonsaggregater.

GK signerer Skifts næringslivsoppdrag om økt CO₂-avgift. Oppføring og ikke minst drift av bygg har et betydelig klimaavtrykk og GK mener en økt CO₂-avgift er et riktig og effektivt virkemiddel som vil bidra til at det miljøriktige blir lønnsomt.

De fem danske kommunene Silkeborg, Herning, Ikast/Brande, Fredericia og Svendborg inngår en 4-årig serviceavtale med GK i Danmark om drift og vedlikehold av kommunenes ventilasjonsanlegg, med fokus på energieffektivisering og optimal drift.



Oktober

Klimabaserte energikrav til bygg er et viktig tiltak for å redusere byggenes klimaavtrykk og frigjøre energi til elektrifisering av samfunnet. I forbindelse med at **nye krav i TEK 17 er på høring**, uttaler GK at kravene bør gå lenger, være mer helhetlige og gjelde flere typer bygg for å skape et reelt grønt skifte i byggenæringen. GK er en pådriver for at tekniske installasjoner må inkluderes i minimumsnivået for byggets energieffektivitet.

GK blir partner i forskningsprosjektet Grønn VVS som har som mål å halvere CO₂-utslipp fra VVS-installasjoner i bygg. Som følge av begrenset kunnskap om miljøpåvirkningen fra VVS-installasjoner, etter spør byggenæringen kompetanse og prosedyrer for å identifisere og prosjektere miljøvennlige løsninger og den overordnede ideen i Grønn VVS er å etablere en ny tjeneste for prosjektering og realisering av VVS-installasjoner med lavest mulig miljøpåvirkning - både bundne og driftsmessige utslipp.

GK blir rangert som nummer én i tildelte **rammeavtaler på byggautomasjon med Oslo universitets-sykehus (OUS)** på service, rehabilitering og nye prosjekter. Avtalen omfatter 1 million kvadratmeter fordelt på Ullevål Sykehus, Rikshospitalet, Spesialsykehuset for epilepsi (SSE), Radiumhospitalet, Gaustad sykehus og Aker sykehus. Avtalen skal dekke OUS' behov for utstyr og tjenester til automatisering i forbindelse med prosjekt, drift og vedlikeholdsoppgaver. Den estimerte verdien på avtalen er maksimalt 276 millioner kroner.

GK inngår kontrakt med Consto om levering av **rør og ventilasjon til Nytorvet Boligpark i Gjøvik sentrum**. Prosjektet består av leiligheter (10 000 kvm), næring (600 kvm) og parkering (5500 kvm). Kontrakten på 32 millioner kroner omfatter byggautomasjon, varme, sanitær, sprinkler og luftbehandling.



November

Alexis Låftman Kahlmann (54) ansattes som VD for GK i Sverige og får totalansvar for GKs svenske virksomhet. Låftman Kahlmann kommer fra stillingen som interim direktør for Strategy & PMO i Sodexo Healthcare, Seniors and Education og tiltrer 4. januar 2022.

Sturla Magnus (50) velges inn som nytt medlem av konsernstyret i GK Gruppen. Magnus er konserndirektør i Aker Solutions, med ansvar for nybygg til olje- og gassindustri globalt, samt for verft og anlegg. Han bringer med seg betydelig erfaring og kompetanse fra prosjektbasert virksomhet.

GK i Danmark vinner i samarbeid med Raundahl & Moesby A/S **VVS-entreprisen** knyttet til oppføring av 241 boliger i prosjektet **”Triumph byen”**. Totalt skal 202 eneboliger og 39 rekkehus bygges i 2022 og 2023 og byggene skal sertifiseres til «Guld» i den ledende danske sertifiseringsordningen DGNB.



Desember

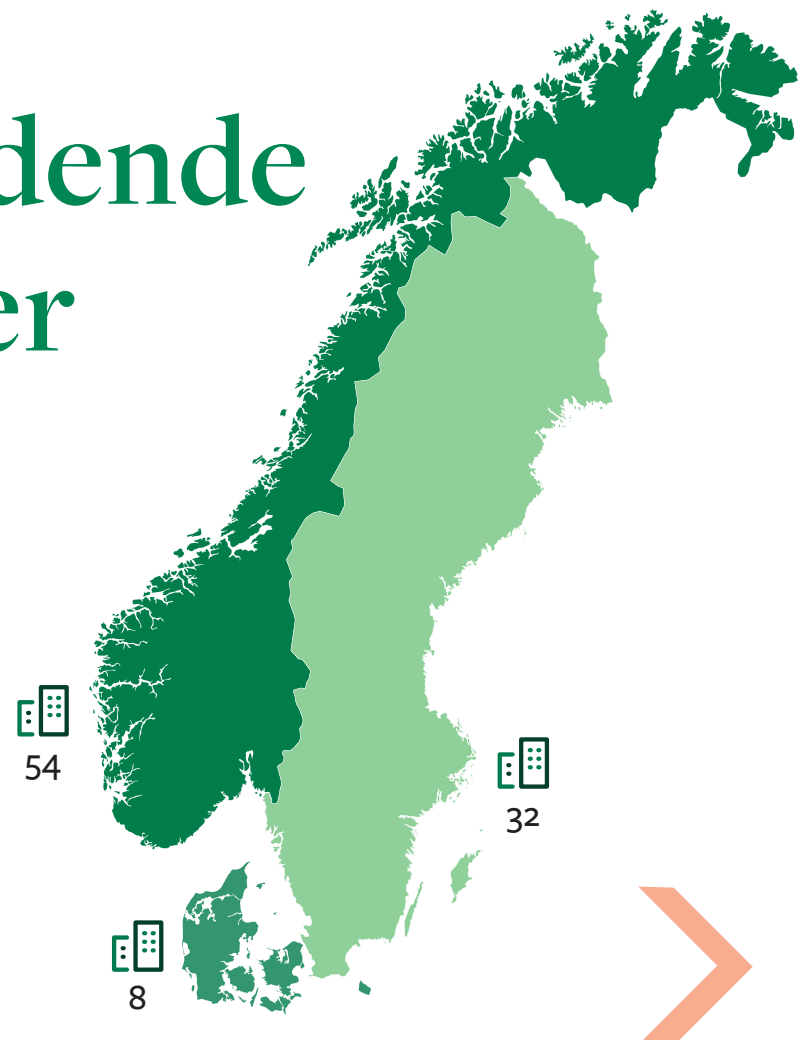
GK skal levere **luftbehandlingsanlegg til nytt sykehus i Drammen**. Helse Sør-Øst RHF velger GK til å levere og montere luftbehandlingsanlegg til behandlingsbygget, servicebygget og en del av glassgaten som binder byggene sammen. Dette utgjør ca. 50 000 m². Kontrakten har en verdi på 166 millioner kroner, pluss opsjoner.

GK signerer kontrakt på 130 millioner kroner for **prosjektering og installasjon av ventilasjonsanlegg på det nye sykehuset Nordmøre og Romsdal (SNR)**. GK blir totalentreprenør for prosjektering og installasjon av ventilasjonsanlegg for den somatiske delen av akuttisyekehuset på Hjelset. Akuttisyekehuset inneholder flere spesialrom som stiller svært strenge krav til ventilasjon som operasjonsstuer, laboratorier, sykehusapotek, sputumrom, sterilisentral, luftsmitteisolat og saneringsenhet.

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 2 904 medarbeidere på 94 kontorer i Skandinavia



Vi har over 40 000 serviceoppdrag per år



Vi har over 3 000 prosjekter per år

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 både enfaglig, flerfaglig og totalteknisk entrepriser, teknisk drift, service og vedlikehold, samt energirådgivning og -ledelse.



Våre fagområder



Kulde og
varmepumpe



Byggautomasjon



Ventilasjon



Elektro



Rør

GKs historie

> 1964

GK etableres av
Kristian Nordberg

> 1967

Gunnar Karlsen
kommer 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

> 2020

GK lanserer ny
konsernstrategi,
G-Kraft, for perioden
2020-2025

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.

MISJON

Vi bygger bærekraftige samfunn for generasjoner

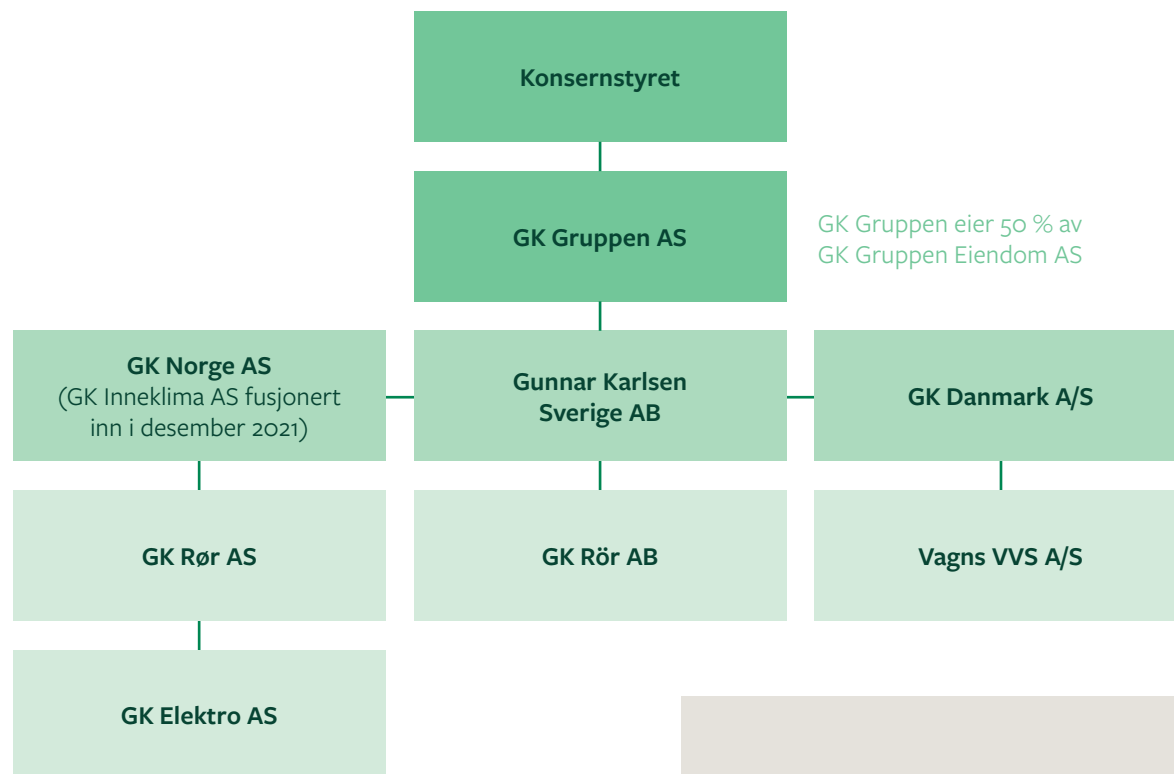
Vår næring står for 40 prosent av energibruken og klimagassutslippene, og det kan vi ikke fortsette med. Vi må begynne med oss selv ved å gå foran som et godt eksempel. Det er en forpliktelse som har konsekvenser for våre handlinger og produktene og tjenestene vi leverer. Vi skal være en pådriver for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

VISJON

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 annerkjennelse andre vil gi oss om vi lykkes med handlinger som teller for å bygge bærekraftige samfunn for generasjoner.

Konsernstruktur GK Gruppen



– Styrken i at selskapet er en familiebedrift er langsiktigheten og forutsigbarheten. Min ambisjon er at selskapet skal utvikle seg videre innenfor de tekniske fagene i bygg, være i forkant av den teknologiske utviklingen og at det skal skje innenfor sunne, økonomiske rammer.

Det er vår oppgave å utvikle GK videre – 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. 1969) 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.



Toril Marie Ås
Konserndirektør finans og IT (CFO)

Toril Marie Ås (f. 1970) har vært CFO i GK Gruppen med totalansvaret 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 forretningsområdet «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 Cermag Group. Marstein er utdannet cand. polit. med hovedfag i organisasjonspsykologi fra NTNU (1999), og har i tillegg utdannelse 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.



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 kommunikationsdirektør i KPMG. Hun har tidligere blant annet arbeidet som kommunikasjonssjef ved Oslo Børs og har også jobbet i Samferdselsdepartementet og i Sparebankforeningen.

Konsernledelsen i GK Gruppen



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.



Alexis Låftman Kahlmann
Administrerende direktør
GK i Sverige

Alexis Låftman Kahlmann (f. 1967) startet i GK i 2022 som administrerende direktør for GKs svenske virksomhet. Låftman Kahlmann har lang og variert erfaring fra lederstillinger hos blant annet Skanska, Coor og Keolis. Han er utdannet sivilingeniør og har en master i teknisk fysikk fra Kungliga Tekniska högskolan (KTH, 1992), samt utdannet siviløkonom fra Handelshögskolan i Stockholm (1994). Låftman Kahlmann kommer fra stillingen som interim direktør for Strategy & PMO i Sodexo Healthcare, Seniors and Education.



Jørgen Christensen
Administrerende direktør
GK i Danmark

Jørgen Christensen (f. 1965) har ledet GKs virksomhet i Danmark siden 2018. Christensen er utdannet ELinstallatør fra Maskinmesterskolen København og har i tillegg utdanning 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, områdeansvarlig og ansvarlig for HMS-arbeidet, men siden 2020 har han konsentrert seg om vervet som styreleder.



Kaare M. Krane **Nestleder**

Kaare M. Krane (f. 1953) har vært medlem av styret i GK Inneklima/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 Immobilien AG. Han har tidligere hatt en rekke ledende stillinger i eiendomsrelaterte virksomheter, bl.a. T. Klaveness Eiendom, Orkla Finans og Catella, samt har bred styreerfaring, bl.a. som styreleder i Usbl (2015-2019) og IFM Immobilien AG (2012-2018) og styremedlem i Multiconsult (2014-2015) og Furuholmen Eiendom (2013 -).



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 Avarn Security (tidligere Nokas) og SOS International og har i tillegg en rekke andre styreverv, bl.a. som styremedlem i Sector Alarm.



Bak fra venstre: Amund Skarholt, John-Erik Karlsen, Kaare M. Krane, Sturla Magnus og Birte K. W. Sjule



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 prosjektplanlegger i Aibel. Sjule sitter i flere styrer i Sporveien-konsernet.

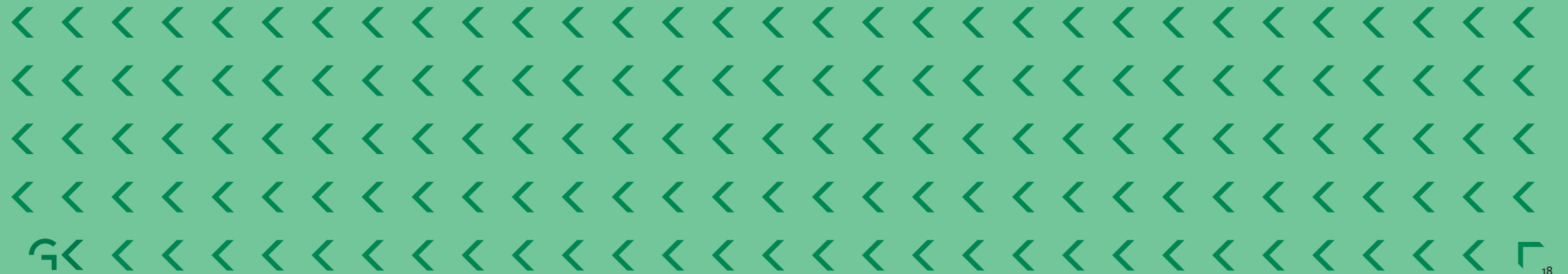


Sturla Magnus **Styremedlem**

Sturla Magnus (f. 1971) har vært medlem av styret i GK Gruppen siden 2021. Magnus er utdannet sivilingeniør fra Norges Miljø- og biovitenskapelige universitet (NMBU) og er Executive Vice President Topside & Facilities i Aker Solutions ASA. Han har tidligere blant annet vært konserndirektør i Kværner, COO i Skanska og hatt flere lederstillinger i Aker Solutions. Magnus er styreleder og styremedlem i flere av Aker Solutions operative og deleide selskaper.



Styrets beretning



Arsberetning 2021 for GK Gruppen AS

Virksomhetens art og hvor den drives

GK er Skandinavias ledende tekniske entreprenør og servicepartner og leverer smarte løsninger innen ventilasjon, kulde og varme-pumpe, 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 vi forplikter oss til å følge FNs prinsipper om et ansvarlig næringsliv i alle ledd av virksomheten, både strategisk, operativt og kulturelt. Prinsipp-ene om et ansvarlig næringsliv er bygget inn i våre styringsdokumenter og vi kartlegger og rapporterer årlig på en rekke indikatorer knyttet til miljø, samfunnsansvar og virksomhetsstyring (ESG) som en del av vår bærekraftsrapportering.

Konsernet har 54 kontorer i Norge, 32 kontorer i Sverige og 8 kontorer i Danmark.

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

Nyetableringer og satsningsområder

GK lanserte i 2020 sin nye konsernstrategi frem til 2025, og denne styrer virksomhetens utvikling. Strategien innebærer en klar prioritering av lønnsomhet fremfor vekst. Strategien legger også tydelige føringer for hvordan GK skal arbeide for å være en aktiv pådriver i det grønne skiftet.

Videre innebærer strategien en klar satsing på digitalisering, blant annet gjennom videre utvikling av GK Cloud, konsernets eget skybaserte styringssystem for bygg og byggporteføljer. Dette er en del av GKs strategiske satsing på morgendagens smarte og energieffektive bygg.

Den norske virksomheten ble i 2021 reorganisert til en tverrfaglig organisering med tre divisjoner; Entreprise, Service og Bygg-teknologi og utvikling.

Organisasjon

Ved utgangen av 2021 var det 2904 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.

GK arbeider mot så lave H- og F-verdier¹ som mulig, minimum lik Byggenæringens landsforening (BNL) sine normtall for næringen i hvert gjeldende år.

HMS som internkontrollområde er forankret i en felles konsern-policy 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 2021 var sykefraværet i konsernet 6,6 prosent, mot 6,4 prosent i 2020. Sykefraværet disse årene har vært preget av Covid-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 2021 meldt om 44 arbeidsuhell som resulterte i sykefravær i konsernet. Dette tilsvarer en H1-verdi¹ ved utgangen av året på 8,17.

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

Selskapet gjennomfører regelmessige medarbeiderundersøkelser hvor både fysisk og psykososialt 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

¹ Se bærekraftsnote 8.



arbeidsmiljø og det gir GKs selskaper verdifull innsikt for å kunne identifisere og iverksette forbedringstiltak.

Medarbeiderundersøkelsen viser at vi har et godt arbeidsmiljø i GK, med stor andel stolte og høyt engasjerte medarbeidere.

Styret anser arbeidsmiljøet generelt som godt, men at det er behov for fortsatt fokus på å redusere sykefravær og arbeidsuhell.

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 jobber selskapet aktivt med å minske sin påvirkning på det ytre miljø og rapporterer årlig om mål, tiltak og fremdrift for å redusere påvirkningen på miljø og klima som en del av årsrapporten.

Likestilling og tiltak mot diskriminering

Konsernet hadde ved utgangen av året en kvinneandel på 10,0 prosent. Andelen kvinner i senior- og ledernivå 1-stillinger (definert som konsernledelse, firmaledelse og ledergrupper) var 12,9 prosent, mens andelen kvinner på nivå 2 (definert som andre ledere med personal- eller resultatansvar) var 15,1 prosent på tvers av konsernet. Definisjonen av nivå 1 og 2 er endret fra 2020. Bakgrunnen er at vi ønsker å synliggjøre andelen kvinner i ledende posisjoner fordi det er en viktig forutsetning for å øke kvinneandelen.

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 utdanner seg innenfor våre fagområder, og det forventes derfor at det i fremtiden vil bli et større grunnlag for å rekruttere kvinner til GK.

Selskapet er i gang med å bygge en felles plattform for å tiltrekke nye kandidater og beholde talenter, hvor det arbeides med å identifisere målgrupper og bemanningshypoteser. 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.

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. Alle land hvor GK har virksomhet er omfattet av krav til offentliggjøring av data knyttet til likelønnspraksis.

Rapportering i henhold til aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) er implementert i GK for 2021 og rapporteres i ESG-rapporten. Det er ikke avdekket usiklige lønnsforskjeller for noen grupper, lønnsforskjellene er knyttet til at kvinner og menn har ulike roller i selskapet og at vi har få kvinnelige ledere.

GKs 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 adferdskode og treningen inngår som del 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. Diskriminering og trakassering er også et av temaene som adresseres i medarbeiderundersøkelsen.

Det er gjort analyser knyttet til likelønn, ansettelsesformer og diskriminering i 2021 og vi har ikke identifisert systematiske skjevheter. Andelen midlertidig ansatte utgjør 7,9 prosent av samlet arbeidsstyrke, hvorav lærlinger utgjør 85 prosent. Andelen deltidsansatte er 2,4 prosent. Likelønnsanalysene som er gjennomført i 2021 viser ikke systematiske skjevheter. Vi fortsetter å arbeide systematisk med dette området og i 2022 vil vi gjennomføre intervjuer med kvinner over hele selskapet for å få et klarere innblikk i hvordan de opplever sin hverdag i GK.

Forskning og utvikling

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

GK deltar løpende i forskningsprosjekter knyttet til inneklima og energibruk i bygg. Vi er partner i NTNU/SINTEFs forskningssenter for nullutslippsområder i smarte byer, ZEN (støttet av Norges forskningsråd).

Redegjørelse for årsregnskapet

Konsernet hadde i 2021 driftsinntekter på NOK 5 788 millioner, mot NOK 6 051 millioner i 2020. Endringen er relatert til lavere aktivitet innenfor entrepriseprojekter og nye bygg. EBITDA (driftsresultat før avskrivninger) ble NOK 93,5 millioner, mot NOK 157,2 millioner i 2020. Driftsresultatet ble NOK 45,0 millioner, mot NOK 88,7 millioner i 2020. Resultat før skatt ble NOK 46,0 millioner, mot NOK 88,3 millioner i 2020.

Endringen i resultat er hovedsakelig relatert til engangs-kostnader i forbindelse med omorganisering av den norske virksomheten til et divisjonsbasert selskap, restrukturering av GK i Sverige, samt gjenoppbygging av data etter cyberangrep. Resultatet av den underliggende driften er stabil sammenlignet med året før.

Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter i konsernet endte på NOK -8,9 millioner, mot NOK 183,7 millioner i 2020. Netto kontantstrømmer fra investeringsaktiviteter utgjorde NOK -101,7 millioner, mot NOK 34,6 millioner i 2020. Finansieringsaktivitetene ga en netto kontantstrøm på NOK -21,1 millioner, mot NOK 31,2 millioner i 2020. Årsakene til endring i kontantstrømmer er blant annet utbetaling av poster i 2021 som ble pådratt og kostnadsført i 2020, investeringer i skyløsninger og forretningsystemer, samt utbetaling av utbytte og nedbetaling av gjeld.

Konsernets likviditetsbeholdning er tilfredsstillende og var på NOK 220 millioner pr. 31.12.2021 mot NOK 351 millioner pr. 31.12.2020. GK Gruppen AS har en avtale med sin bankforbindelse om en felles cash-pool.

Konsernets totalbalanse pr. 31.12.2021 var NOK 1 883 millioner, mot NOK 1 953 millioner ett år tidligere, og egenkapitalen utgjorde NOK 361 millioner, opp fra NOK 349 millioner. Egenkapitalandelen har dermed økt fra 17,9 prosent til 19,2 prosent.

Morselskapets egenkapital utgjorde per 31.12.2021 NOK 484 millioner, mot NOK 446 millioner pr. 31.12.2020.

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

Fremtidig utvikling

Ordreinngangen i 2021 var samlet sett god og konsernets ordreserve ved utgangen av året var NOK 2 849 millioner, 12,3 prosent mer enn ved utgangen av 2020. Markedsutsiktene fremover er gode og stabile i alle våre markeder.

Usikkerhet knyttet til markedsmessige og økonomiske ringvirkninger av Covid-19 har gradvis avtatt, men i begynnelsen av 2022 har Russlands invasjon av Ukraina skapt ny usikkerhet. Det er foreløpig for tidlig å si hvordan dette vil påvirke virksomheten.

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 prosjektfakturering 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. Sikring av slike kjøp vurderes fra tilfelle til tilfelle. Eventuell renterisiko anses som liten.

Kredittrisiko

Risiko for at forretningspartnere ikke har økonomisk evne til å oppfylle sine forpliktelser anses moderat. Det har historisk sett 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 kundefordringer opprettholdes eller reduseres for enkelte tjenestesegmenter. Gruppen har per 31.12.2021 en ubenyttet kredittreserve på NOK 227 millioner.

Selskapsstyring

GK er et ansvarlig selskap som tar både kunder, ansatte og samfunnet på alvor og vi velger derfor å utøve vår virksomhetsstyring i tråd med norske og internasjonale prinsipper for god eierstyring og selskapsledelse.

Vi har samlet relevante styringsdokumenter og rapporter under en egen seksjon på vår nettside.

Konsernstyret er ansvarlig for selskapets virksomhet. Det skal bestå av tre til fem personer. Konsernstyret har fastsatt instruks for sitt arbeid og for den daglige ledelsen av GK (instruks for konsernsjef). Det er tegnet ansvarsforsikring for styremedlemmer og konsernsjef. Forsikringen gjelder i hele verden med unntak av USA og Canada.

Fortsatt drift

Konsernets drift var lønnsom i 2021 til tross for betydelige kostnader forbundet med omstilling i Sverige og omorganisering i Norge. Produksjonsreserven er tilfredsstillende totalt for konsernet. Egenkapital og likviditet er tilstrekkelig.

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

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 0 millioner
Avsatt til annen egenkapital:	NOK 48,0 millioner
Sum disponert:	NOK 48,0 millioner



26. april 2022
Oslo, Norge

John-Erik Karlsen
Styreleder

Kaare M. Krane
Nestleder

Amund Skarholt
Styremedlem

Sturla Magnus
Styremedlem

Birte K. W. Sjule
Styremedlem

Kim R. Lisø
Konsernsjef



Strategi, virksomhedsstyring og bærekraft



Innhold

- 25 Strategi 2020-2025: G-Kraft
- 26 GKs arbeid med bærekraft
- 34 GK – en pådriver for det grønne skiftet
- 40 Miljø- og klimaarbeid
- 50 Sosialt og samfunnsmessig ansvar
- 59 Eierstyring og selskapsledelse
- 66 Bærekraftsnoter

Strategi 2020-2025: G-Kraft

GKs strategi for konsernets virksomhet i Norge, Sverige og Danmark for perioden 2020-2025 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.

Strategien bygger på fire overordnede strategiske veivalg:

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

G-Kraft definerer et tydelig målbilde for hvor vi skal være i 2025:

- Vi tiltrekker oss, utvikler og beholder de mest kompetente og engasjerte medarbeiderne og lederne i vår næring
- Vi har en prestasjonskultur som er kundeorientert og drevet av våre verdier
- Vi har Skandinavias sterkeste merkevare i vår bransje
- Vi har næringens mest fornøyde 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
klimagassutslipp

**2035**

Halvparten av bygg og
prosjekter i kundeporte-
føljen er klimanøytrale

GKs arbeid med bærekraft

Klimautfordringene krever drastisk omstilling av samfunnet i en mer bærekraftig retning - basert på ny teknologi og fornybar energi. Globalt er bygg- og anleggsnæringen ansvarlig for 40 prosent av både klimagassutslipp, materialbruk og energibruk, og å redusere klimabelastningene i det bygde miljø er nødvendig.

Vår visjon er å være et klimaforbilde og bærekraft med et tydelig klima- og fremtidsfokus er sentralt i GKs strategi. Bærekraftsmålene er integrert i vår daglige drift og virksomhetsstyring.

GK går foran og tar vår del av ansvaret for det grønne skiftet, og for å utvikle bærekraftige løsninger for generasjoner. Som Skandinavias ledende totaltekniske entreprenør og servicepartner har vi det som skal til for å være en pådriver for en mer bærekraftig byggenæring - sammen med våre kunder og leverandører.

GK har hatt langsiktighet og miljøfokus i vår ryggrad helt fra etableringen i 1964, men tar nå helt bevisste og strategiske valg for å sikre at selskapet bidrar i den store dugnaden som er nødvendig for å nå Parisavtalen og FNs 17 bærekraftsmål.

GK kartlegger og rapporterer årlig på en rekke indikatorer knyttet til miljø, samfunnsansvar og virksomhetsstyring (ESG). De samme indikatorene er KPI-er for vår generelle strategi- og virksomhetsoppfølging og -måling i GK.

For oss er det en klar sammenheng mellom bærekraftsarbeid og langsiktig lønnsomhet. Arbeid med bærekraft styrker vår risikostyring, reduserer kostnader og øker tilfredsheten blant våre medarbeidere.

I denne rapporten 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.

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.





GKs arbeid med bærekraftsmålene

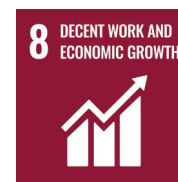
GKs misjon er å bygge bærekraftige samfunn for generasjoner og som selskap vet vi at vi spiller en viktig rolle i dugnaden for å skape en bærekraftig fremtid. For oss handler bærekraft om å være en del av løsningen og finne grønne forretningsmuligheter som gjør at vi differensierer oss fra konkurrentene og som bidrar til lønnsom og bærekraftig vekst.

FNs bærekraftsmål er verdens felles arbeidsplan for å utrydde fattigdom, bekjempe ulikhet og stoppe klimaendringene. Bærekraftig utvikling handler om å ta vare på behovene til mennesker som lever i dag, uten å ødelegge fremtidige generasjoners muligheter til å dekke sine. De 17 bærekraftsmålene med 169 tilhørende delmål, reflekterer de tre dimensjonene i bærekraftig utvikling: klima og miljø, økonomi og sosiale forhold.

GK legger alle bærekraftsmålene til grunn for vår virksomhet. Bærekraftsmålene 5 *Likestilling mellom kjønnene*, 7 *Ren energi til alle* og 8 *Anstendig arbeid og økonomisk vekst* er mest relevante for GKs virksomhet, enten fordi vi kan bidra positivt til realisering av målet og delmålene, eller fordi vår virksomhet kan ha negativ påvirkning på muligheten til å nå målet, og vi må ha en bevissthet om hvordan vår virksomhet kan minske den negative påvirkningen. Bærekraftsmål 17 *Samarbeid for å nå målene*, er også avgjørende. For å lykkes med bærekraftsmålene trengs det nye og sterke partnerskap og GK samarbeider med både kunder, leverandører og andre partnere om de små og store løsningene som må til for å skape bærekraft i bygg- og eiendomsnæringen.

GK er også medlem av UN Global Compact – FNs globale nettverk for et ansvarlig næringsliv. Gjennom dette forplikter GK seg til å implementere FNs prinsipper om et ansvarlig næringsliv i alle ledd av virksomheten, både strategisk, operativt og kulturelt.

Som følge av økt satsing på bærekraft, har vi 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.



Oppfølging og rapportering

I 2020 ble det gjennomført en intern prosess ledet av eksterne fagkonsulenter for å identifisere og prioritere hvilke bærekraftsmål GK skal og kan bidra til. I analysearbeidet ble det benyttet metode fra GRI og UNGC: *Business Reporting on the SDGs – Integrating the SDGs into Corporate Reporting: A Practical Guide*.

Den interne prosessen involverte en rekke interne interessenter. Det ble gjennomført workshoper hvor ansatte fikk innsikt i og opplæring i bærekraftsmålene og hva de står for. I tillegg ble det gjort en innledende analyse for å avdekke hvor GK kan bidra mest og best samt hvilke konkrete bærekraftsmål som er mest relevante for selskapet.

Arbeidet viste at bærekraftsmålene 5 *Likestilling mellom kjønnene*, 7 *Ren energi til alle* og 8 *Anstendig arbeid og økonomisk vekst* er mest relevante for GK.

I 2021 har vi gått gjennom fase 2 av FNs metodikk for integrering og rapportering på bærekraftsmålene som vist i figur 1. Formålet med denne fasen har vært å sette mål for og starte innsamling og analyser av data om selskapets bidrag til de aktuelle målene. Dette ble gjort i egne workshoper hvor delmålene for hvert av de aktuelle bærekraftsmålene ble analysert opp mot selskapets eksisterende datainnsamling og rapporteringspraksis. Arbeidet har resultert i gode diskusjoner og konkretisering av utfordringer og muligheter knyttet til å nå delmålene.

GK har siden 2020 benyttet det digitale verktøyet *SDG Action Manager* for å vurdere hvilke av bærekraftsmålene som er sentrale for selskapet og måle progresjon på hvordan vi arbeider for å oppnå målene. Resultatene leveres og kommuniseres årlig til UN Global Compact. 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 bidrar til innovasjon, grønnere forretningsutvikling og bedre beslutninger i GK. Vi arbeider målrettet med å spre kunnskap og engasjement om målene blant våre ansatte og bruker de aktivt i strategi- og virksomhetsutvikling.

ESG-rammeverket vi benytter for vår bærekraftsrapportering, har en rekke indikatorer som understøtter de ulike bærekraftsmålene.



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 (SDG 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.

Hvordan arbeider GK med bærekraftsmål 5?

GK opererer i en næring med lav kvinneandel og det reflekteres dessverre også i selskapets kjønnsbalanse. Lav kvinneandel øker sannsynligheten for diskriminerende språksjargong og mannsdominerende kultur, noe som igjen utgjør en risiko for diskriminering av kvinner.

GK har satt konkrete mål om både økt mangfold og bedre kjønnsbalanse i selskapet og problemstillingen er løftet til strategisk nivå i konsernet. Vi arbeider aktivt med bevissthet og modenhet internt og trekker problemstillingen inn i alle prosesser og deler av virksomheten som angår medarbeidere, som våre styringsdokumenter, ledelse, rekruttering, kompetanseutvikling og arbeid med kultur.

Vi måler, analyserer og rapporterer regelmessig for å både avdekke forskjeller, finne årsaker til forskjeller og identifisere tiltak. Indikatorer som kjønnsbalanse blant ansatte og i styre og ledelse, kjønnsdelt lønnsstatistikk, samt holdning, regler og rutiner knyttet til trakassering og diskriminering følges opp løpende.

Følgende ESG-indikatorer understøtter GKs arbeid med bærekraftsmål 5 (relevante indikatorer i andre internasjonale rammeverk i parentes):

- S2 Likelønn (GRI: 405-2, UNGC: Prinsipp 6)
- S4 Kjønnsbalanse (FRI: 102-8, 405-1 UNGC: Prinsipp 6)
- S6 Diskriminering og trakassering (GRI: 103-2, 406, UNGC: Prinsipp 6)
- G1 Styremangfold (GRI: 405-1, SDG 10)
- G2 Styrets uavhengighet (GRI: 102-22, 102-23)





FNs bærekraftsmål 7 (SDG 7)

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

Delmål 7.3

Innen 2030 doble energieffektivitetsraten på verdensbasis.



Hvordan arbeider GK med bærekraftsmål 7?

Målet om å gi verden bærekraftig produsert energi og øke energieffektiviteten har delmål om tilgang til energi, fornybare energityper, energieffektivisering, infrastruktur og forskning. For GK er dette målet nært knyttet til våre tjenester og til hvordan vi bruker vår påvirkningskraft og -evne.

GK eier ikke prosessen eller ambisjonen for energieffektivisering og energiproduksjon, men gjennom økt kompetanse knyttet til løsninger og livsløpsanalyser, utforming av attraktive tilbud og tjenester og gjennom samarbeid og lobbyvirksomhet på energispørsmål, kan vi bidra til målet.

Moderne energitjenester består av attraktive og helhetlige løsninger med lavt energiavtrykk og med kreative samarbeid mellom byggherrer og underleverandører/leverandører for et mer helhetlig og energieffektivt resultat. Vi utvikler ny teknologi som skybasert driftsovervåking som bidrar til energieffektivisering i bygg.

GK bidrar aktivt til å øke kunnskapen om energi i bygg og om alternativ og mer energieffektiv energibruk. Det er en utfordring å etablere et godt datagrunnlag for tekniske installasjoners klimaavtrykk, som en del av et byggs fotavtrykk gjennom hele livsløpet.

GK fremmer teknisk innovasjon og stiller krav til utslippsreduksjon i verdikjeden blant annet gjennom å være en aktiv pådriver for å

utvikle miljødeklarasjoner (EPD-er) for tekniske installasjoner slik at klimaavtrykket kan dokumenteres i et livsløpsperspektiv.

GK måler hvor stor andel av egne kontorer og tjenester i markedet som kan klassifiseres som moderne, dvs. fornybare, energieffektive og miljømerket, samt leveranser i energieffektiviseringsprosjekter. I tillegg måler vi hvor mye ressurser som settes av til FoU og påvirkningsarbeid for å fasilitere et livsløpsperspektiv på materialer og produkter som inngår i GKs leveranser.

Følgende ESG-indikatorer understøtter GKs arbeid med bærekraftsmål 7 (relevante indikatorer i andre internasjonale rammeverk i parentes):

- E1 Klimagassutslipp (GRI: 305-1 305-2, 305-3, uNGC: Prinsipp 7)
- E2 Utslippsintensitet/spesifikke utslipp (GRI: 305-4, SDG 13, UNGC: Prinsipp 7 og 8)
- E3 Energibruk (GRI: GRI 302-1 302-2, SDG 12, UNGC: Prinsipp 7 og 8)
- E4 Energiintensitet (GRI: 302-3, SDG 12, UNGC: Prinsipp 7 og 8)
- E5 Energimiks (GRI: 302-1)
- E10 Begrensning av klimarisiko (UNG: Prinsipp 9)

FNs bærekraftsmål 8 (SDG 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 barnearbeid forbys og avskaffes, herunder rekruttering og bruk av barnesoldater, samt avskaffe alle former for barnearbeid innen 2025.

Delmål 8.8

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

Hvordan arbeider GK med bærekraftsmål 8?

Bygg- og anlegg er en høyrisikonæring når det gjelder sikkerhetsbrudd og skader på arbeidsplassen. Næringen har også høy risiko for uanstendige arbeidsforhold blant innleide ressurser og under-entreprenører. Tekniske komponenter har ofte komplekse verdikjeder med risiko for brudd på menneskerettigheter og skadelig miljøpåvirkning under råvareuttak og -foredling og det er også risiko for tvangs- og barnearbeid i vår verdikjede.

GK ønsker å bidra aktivt til et ansvarlig næringsliv og stiller krav til våre leverandører i form av en adferdskode som alle leverandører må signere. Aktsomhetsvurderinger og oppfølging av leverandørledet er viktig for å sikre menneskerettigheter i hele verdikjeden.

Som en stor arbeidsgiver med virksomhet på 100 steder i Skandinavia har vi 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. GK har også stort fokus på HMS for å sikre et trygt og godt arbeidsmiljø for alle våre ansatte.

GK måler sine bidrag til bærekraftsmål 8 gjennom aktiv oppfølging av leverandørkjeden, tydelige krav og forventninger til både egen virksomhet og til de som er en del av vår verdikjede, samt kontinuerlig måling, rapportering og oppfølging av faktorer som påvirker helse, miljø og sikkerhet.

Følgende ESG-indikatorer understøtter GKs arbeid med bærekraftsmål 8 (relevante indikatorer i andre internasjonale rammeverk i parentes):

- S6 Diskriminering og trakassering (GRI: 103-2, 406, UNGC: Prinsipp 6)
- S8 Helse og sikkerhet (GRI: 103-2, 403, SDG 3)
- S9 Barne- og tvangsarbeid (GRI: 103-2, 408, 409, 414, UNGC: Prinsipp 4 og 5)
- S10 Menneskerettigheter (GRI: 103-2, 412, 414, SDG 4, 10 og 16, UNGC: Prinsipp 1 og 2)
- G4 Kollektive forhandlinger (GRI: 102-41, UNGC: Prinsipp 3)
- G5 Adferdskode for leverandører (supplier code of conduct) (GRI: 102-16, 103-2, 308, 414, SDG 12, UNGC: Prinsipp 2, 3, 4 og 8)
- G6 Etikk og antikorrupsjon (GRI: 102-16, 103-2, 205, SDG 16, UNGC: Prinsipp 10)



Interessentdialog i GK

Det ble i 2020 gjennomført systematisk interessentdialog internt i selskapet som en del av arbeidet med vår bærekraftsrapportering. Det er ikke gjennomført systematisk interessentdialog eksternt i henhold til GRI eller andre rammeverk i 2021.

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. For 2021 har GK hatt et særlig fokus på to viktige tema for å fremme selskapets og bransjens arbeid med bærekraft: å være en pådriver og å bidra til innovasjon.

Pådriver for en mer bærekraftig byggenæring

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. Leverandører og underentreprenører skal i tillegg følge vår adferdskode for leverandører/Supplier Code of Conduct.

Innovasjon og nye forretningsmodeller for bærekraftige bygg

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 involverer oss aktivt i bransjesamarbeid og nettverk for å fremme en bærekraftig utvikling, og i forskningssamarbeid som kan bidra til nye, innovative og bærekraftige teknologiløsninger for byggenæringen.

GK er medlem av Skift - Næringslivets klimaledere og av 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 konkurransedyktig, sikker og attraktiv næring. GKs medarbeidere er engasjert i ulike fagutvalg, forskningsprosjekter og organisasjonsarbeid.

Vi er partner i NTNU/SINTEFs forskningssenter for nullutslippsområder 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.



STRATEGI, VIRKSOMHETSSTRYING OG BÆREKRAFT

Tabellen oppsummerer GKs viktigste interessenter, hvilke temaer de er mest opptatt av og hvordan vi går i dialog med interessentene om disse temaene.

Interessenter	Tema som interessentene er mest opptatt av i sin dialog med GK		Arena for dialog	Jevnlig	Årlig	Ved behov
Eiere	<ul style="list-style-type: none"> Eierstyring og selskapsledelse Virksomhets- og strategioppfølging Omdømme og markedsposisjon 	<ul style="list-style-type: none"> Risikostyring Økonomisk resultat 	Konsernstyremøter	x		
			Kvartalspresentasjoner	x		
Medarbeidere	<ul style="list-style-type: none"> Markedsposisjon Arbeidsmiljø og kultur HMS Konkurransedyktige betingelser Kompetanse- og karriereutvikling Samfunnsansvar og bærekraft Endringer som påvirker arbeidshverdag 		Avdelingsmøter	x		
			Fagnettverk	x		
			Medarbeidersamtaler		x	
			Kvartalspresentasjoner	x		
			Intranett/Yammer	x		x
			Medarbeiderundersøkelser		x	
			Ledersamlinger		x	
			Arbeidsmiljøutvalg, tillitsvalgte og verneombud	x		x
Kunder	<ul style="list-style-type: none"> Kostnader, kvalitet og god service Seriøsitet HMS og arbeidsmiljø Etterlevelse 	<ul style="list-style-type: none"> Innovasjon og digitale løsninger Standarder og merking GKs arbeid med samfunnsansvar og bærekraft Omdømme 	Anbuds- og tilbudsprosesser	x		x
			Dialog med kundeansvarlig	x		
			Kontrakts- og samarbeidsmøter			x
			Dialog med prosjektleder	x		
			Rapporter og presentasjoner	x	x	
			Bransjefora	x		
			Nettsider, sosiale medier	x		x
Leverandører	<ul style="list-style-type: none"> Forutsigbarhet, tydelige forventninger og krav Seriøsitet Samarbeid 		Anbuds- og tilbudsprosesser	x		x
			Dialog med innkjøpsavdelingen	x		x
			Dialog med prosjektleder	x		x
			Leverandørrevisjoner	x		x
			Kontrakts- og samarbeidsmøter			x
			Bransjefora	x		
Næringen	<ul style="list-style-type: none"> Lovkrav og standarder Samarbeid for å forbedre sikkerhet, seriøsitet og miljø Kontrakts- og samspillmodeller Innovasjon 	<ul style="list-style-type: none"> Nye forretningsmodeller Fagutvikling Etterlevelse og etisk adferd 	Bransjefora og -nettverk	x		
			Møter	x		x
			Bransjemedia	x		x
			Medlemsorganisasjoner	x		x
			Høringer			x
Fagforeninger	<ul style="list-style-type: none"> Arbeidsmiljø HMS Konkurransedyktige betingelser Karriereutvikling 		Styremøter	x		
			Møter	x		
			Kvartalspresentasjoner	x	x	
			Nettsider, sosiale medier	x		x
			Media	x		x
			Bransjefora	x		x

GK – en pådriver for det grønne skiftet

GK deltar aktivt i både samfunnsdebatt og politikkutforming for å bidra til det grønne skiftet og skape en konkurransedyktig, sikker og attraktiv byggenæring. Våre medarbeidere er engasjert i ulike fagutvalg, forskningsprosjekter og organisasjonsarbeid og vi bidrar med både kompetanse og økonomiske midler til forskning og utvikling.

Vi har som uttalt mål å støtte miljøriktig kunnskaps- og produktutvikling gjennom aktiv deltagelse i FoU- og innovasjonsprosjekter som også gir oss et konkurransefortrinn innenfor vår kjernevirksomhet.

Her presenterer vi noen av prosjektene vi er involvert i.



FME ZEN

Forskningssenter for nullutslippsområder i smarte byer (FME ZEN) skal utvikle løsninger for framtidens bygninger og byområder som bidrar til at nullutslippssamfunnet realiseres. Dette er FME ZENS bidrag til et lavkarbonsamfunn.

Sammen med offentlige og industrielle partnere fra hele verdikjeden utvikles ni pilotprosjekter over hele Norge.

GK er aktivt med i arbeidsgruppene WP 3 og WP 4. I WP 3 bidrar vi blant annet til å kartlegge klimagassutslipp fra tekniske installasjoner. I WP 4 bidrar vi til smart effektstyring av bygninger.

NTNU er vert for prosjektet og leder senteret sammen med SINTEF Community og SINTEF Energi.

Mer info: [FME ZEN](#), [SINTEF](#)

Case: Hvordan ruste bygg for mer fleksibel strømbruk?

Norske bygninger har for lite instrumentering og for lite overordnet styring til å bidra til mer fleksibel strømbruk, viser forskningsprosjektet GK har deltatt i via sitt partnerskap i FME ZEN. Prosjektet undersøkte hvordan utvalgte næringsbygg kan bidra til å redusere presset på strømmettet ved å fordele strømbruken utover døgnet.

Resultater fra prosjektet viser at potensialet er stort, og det er mest å hente ved å redusere bruk av strøm til oppvarming, ventilasjon og elbillading, men at dette krever tilrettelegging for fleksibel styring av bygg.

– Det er veldig lett å styre fleksibelt hvis man utrunder det enkelte bygget så det er styrbart. Men forskerne konkluderer noe vi egentlig vet fra før, sier Knut Arne Finsmyr, forretningsutvikler digitale tjenester i GK.

Han utdyper med at det i dag er for lite instrumentering i bygg, byggene har ofte bare én metode i styringssystemet for å oppnå godt innneklima, og for lite overordnet styring som gjør det mulig å styre byggene med eksterne signaler ut fra de formålene man ønsker å oppnå. Det holder altså ikke å bare koble bygget til et automasjonssystem.

– Du må også sørge for at bygget kan styres fleksibelt. Det gjelder å ha fokus på hva man ønsker å styre og hvilke strategier man trenger, understreker Finsmyr.

BRAVENT

Det er over 180 brannhendelser i norske skoler per år. Selv om de fleste av disse brannene er små, kan de produsere mye røyk. Her spiller ventilasjonsanlegget en avgjørende rolle. Dessverre er dagens retningslinjer for brannventilasjon uklare. Det gjelder særlig ventilasjonsstrategien «trekk-ut» som blir funksjonspåvirket av VAV-spjeld i kanalnettet uten at disse er funksjonstestet i et brannforløp. I tillegg er det uklare knyttet til behov for brannisolasjon, by-pass og brannvifte. Dette FoU-prosjektet skal undersøke om behovsstyrte ventilasjonsanlegg kan være egnet som sikker brannventilasjon med et minimum av ekstra tiltak. Et viktig spørsmål er om VAV-spjeld kan tildeles en funksjon gjennom et brannforløp uten at de er dokumentert for det.

BRAVENT er et Innovasjonsprosjekt finansiert av Norges forskningsråd og gjennomføres i perioden 2021-2024. Prosjekteier er Undervisningsbygg Oslo KF, og prosjektleder er RISE Fire Research, de andre partnerne i prosjektet er SINTEF Community, Trondheim Eiendom, Bergen Kommune, GK Norge og TROX Auranor Norge.

Mer info: [SINTEF](#)



Byggflokken 2.0 – sirkulære forretningsmodeller i støpeskjeen

– Vi må finne nye forretningsmodeller for å transformere bygg- og eiendomsbransjen, sier divisjonsdirektør for byggteknologi og utvikling Per Arve Ekle om motivasjonen for at GK ble med i Byggflokken 2.0.

Byggflokken 2.0 er en tverrfaglig prosjektgruppe for utvikling av nye forretnings- og samarbeidsmodeller, med hensikt om å skape en mer bærekraftig bransje og samfunn. Byggflokken er initiert av Statsbygg og ÆRA og har brukt kreativ workshopmetodikk med kundeperspektivet i fokus for å komme frem til mulige løsninger som kan fremme bærekraft i bygg- og eiendomsbransjen.

– Mye av utfordringen i byggebransjen er en silobasert verdikjede. Ofte så er det sånn at GK og andre leverandører blir konkurranseutsatt og kun løsningen som er billigst i innkjøp blir valgt. Da er det sjelden den mest bærekraftige løsningen som blir valgt, sier Per Arve Ekle.

Må det være sånn videre? Spurte aktørene i floken seg. Svarene de fant ble til 12 ulike konsepter med sirkularitet og digitalisering som viktige nøkkelord. Konseptene er nå under utprøving hos utvalgte kunder og samarbeidspartnere. For GK har deltakelsen gitt nye perspektiver på egen bransje og forretningsmodell.

– Vi er villige til å ta mer ansvar og mer risiko for å fremme bærekraft og langsiktige valg. Hvis man vrir forretningsmodellen fra rent salg over til en tjenestebasert modell blir man mer proaktiv og kan ta mer ansvar. Der har kundeperspektivet i Byggflokken 2.0 gitt nye perspektiver, for hvis ikke verdien av tjenesten er bedre enn det man betaler så sier man jo bare opp kundeforholdet. Det tvinger fram et livsløpsperspektiv i leveransene, forteller Per Arve Ekle.

Byggflokken 2.0 presenterte resultatene fra prosjektet i mars 2022, og GK vil fortsette å teste ut de nye konseptene i samarbeid med aktører fra floken, blant annet Statsbygg, Signify og Selvaag.

Om Byggflokken 2.0

Byggflokken 2.0 bygger videre på både nettverk, innsikter og løsninger som ble skapt i Byggflokken 1.0 fra 2018. Den gangen handlet det om en introduksjon av sirkulær økonomi i norsk BAE-næring, med bedre bestillinger, design for ombruk og mer bærekraftig drift av bygg. Les mer på www.reformater.no.

– Byggflokken 2.0 har gitt oss viktige perspektiver å jobbe videre med. Metodikken har gitt et veldig godt utgangspunkt for å finne nye løsninger, i tillegg til nettverk og ny innsikt. Nå kan vi få til noen gode piloter som kan vise hva vi kan få til i praksis.

PER ARVE EKLE
DIVISJONSDIREKTØR FOR BYGGTEKNOLOGI OG UTVIKLING

Rammeverk for miljøvennlig forvaltning av bygninger

I et unikt prosjekt ved Lunds Universitet utenfor Malmø utvikler forskere et brukervennlig rammeverk for planlegging av tiltak som kan redusere byggs miljø- og klimapåvirkning. Målet er å gjøre det enklere for byggeiere å gjøre sine bygg mer bærekraftige. Bygg står for cirka 35 prosent av Sveriges totale energibruk og muligheten for å øke energieffektiviteten er stor.

Prosjektet er en del av E2B2, Sveriges største forskningsprogram innen energieffektivisering av bygg og boliger. Programmet drives av Energimyndigheten.

Ved hjelp av et poengsystem sørger rammeverket for å vise hvordan bygget ligger i et helse-, klima- og miljøperspektiv. Basert på svarene får man forslag til hvilke tiltak som er verdt å satse på.

Catarina Warfvinge, som er universitetslektor ved Lunds Tekniska Högskola og seniorrådgiver i GK er en av forskerne i prosjektet som har en ramme på 4 millioner SEK og avsluttes i desember 2022.

Mer info: [Ramverk för miljöanpassad förvaltning av byggnader](#)

Grønn VVS

VVS-installasjoner står for en betydelig del av klimagassutslippene fra bygg. Frem til nå har det vært lite kunnskap om hvordan man kan redusere disse utslippene. Forskningsprosjektet Grønn VVS skal bidra til å halvere CO₂-utslipp fra VVS-installasjoner, og GK vil bidra til mer kunnskap om miljøpåvirkningen fra tekniske installasjoner i bygg.

For å få utslippene ned, vil prosjektet både forske på hvilke materialer som inngår i anleggene, og om det finnes andre systemløsninger som kan gi mindre klimabelastning i installasjoner og ved drift.

Grønn VVS er initiert av Erichsen & Horgen og er støttet av Norges forskningsråd. Prosjektet går fram til 2025. Ved siden av GK er også KLP Eiendom, Höeg Eiendom, Swegon, Pipelife, Armaturjonsson og OsloMet partnere i Grønn VVS.

Mer info: [GK](#), [ERICHSEN-HORGEN](#)



Smart Building Hub

Prosjektet Smart Building Hub skal bidra til å koble sammen forskning på energieffektive og fleksible bygninger og forskning på smarte energisystemer. For å få til dette skal detaljerte målinger med høy tidsoppløsning av elektrisitetsforbruk, varmekonsum, lokal energiproduksjon, parametre for inneluft og andre bygghdata organiseres og kobles sammen.

Sammen med 16 partnere har SINTEF fått tildelt midler fra Forskningsrådet. Målet til Forskningsrådet er at prosjektene skal gi infrastruktur som forsknings- og innovasjonsmiljøer over hele landet kan benytte seg av.

SINTEF Community leder prosjektet sammen med følgende partnere: Undervisningsbygg Oslo KF, SINTEF Energi, NTNU, Höeg Eiendom AS, Enova SF, GK Inneklima AS, OBOS BBL, Boligbygg Oslo KF, Statsbygg, Akershus Energi Varme AS, Smart Innovation Norway AS, Drammen Eiendom KF, IFE, SOLENERGI Fusen AS, Entro AS.

Mer info: [VVS AKTUELT](#), [ENTRO](#)

DIGG-MIN-SKOLE

Godt inneklima på skolen er viktig for helse og trivsel hos elever og ansatte, og har vesentlig påvirkning på elevenes læringsutbytte. Godt vedlikehold av bygg og drift av de tekniske anleggene er viktig for å få et godt inneklima, men i tillegg er det avgjørende at ansatte og elever bruker skolebyggene riktig og involveres i praktisk inneklimaarbeid på skolenivå.

GK skal blant annet utvikle og teste et bruker-orientert forvaltningssystem (BOF).

DIGG-MIN-SKOLE skal kombinere data fra sensorer som er en integrert del av skolens tekniske anlegg og/eller enkeltstående inneklimasensor til å utvikle en maskinlæringsmodell som kan anslå sannsynligheten for at brukerne vil oppleve nedsatt trivsel/helseplager. I tillegg vil den anslå hvilke faktorer i inneklimaet som mest sannsynlig er årsaken til helseplagene (temperatur, lysforhold, støy, CO₂ m.m) og identifisere målrettede avbøtende tiltak på skole/klasseromsnivå.

Prosjektet har mottatt midler fra IKTPLUSS-IKT og digital innovasjon.

Mer info: [FORSKININGSRÅDET](#)



Veiledning for effektive bærekraftsplaner for bygg

GK Danmark er med å definere morgendagens løsninger for bærekraftige bygg gjennom deltagelse i Værdibyg (Verdiskapende Byggeprosess) som er et unikt utviklingsprogram innen bygg, som utvikler byggeprosessen og utfordrer næringen med nye ideer. Værdibyg er et initiativ i regi av BAT Kartellet, Byggherreforeningen, DI Byggeri, Danske ARK, Foreningen af Rådgivende Ingeniører og TEKNIQ Arbejdsgiverne. Med initiativet tar byggenæringens ledende organisasjoner tak i problemene og utfordringene i bygg.

Værdibyg finner og utvikler en ny felles praksis for byggeprosessen på tvers av aktørene i næringen. Gjennom workshops med praktikere fra byggefirmaer innhentes kunnskap for utvikling av en felles beste praksis som tar hensyn til alle parter behov.

GK Danmark er med på å utarbeide en ny veiledning om effektive bærekraftsplaner for bygg som skal både styrke byggherrens fokus på bærekraft i byggeprosjektene, gjøre ambisjoner og visjoner tydelige for alle involverte og synliggjøre deres rolle i prosjektet. Veiledningen blir utgitt i 2022.

Mer info: <https://vaerdibyg.dk/om-vaerdibyg-2/>



Case: GK setter opp tempoet for bærekraft i dansk byggenæring

For å få opp hastigheten på omstillingen i byggenæringen, har GK i Danmark satt i gang en “Bæredygtighetssprint”, der hele verdikjeden innen næringen sammen diskuterer og utvikler nye ideer til grønne tiltak.

Den danske virksomheten er foregangsland i GK med sine “sprinter” som i 2021 ble gjennomført som fem heldagsseminarer for den danske ledergruppen, der blant annet toneangivende aktører og eksperter fra næringen har presentert ulike bærekraftstema.

Ifølge adm. direktør i GK Danmark, Jørgen L. Christensen handler det om å prioritere tid og krefter på utforskning og utvikling av innovative ideer, som kan styrke arbeidet med bærekraft i hele verdikjeden og i utviklingsfasen i forbindelse med nybygg.

- Den grønne omstillingen kommer ikke av seg selv. Det krever innsats og fokus for å utvikle seg og tenke nytt. Derfor ser vi det som vår rolle at vi hele tiden utfordrer både oss selv og næringen som helhet, slik at vi jobber enda smartere med å utvikle grønne løsninger. Vår Bæredygtighetssprint har gitt oss solid innsikt og inspirasjon til å skape nye, grønne initiativ og løsninger. Nå gjelder det å bearbeide og reflektere over den nye innsikten vi har fått, og gjøre den til virkelig verdi for både selskapet, kundene og samfunnet, sier Jørgen L. Christensen.

Mer info: <https://www.dagensbyggeri.dk/artikel/118072-baeredygtighedssprint-skal-bringe-gk-danmark-helt-frem-i-den-gronne-bus>

Miljø- og klimaarbeid

Å redusere klimagassutslippene er et av de viktigste tiltakene 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 inn klima 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 for 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

GKs arbeid med miljøledelse og -styring er en integrert del av vårt kvalitetsstyringssystem i alle tre land. Vi skal nå våre miljømålsettinger ved å følge kvalitetssystemets klart definerte ansvarsområder, instruksjoner og rutiner.

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.

Miljøarbeidet styres av GKs konsernpolicy for ytre miljø og vårt miljøarbeider er gjenstand for kontinuerlig justering og forbedring. Vi evaluerer regelmessig vårt miljøledelsessystem og våre miljømål med utgangspunkt i avdekkede avvik, forbedringsforslag, nye kunde krav og oppfylling av lovkrav.

GK har satt som mål at alle deler av virksomheten skal være ISO 14001-sertifisert innen 2025.

GK Norge er sertifisert Miljøfyrtårnsbedrift etter hovedkontormodell og 29 av våre 54 kontorer, inkludert hovedkontoret på Ryen og alle de største kontorene, er sertifisert. De 29 kontorene som er miljøfyrtårnsertifisert, utgjør 85 prosent av arealet for GKs kontorlokaler i Norge. Alle kontorer som er sertifisert, har en lokal miljøansvarlig og gjennom Miljøfyrtårnsordningen får vi konkrete verktøy for å jobbe målrettet med våre miljøprestasjoner innen områdene arbeidsmiljø, avfallshåndtering, energibruk, innkjøp og transport. Miljøfyrtårnsertifiseringen og øvrige kvalitetsrutiner dekker til sammen hovedkravene slik de er definert i ISO-14001:2015.

Det ble i 2021 påbegynt arbeid med å forberede en ISO 14001-sertifisering av GKs norske virksomhet og det er ventet at sertifiseringen vil skje mot slutten av 2022 eller begynnelsen av 2023.

GKs svenske ventilasjonsvirksomhet har vært ISO 14001-sertifisert siden 2017 og i 2020 ble rørvirksomheten i Sverige (datterselskapet GK Rör) integrert i det svenske miljøledelsessystemet. I Sverige er det også utnevnt åtte regionale bærekraftsambassadører for å bedre internkommunikasjon og ansvarsfordeling knyttet til miljøarbeid mellom hovedkontoret og regionene.

GKs danske virksomhet ble i 2021 ISO 14001-sertifisert og miljøhensyn er integrert i det danske ledelsessystemet.

Det gjenstår fortsatt arbeid med å gjøre GKs miljøpolicy og arbeid med miljøledelse og -styring enda bedre kjent i organisasjonen. Målet om å utarbeide et internt kurs i miljøledelse i 2021 ble ikke nådd, men arbeidet fortsetter i 2022.

Rapportering av alvorlige miljøhendelser

Alle miljøhendelser rapporteres i vårt system for HMS-avvik med varslingsinternt 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.

Det er i 2021 ikke registrert noen alvorlige miljøhendelser i GKs virksomhet i Norge, Sverige eller Danmark.



Avfallshåndtering og kildesortering

Det er et potensiale for bedre avfalls- og gjenvinningsrutiner i alle deler av selskapet, men arbeid med å lage nasjonale rammeavtaler som skal bidra til bedre muligheter for håndtering, sortering og rapportering er i gang i alle land.

GK har satt seg som mål at minst 60 prosent av avfall fra virksomhetskontorene skal kildesorteres innen utgangen av 2022 og minst 80 prosent i løpet av 2025.

På de Miljøfyrtårnsertifiserte kontorene i Norge ble 58 prosent av avfall kildesortert i 2021. Dette er på samme nivå som i 2020. De miljøfyrtårnsertifiserte kontorene utgjør 85 prosent av kontor-lokalene i Norge, basert på areal.

GK i Sverige inngikk i 2020 en nasjonal rammeavtale med en avfallsleverandør for kildesortering for alle kontorer i Sverige. Det er fortsatt få kontorer som benytter seg av rammeavtalen og det er kun to av kontorene i Sverige som har mulighet til å følge opp rapporteringen som kreves. Årsakene til at så få kontorer rapporterer på kildesortering, antas å være økte kostnader knyttet til ny leverandør, 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 er iverksatt.

Danmark har i 2021 innført avfallshåndtering via en felles leverandør som stiller containere for forutbestemte fraksjoner til rådighet på alle kontorer, også på de steder hvor kommunen ennå ikke har vedtatt planer for sortering av avfall fra næringsvirksomhet.

Utplassering av containere har skjedd gradvis gjennom 2021 og det gjenstår to mindre kontorer i 2022. Sammen med implementering av ny rutine for kildesortering og avfallshåndtering har GKs danske virksomhet fått god oversikt over hvordan avfallet fra virksomhetskontorene sorteres og gjenvinnes og det anslås at kildesorteringsgraden er på over 60 prosent. Med ordningen på plass, vil datagrunnlaget for avfallshåndtering i vår danske virksomhet forbedres ytterligere i 2022.

For alle tre land er data for avfall og grad av kildesortering fortsatt ikke helt fullstendig og arbeidet med datainnhenting og kvalitetssikring av datagrunnlaget fortsetter i 2022. Avfall er likevel tatt med i beregningen av egne utslipp i GKs klimagassregnskap (scope 3). Via Miljøfyrtårnordningen i Norge rapporteres avfallsmengder i ulike fraksjoner og dette ligger til grunn for beregning av utslipp i GKs klimagassregnskap. For Danmark er virkelige data innrapportert, og det er foretatt en ekstrapolering for de kontorene der man mangler data. I Sverige er det foreløpig ikke godt nok datagrunnlag for innrapportering til klimagassregnskapet, så avfallsmengde og fraksjoner er estimert ut fra tallene i Norge og Danmark.



Energibruk, energiintensitet og energimiks

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 energieffektivisering i egen virksomhet, gjennom dialog med utleier og energileverandører.

Vårt mål er at alle GKs virksomhetsbygg skal ha energi- og driftsoppfølging, fortrinnsvis ved hjelp av styringsplattformen GK Cloud. Ved fornyelse av leieavtaler skal GK stille krav til energibruk, inn klima og bærekraft slik at våre lokaler speiler våre verdier og bærekraftsambisjoner.

Datakvaliteten for energiforbruksdata for oppvarmet areal er blitt bedre de siste årene, men det er fortsatt potensiale for økt datakvalitet og mer enhetlighet rapportering.

Total rapportert energibruk for GKs norske virksomhet inkluderer en ekstrapolering med utgangspunkt i gjennomsnittlig energiforbruk per m² for kontorbygg i Norge. Rapportert energibruk for GKs danske virksomhet dekker 95 prosent av arealet, mens i Sverige er det også gjort ekstrapoleringer basert på virkelige innrapporterte data. Energimiksen angir hvilke energikilder som benyttes til oppvarmet areal.

Rapportert energiforbruk i 2021 8,45 millioner kWh. Mer enn 95 prosent av energiforbruket stammer fra elektrisitet eller fjernvarme. Økningen i energiforbruk i GKs virksomhetslokaler i 2021 kan dels tilskrives bedre datakvalitet knyttet til oppvarmet areal, samt at overgang til elektriske servicebiler har økt strømforbruket ved en del av kontorene i Norge².

Energibruk og energimiks (kWh)	2021			2020			2019		
	Samlet		Norge	Sverige	Danmark	Samlet		Samlet	
Elektrisitet	5 967 593	70,6 %	4 875 754	950 052	141 786	5 603 915	72,4 %	3 876 270	65,4 %
Fjernvarme	2 167 226	25,6 %	976 184	838 661	352 380	1 513 265	19,5 %	1 257 168	21,2 %
Biogass	63 208	0,7 %		63 208					
Pellets	150 000	1,8 %			150 000	366 831	4,7 %	733 860	12,4 %
Korn	0	0,0 %				160 000	2,1 %	0	0 %
Naturgass	55 000	0,7 %			55 000	59 355	0,8 %	26 448	0,4 %
Fossil olje	51 000	0,6 %			51 000	41 070	0,5 %	32 460	0,5 %
Samlet	8 454 027	100,0 %	5 851 938	1 851 922	750 166	7 744 437	100 %	5 926 206	100 %

Tabell 1: Energibruk og energimiks for GKs lokaler (kWh)



Norsk elektrisitet er i praksis 98 prosent fornybar og fjernvarme i Norge betraktes som i gjennomsnitt 95 prosent fornybar.

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

Energiintensitet omfatter spesifikk energibruk til oppvarmet areal som huser GKs virksomhet, og viser hvor energieffektive byggene er, uavhengig av størrelse. For 2021 er gjennomsnittlig energiintensitet 131 kWh/m², omtrent på samme nivå som i 2020. Bedret oversikt og datakvalitet knyttet til arealet som GK benytter til sin virksomhet og energiforbruk, bidrar til at tallet for 2021 ikke er direkte sammenliknbart med tidligere år.

	2021				2020	2019
	Samlet	Norge	Sverige	Danmark	Samlet	Samlet
Total energibruk, elektrisitet og varme (kWh)	8 454 026	5 851 938	1 851 922	750 166	7 744 436	6 350 896
Totalt areal (m²)	64 375	42 733	15 842	5 800	59 455	50 759
kWh/m²	131	137	117	129	130	125

Tabell 2: Energiintensitet (kWh/m²)



Klimagassregnskap

GK har som langsiktige miljømål å halvere egne utslipp innen 2030 og at halve kundeporteføljen vår skal være klimanøytral i 2035.

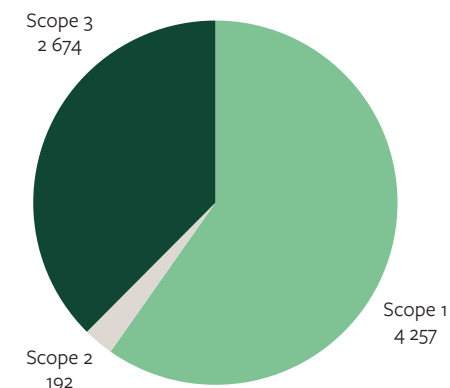
Vårt klimagassregnskap tar utgangspunkt i standarden «Greenhouse Gas Protocol» (GHG-protokollen) som deler utslippene i tre områder (scopes).

På bakgrunn av utfordringer knyttet til datagrunnlag og -innhenting, rapporterte GK i 2019 og 2020 samlet på direkte og indirekte utslipp, og ikke inndelt i scope 1, 2 og 3. For GK Norge tok beregningene utgangspunkt i rapportering via Miljøfyrtårnordningen som inkluderer utslipp fra GKs biler, flyreiser, bygningsareal som huser GKs virksomhet og restavfall. For GKs biler ble tallene justert for innkjøpt drivstoff fra drivstoffleverandører. I Sverige og Danmark ble data knyttet til utslipp fra GKs biler, utslipp fra private biler som

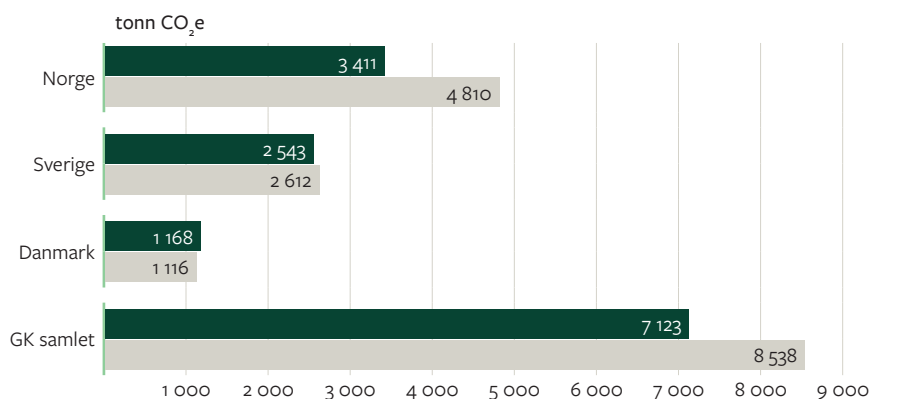
benyttes i GKs virksomhet, taxireiser, flyreiser og bygningsareal som huser vår virksomhet innhentet manuelt. I GK Sverige er tallene for el og varme til kontorer hentet fra leverandørene.

I 2021 ble de gjennomført en vesentlighetsanalyse av utslippskilder og -kategorier og det ble etablert systemstøtte for datainnhenting og beregning av klimagassutslipp. Dette har gjort oss enda bedre i stand til å levere et standardisert klimagassregnskap i tråd med GHG-protokollen. Datagrunnlaget, særlig knyttet til direkte utslipp i scope 1 og 2 er blitt bedre og med systemstøtte er beregningene mer detaljerte.

For å gjøre rapporteringen for 2021 sammenliknbar med tidligere år, er dataene som lå til grunn for vår rapportering i 2019 og 2020 lagt inn i samme løsning³.

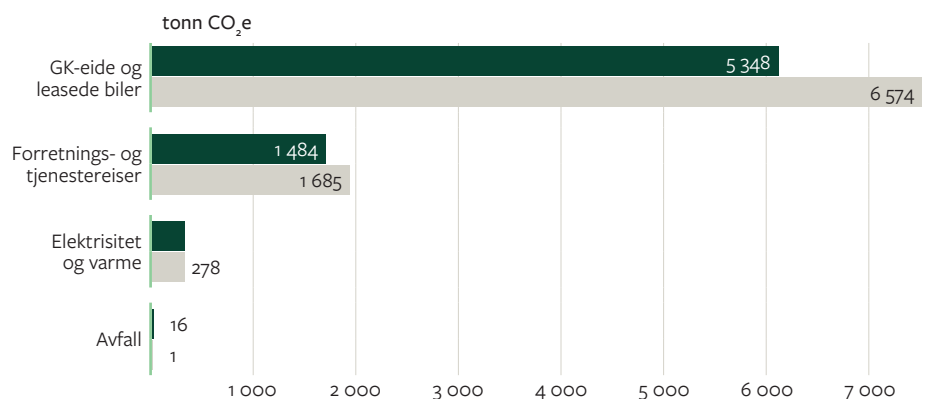


Figur 2: GKs egne utslipp i 2021, inndelt i scopes iht. GHG-protokollen (tonn CO₂e)



Tabell 3: GKs totale klimagassutslipp 2020 og 2021 (tonn CO₂e)

■ 2021 ■ 2020



Tabell 4: Utslippskilder 2020 og 2021 (tonn CO₂e)

■ 2021 ■ 2020

³ Se bærekraftsnote 2.

Totale egne utslipp i 2021 var på 7 123 tonn CO₂e. Dette er en nedgang fra 2020 og skyldes primært mindre utslipp fra transport, da GK har kommet godt i gang med overgang til utslippsfrie biler, særlig i Norge. Deler av reduksjonen kan også tilskrives bedre datagrunnlag, samt endrede utslippsfaktorer. Covid-19 pandemien antas å ha hatt effekt på klimagassutslipp fra flyreiser og tjenestereiser med bil gjennom 2020 og 2021⁴.

Tiltak for å redusere klimagassutslipp i GKs egen virksomhet

Utslipp fra GKs biler utgjør en betydelig andel av GKs egne utslipp. Reduksjon av klimagassutslipp fra GKs kjøretøy gjennom overgang til elektriske og lavutslippsbiler er det viktigste tiltaket for å nå vårt hovedmål om å halvere egne 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.

Det krever større innsats og mer ressurser for å redusere klimagassutslipp fra GKs biler i Sverige og Danmark. De nasjonale målene for Sverige og Danmark gjenspeiler disse forskjellene.

Utslippsintensitet / spesifikke klimagassutslipp

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 2021 ble egne utslipp per omsatt krone redusert med nesten 15 prosent, sammenliknet med 2020, og vi har dermed allerede lavere utslippsintensitet enn målet satt for 2025.

	2021				2020	2019
	Samlet	Norge	Sverige	Danmark	Samlet	Samlet
Totale utslipp (tonn CO ₂ e)	7 123	3 411	2 543	1 170	8 538	9 107
Netto produksjonsvolum (MNOK)	5 788	3 740	1 471	553	6 051	6 304
Utslippsintensitet (kg CO ₂ e/1000 NOK)	1,23	0,91	1,73	2,12	1,41	1,44

Tabell 5: Spesifikke utslipp (kg CO₂e/NOK 1000)⁵

⁴ Se bærekraftsnote 2.
⁵ Se bærekraftsnote 2.

Utslipp i GKs leverandørkjede (Scope 3)

Vesentlighetsanalysen som ble gjennomført for utslippskilder viste at særlig innenfor kategoriene i scope 3 er datagrunnlaget mangelfullt og det er ikke mulig for GK å levere et fullt klimagassregnskap for scope 3 for 2021. Basert på analysen av utslippenes omfang og mulighet til å innhente data, ble kategori 1 «Kjøpte produkter og tjenester», valgt som første steg. Målet for 2021 var å starte arbeidet med å avdekke hvor i GKs verdikjede vi har størst klimapåvirkning, samt avdekke hvilke av GKs leverandører som vi bør prioritere når det gjelder å få ut virkelige data knyttet til våre innkjøp.

Siden faktiske data om produktmaterialer, vekt etc. ikke var tilgjengelig, ble det ved hjelp av eksterne rådgivere gjennomført en screening basert på anbefaling fra Science Based Target initiative (SBTi), som er et internasjonal ledende og anerkjent nettverk som arbeider for at næringslivet skal sette vitenskapsbaserte klimamål. Metoden som ble benyttet var basert på såkalte forbruksbaserte utslippsfaktorer (Environmentally Extended Input-Output (EEIO) tabeller)⁶.

Kategoriseringen av leverandører er basert på verktøyet *Scope 3 Evaluator* fra Quantis. GKs leverandører ble først vurdert ut fra om de leverer produkter eller tjenester. For de leverandørene hvor produkter har blitt levert, vurderes produktenes komponenter (metall, elektronikk, plast, maskineri) basert på leverandørenes sortiment og/eller produktspesifikasjoner.

Det er ikke beregnet utslipp for innkjøpte tjenester. De viktigste tjenestene GK kjøper er innen montering, konsulenter, IT-tjenester og finansielle tjenester.

Manuell kategorisering ble utført for 60 prosent av GKs totale innkjøpsverdi, basert på hovedbok 2021 for respektivt Norge, Sverige og Danmark.

Beregningen viser at klimapåvirkningen fra disse leverandørene er rundt 140 000 tonn CO₂e, altså en betydelig større andel enn GKs direkte og indirekte utslipp i scope 1 og 2. Dette var som forventet og gir oss et godt grunnlag for videre arbeid med å forstå og ikke minst redusere GKs totale klimaavtrykk.



Klimarisiko

For bygg- og anleggsnæringen 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 tiltak.

Konsernstyret i GK får regelmessig orientering om GKs arbeid med bærekraft. Dette vil utvikles videre til å ivareta klimarisikoanalyser og bli en del av ISO 14001-systematikken etter hvert som større deler av vår virksomhet blir ISO 14001-sertifisert.

En egen klimarisikoanalyse ble ikke gjennomført i 2021, men risiko og muligheter knyttet til klima og miljø er tatt inn som en del av arbeidet med å etablere en konsernfelles risikostyringsplattform i selskapet. Klima- og miljørisiko inngår også som en del av vår leverandørevaluering.

GK skal støtte miljøriktig kunnskaps- og produktutvikling gjennom aktiv deltagelse i FoU- og innovasjonsprosjekter som kan gi oss konkurransefortrinn og som er med å redusere våre kunders klimaavtrykk. I 2021 investerte vi over 21,9 millioner kroner i ulike forskningsprosjekter. Til sammenlikning var beløpet 7 millioner kroner i 2020. Store deler av økningen er knyttet til et Skattefunn-prosjekt "Inneklima som tjeneste".

Se for øvrig omtale av ulike forsknings- og utviklingsprosjekter der GK deltar på sidene 34-39.



Sosialt og samfunnsmessig ansvar

GK er en pådriver for at sosiale forhold blir ivaretatt 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 som menneskerettigheter, arbeiderrettigheter og mangfold, likestilling og helse, miljø og sikkerhet.

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

En av de største risikoene for negativ påvirkning på menneskerettigheter og arbeiderrettigheter i Skandinavia er utilstrekkelig oppfølging og kontroll av underentreprenører og annet innleid personell. Kvalitet på ansettelsesavtaler, 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 gjeldende regelverk i alle land der GK er til stede. Vår adferdskode og etiske retningslinjer (code of conduct) skal følges av alle våre ansatte.



Organisasjon og ansatte

GK hadde per 31.12.2021 2 904 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	Ansatte
GK Norge AS	1 978
Gunnar Karlsen Sverige AB	686
GK Danmark A/S	210
GK Gruppen AS (morselskap)	30
Totalt i hele GK	2 904

Tabell 6: Antall ansatte fordelt på selskap

Andelen midlertidig ansatte i GK utgjorde for konsernet 7,9 prosent av den totale arbeidsstyrken i 2021. Nesten 86 prosent av våre midlertidige ansatte er lærlinger. Når GK inngår en midlertidig lærlingkontrakt, er det med intensjonen om å ansette vedkommende i fast stilling etter endt læreperiode. Øvrige i midlertidige stillinger er vikarer og ansatte i midlertidige prosjektroller.

Det er ikke avdekket at det er noen systematiske kjønnsforskjeller blant midlertidig ansatte.

Selskap	Totalt	GK i Norge	GK i Sverige	GK i Danmark	GK Gruppen (morselskap)
Midlertidige ansatte med arbeidskontrakt med GK	7,90 %	8,74 %	4,20 %	6,1 %	3,80 %
Antall lærlinger	196	161	22	13	0
Andel lærlinger av midlertidige ansatte	85,6 %	93,1 %	51,2 %	100,0 %	
Deltidsansatte	2,40 %	2,20 %	2,90 %	3,30 %	3,80 %

Tabell 7: Andel midlertidige og deltidsansatte fordelt på selskap

Antallet deltidsansatte i GK utgjorde for konsernet 2,4 prosent av den totale arbeidsstyrken i 2021. En analyse av de deltidsansatte viser at denne gruppen ansatte i hovedsak er eldre medarbeidere som selv ønsker redusert stilling.



Arbeidsmiljø og trivsel

Å sørge for et godt arbeidsmiljø er viktig for GK og vi påvirker arbeidsmiljøet vårt både direkte og indirekte gjennom felles retningslinjer, arbeid for en god bedriftskultur og gjennom oppfølging av den enkelte medarbeider. GKs mål er å tiltrekke oss, utvikle og beholde de mest kompetente og engasjerte medarbeiderne og lederne innenfor bygg- og anleggsnæringen, og dyrke en prestasjonskultur som er kundeorientert og verdidrevet.

HR-avdelingene har sammen med konsernsjef og administrerende direktør i respektive landorganisasjoner det øverste ansvaret for oppfølging av medarbeiderne våre. 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 undersøkelser blant de ansatte for å kartlegge trivsel og forbedringsområder. I januar 2021 ble det gjennomført en medarbeiderundersøkelse på tvers av alle selskapene i GK. Undersøkelsen viste at vi har et godt arbeidsmiljø, med stor andel engasjerte medarbeidere og ledere. Resultatene viste også at GKs strategiske retning og fokus har blitt tatt godt imot av organisasjonen.

I både 2020 og 2021 gjennomførte vi også eNPS-undersøkelser (Employee Net Promoter Score), som indikerer om våre medarbeidere vil anbefale GK som arbeidsgiver utad. Undersøkelsen viste at GKs eNPS ligger godt over sammenliknbar referanseverdi i næringen.

GK ble, som mange andre selskaper, påvirket av Covid-19-pandemien og gjennom 2021 var driften fortsatt preget av smittevern-tiltak og usikkerhet i markedet. GK har sørget for å følge lokale og nasjonale retningslinjer for smittevern, samt jobbet med kommunikasjon og informasjonsformidling.

Turnover

I 2021 økte frivillig turnover i alle enheter, unntatt i Danmark. Dette skyldes til en viss grad store organisatoriske endringer i vår norske og svenske virksomhet, som har skapt noe usikkerhet blant ansatte. Vi mener at turnover blant våre ansatte er for høy, og GK har satt i gang målrettede tiltak for å få ned turnover og nå et måltall på 8 prosent i 2025.

Land	2021	2020
GK Sverige	22 %	14,0 %
GK Danmark	3 %	9,9 %
GK Norge	12 %	11,0 %
GK Gruppen (morselskap)	9 %	2,2 %
Samlet for GK	14 %	11,4 %

Tabell 8: Turnover (ansatte), pr. land og samlet for GK

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

Turnoverdata formidles fortløpende til ledere og avdelinger, for å sikre at gode og målrettede tiltak kan iverksettes.

I Norge er det gjennomført en analyse av årsaker til turnover i 2021, som inkluderer faktorer som kjønn, stillingskategori og arbeidsmiljøfaktorer. Denne analysen identifiserte «Ledelse», «Struktur» og «Ordninger» som de tre viktigste faktorene for turnoverintensjon, i prioritert rekkefølge. I Danmark identifiseres fokus på forutsigbarhet og utvikling av medarbeidere blant annet ved introduksjon av ny karrierevei for ansatte, samt bedre onboarding av nyansatte som de viktigste faktorene for at turnovergraden er redusert i 2021.

Andre konkrete tiltak som er iverksatt er et større fokus på arbeidsmiljø og trivsel, kompetanseprogrammer og intern utvikling, samt implementering av GKs verdigrunnlag. I 2021 ble det blant annet gjennomført et eget avdelingsmøte i alle deler av konsernet med felles opplegg med fokus på våre verdier, INA, og etterlevelsen av disse. Det er også påbegynt implementering av et nytt employer branding-konsept, samt rekrutteringspolicy og rekrutteringsprosess som er viktige elementer for å styrke GKs merkevare som arbeidsgiver og øke stoltheten internt. Det samme er tydelig ledelse og synlige karriereveier for selskapets ansatte.

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.

Bygg- og anleggsnæringen er 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 hvordan GK kan tiltrekke og beholde flere kvinner, samt yngre arbeidssøkere og medarbeidere med riktig kompetanse.

Ved 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.

GK har nulltoleranse for mobbing, diskriminering eller trakassering, uavhengig av om dette gjelder våre egne medarbeidere eller samarbeidspartnere og knytter seg til kjønn, alder, etnisitet, nasjonalitet, religion, seksuell legning eller lignende.

Det er planlagt aktivitet i 2022 for å bryte ned mangfoldsagendaen og finne ut av hva GK skal fokusere på innen mangfold og identifisere hvilke tiltak vi skal jobbe med i årene fremover.

Kjønnsbalanse

For å være en pådriver i næringen er GK forberedt på å utfordre kjønns sammensetningen i konsernet og jobbe med å bli en mer attraktiv arbeidsplass for både kvinner og menn.

GK har som mål å ha en kvinneandel på 20 prosent i 2025.

Kvinneandelen vår var 10 prosent ved utgangen av 2021, som er på linje med sammenlignbare virksomheter. Det er i 2021 noe høyere kvinneandel i ledelsesfunksjoner (15,9 prosent) enn ellers i selskapet. Kvinneandelen i konsernledelsen utgjør nå 43 prosent, og andelen kvinnelige ledere på høyere organisatoriske nivåer økte fra 2020 til 2021. Dette er høyere enn for byggenæringen generelt, hvor dette tallet i 2021 var på 19 prosent kvinneandel i ledelsesfunksjoner.

At kvinneandelen er høyere på ledernivåene, både nivå 1 og 2, er et godt utgangspunkt for å oppnå høyere kvinneandel også på andre nivåer i selskapet i fremtiden. Både fordi disse kvinnene kan bidra til å utfordre tradisjonelle rekrutteringsmålgrupper, og fordi kvinner som begynner i GK har kvinnelige forbilder innen ledelse.

Kvinneandelen samlet sett ligger på samme nivå som i fjor og foregående år, med en svært liten økning. I 2021 har det blitt jobbet aktivt internt med å finne ut av hvordan vi som arbeidsgiver er attraktive for kvinnelige kandidater, og dette arbeidet vil implementeres fullt ut i 2022.

Det er gjort analyser knyttet til likelønn, ansettelsesformer og diskriminering i 2021 og vi har ikke identifisert systematiske skjevheter. Vi fortsetter å arbeide systematisk med dette området og i 2022 vil vi gjennomføre intervjuer med kvinner over hele selskapet for å få et klarere innblikk i hvordan de opplever sin hverdag i GK.

	Totalt	Norge	Sverige	Danmark	GK Gruppen (morselskap)
Kvinneandel totalt	10 %	9,56 %	9,80 %	10,80 %	50 %
Andel kvinner i operative stillinger	9,5 %	8,8 %	9,9 %	12,1 %	46,2 %
Andel kvinner senior- og lederstillinger - nivå 1 ⁷	12,90 %	7,10 %	12,50 %	0 %	66,70 %
Andel kvinner senior- og lederstillinger - nivå 2 ⁷	15,10 %	18,10 %	9,30 %	0 %	42,90 %

Tabell 9: Kvinneandel fordelt på stillingsnivå

⁷ Se bærekraftsnote 7.

20 prosent kvinner innen 2025

Kvinneandelen 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 kvinneandelen i GK til 20 prosent innen 2025 kun basert på rekruttering innenfor fagarbeiderstillinger. 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. Tall fra Universum i 2021 viser at GK er rangert som nr. 70 blant ingeniørstudenter.

Et av GKs initiativer for å øke kvinneandelen i Norge er at vi tar aktivt del i flere ulike initiativer for å fremheve gode kvinnelige rollemodeller, som for eksempel Ingeborg-nettverket.

Mulighetsrommet for å ansette kvinnelige ingeniører er større enn på fagarbeidersiden, men det er også her kamp om talenter og erfarne kandidater. Med bakgrunn i rekrutteringsgrunnlaget, vil vi spesifikt jobbe med å øke kvinneandelen blant fagarbeidere, i prosjektledelse og andre ingeniørrettede fag, samt i lederstillinger.

I 2021 har vi jobbet med å konkretisere og konseptualisere vår nordiske merkevare som arbeidsgiver. Implementering vil foregå gjennom 2022, sammen med økt markedsføring av GK som arbeidsgiver. Målet er også at denne markedsføringen vil tiltrekke et større mangfold av kandidater. Vi har i 2021 også startet på arbeidet med å utvikle en rekrutteringsmetodikk som begrenser muligheten for feilansettelser.

Diskriminering og trakassering

GK har nulltoleranse for diskriminering og trakassering og har gode rutiner for å forebygge og håndtere forskjellsbehandling og andre kritikkverdige forhold. I vår interne adferdskode og etiske retningslinjer, samt menneskerettighetspolicy tar vi avstand fra alle former for diskriminering, og stadfester at alle våre medarbeidere skal sikres et trygt arbeidsmiljø både fysisk og psykososialt.

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

Det er mottatt og behandlet to saker om kritikkverdige forhold via GK Whistle i 2021.

I Norge er det i tillegg to rapporterte saker vedrørende seksuell trakassering. Begge disse ble fulgt opp i tråd med GKs definerte rutiner for håndtering av varsler og sanksjoner ved identifiserte tilfeller av trakassering,

I medarbeiderundersøkelsen som ble gjennomført i januar 2021 var 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 blir fulgt opp med analyser og målrettede tiltak iverksatt.

Til tross for at antallet varslingssaker kan betraktes som lavt i et konsern av vår størrelse, kan vi imidlertid anta utfra funn i medarbeiderundersøkelser og pulsmålinger at noen saker håndteres av ledere 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.

Lønn og kompensasjon

Lik lønn for likt arbeid er et viktig prinsipp i GK, og usaklige lønnsforskjeller skal ikke forekomme.

Alle land GK opererer i er siden 2020 omfattet av krav til offentliggjøring av data knyttet til likelønn slik at lønnsgapet i bedriften er kjent og tiltak kommunisert.

Arbeidet med dypere og mer omfattende analyse og likelønns-vurderinger for samtlige land i tråd med eksisterende lovverk og forventede innstramminger i EU er påbegynt. I 2021 er det gjennomført en likelønnsanalyse som tilfredsstillende ARP-lovgivningen i 2021 for de norske selskapene og det er ikke funnet systematiske skjevheter i lønn mellom kjønnene.

I GK Norge er medianlønn for kvinner 3,7 prosent høyere enn for menn. Det har sammenheng med stillingsstrukturen i selskapet hvor menn er overrepresentert blant lærlinger, montører og serviceteknikere. I den norske virksomheten er det relativt sett en større andel kvinner i administrative stillinger og enkelte ingeniørstillinger.

I GK Sverige er medianlønn for kvinner lavere enn menns lønn. Dette må analyseres nærmere for å sikre at det ikke eksisterer usaklige lønnsforskjeller.

I GK Danmark er medianlønn for menn 35 prosent høyere enn for kvinner. Dette skyldes i hovedsak at det ikke er noen kvinner i ledende stillinger i Danmark.

Lederlønninger

Fri Fagbevegelses undersøkelse av lederlønninger viser at topplederne 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.

Medianlønn for ansatte i alle land var på samme nivå eller økte moderat i 2021. Forholdet mellom topplederlønnen og lønnsmedianen i GK er innenfor det norske gjennomsnittet.

	GK Norge (NOK)	GK Sverige (SEK)	GK Danmark (DKK)	GK Gruppen (morselskap) (NOK)
Median - kompensasjon menn	574 116	456 000	547 475	773 500
Median - kompensasjon kvinner	595 260	420 000	404 232	760 980

Tabell 10: Gjennomsnittslønn (inkl. beregnet bonus) for GKs ansatte i Norge, Sverige og Danmark



Helse, miljø og sikkerhet

For bygg- og anleggsnæringen utgjør utilstrekkelige tiltak knyttet til helse, miljø og sikkerhet (HMS) et av de største risikoområdene. I GK jobber vi kontinuerlig med sikkerhetskultur og forebyggende arbeid innen helse, miljø og sikkerhet. HMS-kulturen er et fundament for gode økonomiske resultater, som igjen bidrar til å bli en 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 oppgaver, ansvar og kollegaer, og at de kommer trygt hjem. Helse, miljø og sikkerhet er 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.

For å sikre en beste praksis og etterlevelse av GKs sikkerhetsarbeid i hele konsernet, ble 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 våre medarbeidere, samarbeidspartnere, 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 ferdigstilt 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 samlende sikkerhetskultur på tvers av land og selskaper.

I Sverige er det i tillegg utviklet et nytt digitalt arbeidsmiljøkurs for ledere, som ble lansert sommeren 2021. Det er et tydelig mål at kursene skal bidra til å styrke både det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet og sikre bedre kunnskap og forståelse, samt mål-oppnåelse av vår nullvisjon for skader, ulykker og andre kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Felles HMS-kurs ble lansert i Sverige og Norge høsten 2021, mens Danmark lanserer kurset i 2022. 73 prosent av den svenske organisasjonen og 78 prosent av de ansatte i Norge har gjennomført kurset per 31.12.2021.

Skade- og ulykkesstatistikk

GK har en nullvisjon for skader og ulykker. Likevel er det viktig å ha fullstendig oversikt over skadeomfang, mindre hendelser og nestenulykker for å kunne jobbe aktivt med risikoforebygging. Det er utarbeidet en intern rapporteringsrutine for innhenting av grunndata knyttet til ulykker og hendelser som 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 ISO 9001.

Totalt sykefravær i GK var 6,64 prosent i 2021. GK benytter seg av H- og F-verdier⁸ for å gi et innblikk i konsernets ulykkesstatistikk, herunder omfanget av ulykker med fraværsskader og lengden på fravær knyttet til arbeidsulykker. Statistikken inkluderer ikke hendelser blant GKs underentreprenører eller innleide. Konsernets samlede H1-verdi er redusert fra 2020 til 2021, og ligger nå nærmere Byggenæringens Landsforbunds normtall for næringen. F-verdi for konsernet er nå lavere enn normtallet.

	2021					2020	2019
	Totalt	BNLs normaltall	Norge	Sverige	Danmark	Totalt	Totalt
Antall fraværsdager pga arbeidsulykke per 1 000 000 arbeidede timer (F-verdi)	98,77	111,22	86	13,48	461,29	101,44	84,02
Arbeidsulykker med minst 1 dags fravær*1 000 000/totalt antal timer (H1-verdi)	8,17	5,41	6,8	4,9	24,54	7,98	11,04
Totalt antall skader, inklusiv skader der tilrettelagt arbeid er benyttet / medisinsk behandling utført (H2-verdi)	15,04		13,12	14,09	24,54	13,19	15,98

Tabell 11: Skade- og ulykkesstatistikk (H- og F-verdier) for GK i Sverige, Danmark og Norge.

⁸ Se bærekraftsnote 8.

SOSIALT OG SAMFUNNSMESSIG ANSVAR

GK jobber godt på tvers av landene med å forbedre datagrunnlaget for skader- og ulykker i selskapet. GKs konsernplan for HMS har hatt spesielt fokus på økt rapportering, og da særskilt for nestenulykker og farlige/risikofylte forhold.

Høsten 2021 har vi derfor startet utrulling av et nytt rapporteringsverktøy til dette formålet. Økt rapportering vil bidra til mer kunnskap rundt hendelser, som igjen vil danne et grunnlag for målrettede tiltak. I Danmark var det i 2021 en økning av innrapporterte, mindre alvorlige tilfeller. Dette kan indikere at rutiner for innrapportering er forbedret. Det jobbes med en årsaksanalyse for å bringe ned antallet tilfeller.

GK er svært bevisste på forebygging av arbeidsuhell og andre negative konsekvenser for arbeidsmiljøet. I 2021 ble det innført forbedret opplæring med et nytt felles HMS-kurs for hele konsernet. I Sverige ble det også i 2021 arrangert den årlige "Sikkerhetsveckan" som bidrar ytterligere til kompetanseheving innen HMS, risikovurderinger og rapportering. Gjennom 2022 vil det bli satset ytterligere på forebyggende og bevisstgjørende tiltak som verneombudssamlinger og HMS-uke i selskapene.



Menneskerettigheter

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.

I 2020 ble det vedtatt og implementert policy for menneskerettigheter for hele konsernet og våre relasjoner. Policydokumentet inkluderer arbeidsrettigheter, etikk og forbud mot barne- og tvangsarbeid. Det pågår arbeid med å revidere eksisterende rutiner for å ivareta en god risikokartlegging, risikohåndtering og etterlevelse av GKs policy for menneskerettigheter, i tråd med nye lovkrav som følger av åpenhetsloven.

Det er sterk lovgivning på feltet i de skandinaviske landene og GK har gode prosedyrer for å sikre at det ikke forekommer barne- eller tvangsarbeid internt i selskapet. GK har også implementert en atferdskode (code of conduct) for leverandører der både ansvar for menneskerettigheter og forbud mot barne- og tvangsarbeid inngår.

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 risiko-produkter hvor uregelmessigheter kan forekomme i vår verdikjede

og blant underleverandører og arbeidet med risikokartlegging og leverandørevaluering startet opp i 2021.

GK har tatt i bruk systemplattformen Worldfavor for datainnsamling og rapportering knyttet til leverandørevaluering. Leverandører til GK må svare og gi opplysninger innenfor følgende områder: generell informasjon, økonomi, kvalitetsledelse, miljøledelse, arbeidsmiljø, sosialt og samfunnsmessig ansvar, samt signering av GKs leverandør code of conduct. Basert på svarene, analyserer systemet risikoprofilen til leverandøren og gir hver enkelt en score.

Leverandørevalueringen ble sendt til nær 900 av GKs største og mest vesentlige leverandører i løpet av høsten 2021. For rundt 2/3 av disse angir systemet behov for oppfølging og arbeidet med dette vil fortsette i 2022. Systemet hjelper oss også med en analyse av hvilke leverandører det er behov for at vi foretar fysiske besøk for å sikre at våre krav etterleves.

Målet om å gjennomføre due diligence på minst ti leverandører med høyest risikoprofil i 2021 ble ikke nådd, men arbeidet fortsetter i 2022 med mål om å ha gjennomført en slik prosess for minimum 50 leverandører innen 2025 med et særskilt fokus på menneskerettigheter i overensstemmelse med nye lovkrav.



Eierstyring og selskapsledelse

GK er et familieeid konsern med virksomhet i hele Skandinavia. GK Gruppen eies av familien Karlsen og konsernstyret er øverste ansvarlige 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.

GKs eierstyring og selskapsledelse tar utgangspunkt i 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.



GKs prinsipper for 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, styrer 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. Iht. 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 målsetning 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. Ansatterepresentanter velges inn i styrene der dette enten følger av lovgivning eller er avtalt med representanter for de ansatte.

Administrerende direktør for datterselskaper 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. Ansatterepresentanter velges inn i styret der dette enten følger av lovgivning eller er avtalt med representanter for de ansatte.

GKs styre og ledelse

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.

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.

Styrets uavhengighet

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. GK har som mål at mer enn halvparten av styremedlemmene skal være uavhengige og styreinstruksene for både konsern og datterselskaper forbyr daglig leder å fungere som styreleder i eget selskap.

I 2021 gikk ett styremedlem ut av styret (Arne Ramberg) og generalforsamlingen har valgt inn Sturla Magnus som nytt styremedlem.

Styremangfold

GK driver sin virksomhet i en tradisjonelt mannsdominert næring. Dette gjenspeiles også i kvinneandel blant ansatte (10 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. GK har satt mål om å ha 40 prosent kvinneandel i konsernstyret innen utgangen av strategiperioden (2025). Dette er også nedfelt i våre prinsipper for eierstyring og selskapsledelse.



Kompensasjon og kollektivavtaler

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 rettferdig 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.

Prestasjonsbasert insentivordning

En rekke av ESG-indikatorene blir brukt som KPI-er i GKs virksomhetsstyring og fremgang måles som en del av strategioppfølgingen.

GKs norske virksomhet innførte i 2021 en pilot for resultatlønn-sordning der også bærekraftsarbeidet ble hensyntatt i resultatlønnsgrunnlaget. Ordningen inneholder en KPI om forbedret prestasjon på minimum 10 av de totalt 30 parameterne i denne ESG-rapporten sammenliknet med foregående år og ved en eventuell måloppnåelse gis det uttelling for alle ansatte. Det er ikke satt kvantitative forbedringsmål for hver av parameterne.

Erfaringer fra prestasjonsbaserte insentiver knyttet til bærekraft i GK Norge vil bli evaluert og det vil i løpet av 2022 bli igangsatt et arbeid med å vurdere hva slags resultatlønnssordning GK Gruppen

skal ha i fremtiden. Det er naturlig at flere av ESG-indikatorene inngår som KPI-er i en slik ordning.

Kollektive forhandlinger

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.

Allmenngjøring av tariffavtaler innebærer at alle ansatte i selskapet kan sies å være omfattet av en tariffavtale.

GK deltar aktivt i dialog med fagforeningene og ansatte for å fremme gode arbeidsvilkår. Det er full åpenhet rundt slike forhandlinger i GK.



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.

Anti-korrupsjon

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

GK oppdaterte og implementerte i 2020 en ny adferdskode (verdier og etiske retningslinjer) som tydelig definerer prinsipper for vår forretningsmessige adferd – som enkeltmedarbeidere og som organisasjon.

Det er etablert et obligatorisk opplæringsprogram for ansatte i GKs adferdskode. Nesten 60 prosent av de ansatte gjennomførte kurset i 2021, men målet om at 100 prosent av GKs medarbeidere skal bekrefte at de overholder GKs etiske retningslinjer ble ikke nådd. Det er iverksatt tiltak både for å sikre at alle ansatte gjennomfører det obligatoriske kurset og at det tas inn som en del av onboardingen av nye medarbeidere.

Varsling

GK legger 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. 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 varslingssystem «GK Whistle» sikrer anonym og konfidensiell varsling via en kryptert tredjepartsløsning. Løsningen er både tilgjengelig for ansatte via GKs intranett og for eksterne via GKs nettsider i alle tre land.

Adferdskode for leverandører

GK har en kompleks og omfattende leverandørkjede. I Norge er det vedtatt og i EU foreslått lover om obligatoriske aktsomhetsvurderinger i leverandørkjeden og større virksomheter pålegges å arbeide aktivt med å avdekke og håndtere negativ påvirkning på menneskerettigheter og arbeidsforhold hos sine leverandører.

GK innførte i 2020 en adferdskode for leverandører. Denne stiller tydeligere krav til våre leverandører, og muliggjør etablering av analyser, aktsomhetsvurderinger og risikohåndtering i leverandørkjeden på viktige områder som menneskerettigheter, arbeidsforhold, miljø, korrupsjon, risiko knyttet til produkter og andre vesentlige bærekraftstema. Adferdskoden bidrar til økt fokus på risiko i vår verdikjede og danner et utgangspunkt for våre pålagte aktsomhetsvurderinger i leverandørkjeden i alle tre land hvor vi har virksomhet.

Totalt har bare rundt halvparten av våre leverandører i leverandørregisteret undertegnet adferdskode i 2021 og vi er fortsatt et stykke unna målet om at alle leverandører i GKs leverandørregister skal bekrefte at de oppfyller ny adferdskode.

En ny leverandørevaluering ble innført i hele konsernet i 2021 i tråd med nye lovkrav om åpenhet om aktsomhetsvurderinger for leverandørkjeden. Målet om å evaluere 50 leverandører for bærekraftsrisiko og etterlevelse av adferdskoden for leverandører innen 2025 står fortsatt ved lag.

Arbeidet med evaluering og oppfølging av leverandørkjeden vil fortsette i 2022.

Datasikkerhet

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

Som et selskap i bygg- og anleggsnæringen er GK 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 lovverk, og at vi har etablert styringsmekanismer og rutiner for å ivareta persondata og den ansattes personvern.

GK ble sommeren 2021 utsatt for et dataangrep. Angrepet rammet primært GKs interne systemer. Kundeløsninger som kjører i egne nettverk ble ikke berørt. GKs operasjonelle virksomhet mot kunder ble derfor i liten grad påvirket av dataangrepet. Berørte systemer var tilbake i normal drift etter 2-3 uker.

Angrepet var et løsepengevirus og det ble stjålet data med informasjon om ansatte fra lønnsarkivet i GKs norske virksomhet. Ansatte og tidligere ansatte i GK i Norge ble derfor varslet om at deres personopplysninger var på avveie. Det ble lagt stor vekt på å gi ansatte god informasjon om mulige konsekvenser av datatyveriet og råd og hjelp om hvordan man kan redusere risikoen for eventuelt id-tyveri. Per nå er det ikke avdekket at dataene som ble stjålet fra oss i dataangrepet er lekket.

Dataangrepet intensiverte vårt arbeid med informasjonssikkerhet og rutiner for behandling av personopplysninger. I fjerde kvartal 2021 ble det gjennomført en internrevisjon av håndteringen av persondata i de norske selskapene, inkl. GK Gruppen AS. Revisjonen viste at de overordnede rutinene knyttet til håndtering av personvern i GK er i orden, og det ble ikke avdekket noen alvorlige brudd. Revisjonen pekte også på noen forbedringsområder, og det er iverksatt flere tiltak for å bedre sikkerheten og sikre korrekt håndtering av persondata både internt og i kundesammenheng.

Personvern

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.

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. I 2021 ble arbeidet med å implementere en styringsmodell og nødvendige rutiner for etterlevelse av etablert policy påbegynt. Dette arbeidet fortsetter i 2022. Målet om å etablere en rutine med systemstøtte som kan måle at 100 prosent av GKs ansatte bekrefter at de kjenner til og etterlever GKs policy om informasjonssikkerhet og personvern ble ikke nådd, men arbeidet med å få på plass en slik løsning fortsetter.

Rapporteringspraksis

GK rapporterer årlig på bærekraft. 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 virksomhetsstyring (ESG). De samme indikatorene benyttes som KPI-er for vår generelle strategi- og virksomhetsoppfølging i GK.

Vår rapporteringspraksis sikrer åpenhet om relevante bærekraftsrisikoer og deres påvirkning på konsernet.

ESG-rapportering og offentliggjøringspraksis

GK som konsern er per i dag ikke lovpålagt å utarbeide en bærekraftsrapport 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 og progresjon på arbeidet med de av FNs bærekraftsmål som er funnet relevante for selskapet å kunne bidra på.

Det er stadig mer lovverk under utvikling både i Norge og i EU når det gjelder å dokumentere og kommunisere hvordan virksomheter arbeider med bærekraft. Det er forventet at også GK fremover vil bli underlagt mer regelverk på området og vårt arbeid med ESG-rapportering er gode forberedelser på nye lovkrav.

GK er medlem av Skift – næringslivets klimaledere, og igjennom dette har vi blant annet forpliktet oss til å utarbeide klimagassregnskap iht. GHG-protokollen. Arbeidet med å kartlegge og rapportere på såkalte Scope 3-utslipp startet opp i 2021, blant annet med en vesentlighetsanalyse over hvilke kategorier i Scope

3 som er mest relevante for GK. Vårt klimagassregnskap for 2021 vil inneholde beregnede utslipp fra de største leverandørene i vår leverandørkjede og arbeidet med å inkludere flere kategorier med utslippskilder vil fortsette i 2022.

I 2022 er det også mål om å starte arbeid med å sette verifiserbare mål for utslippsreduksjoner som er i tråd med 1,5 gradersmålet og rapportering på faktisk måloppnåelse (science based targets), samt kartlegge og rapportere klimarisiko for GK i tråd med TCFD-rammeverket (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures).

GK benytter Nasdaq's ESG-guide som rammeverk for rapportering. Dette rammeverket følger alle internasjonale standarder, lover, reguleringer og beste-praksis. Rammeverket 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.

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.

Denne ESG-rapporten er nummer tre i rekken for GK, og våre bærekraftsmål og -rapportering er fortsatt under utvikling. Likevel har vi i 2021 kommet nok et stykke på vei, og kan vise til forbedringer og progresjon på en rekke parametere. Dette skaper motivasjon og stolthet internt, samtidig som vi også ser behovet for å videreutvikle interne systemer for å øke kvaliteten på datagrunnlaget.

Tredjepartsvurdering

GK har i 2021 gjennomført et omfattende arbeid for å styrke ESG-rapporten som styringsverktøy for vårt bærekraftsarbeid og som kommunikasjonsverktøy for interessenter.

GK har med bistand fra eksterne bærekraftskonsulenter over de siste årene kartlagt vårt forbedringspotensial og implementert vesentlige elementer i vår strategi, virksomhetsstyring 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.

For GK er det viktig å være transparent og åpen om bærekraftsarbeidet, både gjennom egen rapportering og ESG-vurderinger gjort av tredjeparter og vi har som mål at vår rapportering for 2022 skal gjennomgås av ekstern revisor eller annen uavhengig tredjepart. Rapporten for 2021 har ikke gjennomgått vurdering av uavhengig tredjepart.

Innhold

67	Note 1 - Rammeverk for bærekraftsrapportering
67	Note 2 - Oppdatering av tall fra fjorårets klimaregnskap/ny metode for beregning av klimagassutslipp inkludert omregning av tall fra tidligere rapporteringsperioder
67	Note 3 - Energibruk, energiintensitet og energimiks
67	Note 4 - Usikkerhet ved forbruksbaserte utslippsfaktorer
68	Note 5 - Vannforbruk
68	Note 6 - Tiltak for å redusere klimagassutslipp i kundeporteføljen
68	Note 7 - Ledernivåer
68	Note 8 - H- og F-verdier
69	Note 9 - ESG-indekser
73	Note 10 - Nasdaq ESG Reporting Guide



Note 1 - Rammeverk for bærekraftsrapportering

GK benytter Nasdaqs “ESG Reporting Guide 2.0” som rammeverk for vår bærekraftsrapportering. GK er per i dag ikke lovpålagt å rapportere på bærekraft og selskapet faller ikke inn under regnskapslovens definisjon av store selskaper og § 3-3 c om “Redegjørelse for samfunnsansvar”. GK velger likevel å integrere bærekraft og måling og rapportering på ESG-indikatorer i sin virksomhetsstyring, med utgangspunkt i Nasdaqs rammeverk for børsnoterte selskaper. Der hvor det er relevant, setter GK egne målsettinger knyttet til indikatorene og dette kan være både engangsmål og utviklingsmål.

Se note 9 for ESG-indeks for klima og miljø (E), sosialt og samfunnsmessig ansvar (S) og virksomhetsstyring (G) og GKs rapportering på de ulike indikatorene.

Nasdaqs ESG-guide tar utgangspunkt i internasjonalt anerkjente standarder, prinsipper og rammeverk for rapportering, som The Global Reporting Initiative (GRI), The Sustainability Accounting Standard Board (SASB), Task Force on Climate-related Disclosures (TCFD), UN Global Compact og FNs bærekraftsmål

Se note 10 for oversikt over hvordan de ulike rammeverkene er koblet til Nasdaqs ESG-indikatorer.

Note 2 - Oppdatering av tall fra fjorårets klimaregnskap/ny metode for beregning av klimagassutslipp inkludert omregning av tall fra tidligere rapporteringsperioder

I tråd med GKs mål om å rapportere i henhold til GHG-protokollen, har GK i 2021 etablert systemstøtte for klimaregnskap, som innebærer endring i metoden for beregning, utslippsfaktorene som er benyttet og presentasjon av klimaregnskapet.

I 2020 rapporterte GK samlede utslipp, med resultatet presentert som en blanding av CO₂-ekvivalenter og CO₂. I 2021 er dette oppdatert, og selskapet rapporterer i CO₂-ekvivalenter i henhold til GHG-protokollen scope 1, 2 og 3. Metoden for beregning av scope 2 er lokasjonsbasert (Location Based).

For 2021 er utslipp fra avfall spesifisert i scope 3, tidligere år har disse utslippene vært en del av kategorien «Annet». Avfall utgjør kun en liten andel (12 tonn) av selskapets totale utslipp.

I sammenheng med beregning ved hjelp av ny metode, samt reberegning av utslippene for 2019 og 2020, er det avdekket og rettet bruk av feil utslippsfaktor for utslipp fra GKs biler i 2020.

Note 3 - Energibruk, energiintensitet og energimiks

Dataunderlag og datafangstmetode er forskjellig for Norge, Sverige og Danmark. I Sverige innhentes underlaget fra byggeier eller -utleier. I Norge brukes underlaget fra Miljøfyrtårnrapporteringen, i kombinasjon med oversikt over totalareal i gjeldende leieavtaler. I Danmark kommer varmemeforbruk fra byggeier eller -utleier og elektrisitetsforbruk fra Eloverblik.

Datagrunnlaget for areal som huser GKs virksomhet er bedret gjennom 2021 og oppdatert i henhold til dette.

Note 4 - Usikkerhet ved forbruksbaserte utslippsfaktorer

Det er benyttet forbruksbaserte utslippsfaktorer i beregningen av utslipp i GKs leverandørkjede. Forbruksbaserte utslippsfaktorer har høy grad av usikkerhet da det er flere usikkerhetsmomenter mellom faktiske utslipp og aktivitetsdata benyttet i beregning av utslipp, som direkte utslipp, sektor, målingen av sektorens økonomiske størrelse. Andre faktorer som bidrar til usikkerhet, er det faktum at utslippsfaktorene er basert på globale nivåer som ikke oppdateres hvert år. Likevel, siden GK har sin virksomhet i Norden, kan bruken av disse utslippsfaktorene anses som konservativ. Dette er viktig fordi utslipp alltid skal overvurderes og ikke undervurderes når det er usikkerhet.

Note 5 - Vannforbruk

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.

Note 6 - Tiltak for å redusere klimagassutslipp i kundeporteføljen

Enkelte tidligere rapporterte delmål og tiltak for å nå GKs overordnede mål om at halve portefølje skal være klimanøytral i 2035, er justert eller faset ut. Dette gjelder blant annet mål om antall bygg med «Energimerke A» og økning av antall bygg registrert i GK Cloud, samt eget mål om Well-prosjekter. Det er i stedet igangsatt et eget prosjekt for å konkretisere hva målet om en grønnere kundeportefølje skal betyr for GK og hvordan vi best kan hjelpe våre kunder med overgangen til netto-null utslipp.

Note 7 - Ledernivåer

Senior- og ledernivå 1 er definert som konsernledelse, firmaledelse og ledergrupper. Senior- og ledernivå 2 er definert som andre ledere med personal- eller resultatansvar. Definisjonen av nivå 1 og 2 er endret fra 2020.

Note 8 - H- og F-verdier

H1-verdien viser hyppighet 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 fraværsomfanget og beregnes fra antall fraværsdager med bakgrunn i skader/hendelser per 1 000 000 arbeidede timer.

Både H- og F-verdier berignes for rullerende 12 måneder.

Note 9 - ESG-indekser

ESG-indeks - Environment

#	Indikator	2019	2020	2021	GKs målformulering
E1	Klimagassutslipp				
	E1.1) Total mengde, i tonn CO ₂ -ekvivalenter, Scope 1	9 107	8 538	4 257	GKs egne utslipp skal reduseres med 50 % innen 2030 i forhold til 2019.
	E1.2) Total mengde, i tonn CO ₂ -ekvivalenter, Scope 2			192	
	E1.3) Total mengde, i tonn CO ₂ -ekvivalenter, Scope 3			2 674	Halve kundeporteføljen skal være klimanøytral innen 2035 ⁹ .
E2	Utslippintensitet				
	E2.1) Total GHG-utslipp per netto produksjonsvolum (kg CO ₂ /1000 NOK)	1,73	1,57	1,23	Redusere 25 % av egne utslipp (scope 1) per omsatt krone innen 2025 i forhold til 2019.
	E2.2) Total non-GHG-utslipp per netto produksjonsvolum (kg CO ₂ /1000 NOK)	n/a	n/a	n/a	
E3	Energibruk				
	E3.1) Totalt forbruk direkteprodusert energi	n/a	n/a	n/a	
	E3.2) Totalt forbruk indirekte energi (kWh)	5 926 206	7 744 437	8 454 027	Alle GKs virksomhetsbygg skal ha energi- og driftsoppfølging, fortrinnsvis ved hjelp av GK Cloud.
E4	Energiintensitet				
	Total energibruk (kWh/m ²)	125	130	131	
E5	Energimiks				
	Prosentvis energibruk per energikilde	Elektrisitet: 65,4 % Fjernvarme: 21,2 % Pellets: 12,4 % Korn: 0 % Naturgass: 0,4 % Fossil olje: 0,5 %	Elektrisitet: 72,4 % Fjernvarme: 19,5 % Pellets: 4,7 % Korn: 2,1 % Naturgass: 0,8 % Fossil olje: 0,5 %	Elektrisitet: 70,6 % Fjernvarme: 25,6 % Pellets: 0,7 % Korn: 1,8 % Naturgass: 0,0 % Fossil olje: 0,7 %	100 % av energikilder for el- og varmeavtaler skal være kartlagt innen 2021. 100 % av energikildene i varmeavtaler skal være fossilfrie ved fornyelse, og eksisterende avtaler oppgraderes om mulig.
E6	Vannforbruk				
	E6.1) Total mengde vann forbrukt	n/a	n/a	n/a	
	E6.2) Total mengde vann gjenvunnet	n/a	n/a	n/a	

Note 9 - ESG-indekser

ESG-indeks - Environment

#	Indikator	2019	2020	2021	GKs målformulering
E7	Miljøledelse og -styring				
	E7.1) Har selskapet en formell miljøpolicy? (ja/nei)	Nei	Ja	Ja	Hele GKs virksomhet skal være ISO 14001-sertifisert i 2025.
	E7.2) Følger selskapet spesifikke avfalls-, vann-, energi- og/eller gjenvinningsregler? (ja/nei)	Nei	Ja	Ja	Alle kontor skal kildesortere minst 60 % i 2022 og minst 80 % i 2025.
	E7.3) Benytter selskapet et anerkjent energiledelsessystem? (ja/nei)	Nei	Ja	Ja	
E8	Klima- og miljøoversikt - styret				
	Kontrollerer og/eller styrer selskapets styre klimarelaterte risikoer? (ja/nei)	Nei	Delvis	Delvis	Fra 2020 skal GK ha jevnlig bærekraftsorientering med årlig klima- og miljørisikoanalyse i konsernstyret.
E9	Klima- og miljøoversikt - ledelsen				
	Overvåker og/eller styrer ledelsen klimarelaterte risikoer?	Nei	Delvis	Delvis	Fra 2020 skal GK ha jevnlig bærekraftsorientering med årlig klima- og miljørisikoanalyse i konsernledelsen.
E10	Begrensning av klimarisiko				
	Årlig totalt investert beløp i klimarelatert infrastruktur, bærekraftrobusthet og produktutvikling.	5,65 MNOK	7 MNOK	21,9 MNOK	GK skal støtte kunnskapsutvikling på området gjennom aktiv deltagelse i relevante FoU-prosjekt.

Note 9 - ESG-indekser

ESG-indeks - Social

#	Indikator	2019	2020	2021	GKs målformulering
S1	CEO-lønn				
	S1.1) Forholdet mellom kompensasjon til CEO og ansattes lønnsmedian	n/a	n/a	n/a	
	S1.2) Rapporterer selskapet forholdstallet? (ja/nei)	n/a	n/a	n/a	
S2	Likelønn				
	Lønnskompensasjon for menn sammenliknet med kvinner	n/a	n/a	n/a	
S3	Turnover				
	S3.1) Turnovergrad fulltidsansatte	20 %	11,4 %	14 %	Frivillig turnover i GK skal ikke være høyere enn 8 %.
	S3.2) Turnovergrad deltidsansatte	n/a	n/a	n/a	
	S3.3) Turnovergrad midlertidige ansatte	n/a	n/a	n/a	
S4	Kjønnsbalanse				
	S4.1) Andel kvinner totalt i organisasjonen	9,7 %	9,9 %	10 %	GK har som mål å øke kvinneandelen i selskapet til 20 % innen 2025.
	S4.2) Andel kvinner operative stillinger	n/a	n/a	9,5 %	
	S4.3) Andel kvinner senior- og lederstillinger (nivå 1) ¹⁰	n/a	10,9 %	12,9 %	
S5	Midlertidig ansatte				
	S5.1) Andel deltidsansatte	n/a	2,9 %	2,4 %	
	S5.2) Andel midlertidige ansatte	n/a	n/a	7,8 % ¹¹	
S6	Diskriminering og trakassering				
	Har selskapet varslingsrutiner for seksuell trakassering og /eller annen form for diskriminering? (ja/nei)	Ja	Ja	Ja	
S7	Skade- og ulykkesstatistikk				
	Antall skader og ulykker	H1=11,04 F=84,02	H1=7,98 F=101,44	H1=8,17 F=108,23	GK jobber mot så lave H- og F-verdier som mulig, og har som mål og minimum nå BNLS normtall i hvert gjeldende år ¹² .
S8	Helse og Sikkerhet				
	Følger selskapet en policy for helse, miljø og sikkerhet? (ja/nei)	Nei	Ja	Ja	
S9	Barne- og tvangsarbeid				
	S9.1) Har selskapet en policy mot barne- og tvangsarbeid? (ja/nei)	Nei	Ja	Ja	
	S9.2) Hvis ja, gjelder policyen også leverandører? (ja/nei)	Nei	Ja	Ja	
S10	Menneskerettigheter				
	S10.1) Har selskapet en policy om opprettholdelse av menneskerettigheter? (ja/nei)	Nei	Ja	Ja	
	S10.2) Hvis ja, gjelder policyen også leverandører? (ja/nei)	Nei	Ja	Ja	

Note 9 - ESG-indekser

ESG-indeks - Governance

#	Indikator	2019	2020	2021	GKs målformulering
G1	Styremangfold				
	G1.1) Andel kvinner i styret	20 %	20 %	20 %	40 % kvinneandel i konsernstyret innen 2025.
	G1.2) Andel kvinnelige styreledere	0 %	0 %	0 %	
G2	Styrets uavhengighet				
	G2.1) Forbyr selskapets daglig leder å fungere som styreleder? (ja/nei)	Ja	Ja	Ja	
	G2.2) Andel styremedlemmer som er uavhengige	80 %	80 %	80 %	Over 50 % uavhengige styremedlemmer i konsernstyret.
G3	Insentiver				
	Blir ledere formelt insentivert av bærekraftsindikatorer? (ja/nei)	n/a	Nei	Nei	GK skal innføre prestasjonsbasert insentivordning for ESG-indikatorer og bærekraft.
G4	Kollektive forhandlinger				
	Andel ansatte i selskapet som er dekket av tariffavtale	80 %	100 %	100 %	
G5	Leverandør code of conduct				
	G5.1) Er selskapets leverandører pålagt å følge en adferdskode (code of conduct)? (ja/nei)	Nei	Ja	Ja	
	G5.2) Hvis ja, hvilken prosentandel av leverandørene har formelt bekreftet at de oppfyller koden?	n/a	50 %	50 %	100 % av selskapene i GKs leverandørregister skal bekrefte at de overholder vår leverandør code of conduct.
G6	Etikk og anti-korrupsjon				
	G6.1) Følger selskapet en etikk- og/eller antikorrupsjonspolicy? (ja/nei)	n/a	Ja	Ja	
	G6.2) Hvis ja, hvilken prosentandel av arbeidsstyrken har formelt bekreftet at de overholder retningslinjene?	n/a	49,7 %	59,2 %	100 % av arbeidsstyrken skal bekrefte at de overholder GKs etiske retningslinjer/code of conduct.
G7	Personvern og datasikkerhet				
	G7.1) Følger selskapet en policy for personvern og datasikkerhet? (ja/nei)	n/a	Ja	Ja	
	G7.2) Har selskapet iverksatt tiltak for å overholde GDPR-reglene?	n/a	Nei	Ja	Alle ansatte, samt tredjeparter, skal bekrefte at de etterlever GKs policy for datasikkerhet og personvern.
G8	ESG-rapportering				
	G8.1) Publiserer selskapet en bærekraftsrapport? (ja/nei)	Ja	Ja	Ja	
	G8.2) Er bærekraftsdata inkludert i selskapets formelle rapportering til myndighetene? (ja/nei)	Nei	Ja	Ja	
G9	Offentliggjøringspraksis				
	G9.1) Leverer selskapet bærekraftsdata til et rammeverk for bærekraftsrapportering? (ja/nei)	Nei	Ja	Ja	GK skal rapportere årlig progresjon på bærekraftsdata til UN Global Compact.
	G9.2) Fokuserer selskapet på spesifikke FN-mål for bærekraftig utvikling (SDG)? (ja/nei)	Ja	Ja	Ja	GK skal analysere hvilke bærekraftsmål vi kan bidra på.
	G9.3) Setter selskapet mål og rapporterer fremdriften for FNs bærekraftsmål? (ja/nei)	Nei	Nei	Ja	GK skal rapportere årlig progresjon på FNs bærekraftsmål.
G10	Tredjepartsvurdering				
	Blir selskapets bærekraftsrapportering verifisert av tredjepart? (ja/nei)	n/a	Nei	Nei	GKs datagrunnlag knyttet til bærekraft skal vurderes av uavhengig tredjepart.

Note 10 - Nasdaq ESG Reporting Guide

Environmental data

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)

Connections to Frameworks

- 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

- 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

- 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

- 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

- 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

- 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

- 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

- 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

- 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.

- UNGC: Principle 9
- SASB: General Issue / Physical Impacts of Climate Change, Business Model Resilience (See also: SASB Industry Standards)
- TCFD: Strategy (Disclosure A)

Note 10 - Nasdaq ESG Reporting Guide

Social data		Connections to Frameworks
S1. CEO Pay Ratio	S1.1. Ratio: CEO total compensation to median FTE total compensation	<ul style="list-style-type: none"> ■ GRI: 102-38 ■ UNGC: Principle 6
	S1.2. Does your company report this metric in regulatory filings? Yes/No	
S2. Gender Pay Ratio	E2.1 Total GhG emissions per output scaling factor	<ul style="list-style-type: none"> ■ GRI: 405-2 ■ UNGC: Principle 6 ■ SASB: General Issue / Employee Engagement, Diversity & Inclusion (See also: SASB Industry Standards)
	E2.2 Total non-GhG emissions per output scaling factor	
S3. Employee Turnover	S3.1. Percentage: Year-over-year change for full-time employees	<ul style="list-style-type: none"> ■ GRI: 401-1b ■ UNGC: Principle 6 ■ SASB: General Issue / Labor Practices (See also: SASB Industry Standards)
	S3.2. Percentage: Year-over-year change for part-time employees	
	S3.3. Percentage: Year-over-year change for contractors and/or consultants	
S4. Gender Diversity	S4.1. Percentage: Total enterprise headcount held by men and women	<ul style="list-style-type: none"> ■ GRI: 102-8, 405-1 ■ UNGC: Principle 6 ■ SASB: General Issue / Employee Engagement, Diversity & Inclusion (See also: SASB Industry Standards)
	S4.2. Percentage: Entry- and mid-level positions held by men and women	
	S4.3. Percentage: Senior- and executive-level positions held by men and women	
S5. Temporary Worker Ratio	S5.1. Percentage: Total enterprise headcount held by part-time employees	<ul style="list-style-type: none"> ■ GRI: 102-8 ■ UNGC: Principle 6
	S5.2. Percentage: Total enterprise headcount held by contractors and/or consultants	
S6. Non-Discrimination	Does your company follow a sexual harassment and/or non-discrimination policy? Yes/No	<ul style="list-style-type: none"> ■ GRI: 103-2 (See also: GRI 406: Non-Discrimination 2016) ■ UNGC: Principle 6 ■ SASB: General Issue / Employee Engagement, Diversity & Inclusion (See also: SASB Industry Standards)
S7. Injury Rate	Percentage: Frequency of injury events relative to total workforce time	<ul style="list-style-type: none"> ■ GRI: 403-9 ■ SDG: 3 ■ SASB: General Issue / Employee Health & Safety (See also: SASB Industry Standards)
S8. Global Health & Safety	Does your company follow an occupational health and/or global health & safety policy? Yes/No	<ul style="list-style-type: none"> ■ GRI: 103-2 (See also: GRI 403: Occupational Health & Safety 2018) ■ SDG: 3 ■ SASB: General Issue / Employee Health & Safety (See also: SASB Industry Standards)
S9. Child & Forced Labor	S9.1. Does your company follow a child and/or forced labor policy? Yes/No	<ul style="list-style-type: none"> ■ GRI: 103-2 (See also: GRI 408: Child Labor 2016, GRI 409: Forced or Compulsory Labor, and GRI 414: Supplier Social Assessment 2016) ■ SDG: 8 ■ UNGC: Principle 4,5 ■ SASB: General Issue / Labor Practices (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	
S10. Human Rights	S10.1. Does your company follow a human rights policy? Yes/No	<ul style="list-style-type: none"> ■ GRI: 103-2 (See also: GRI 412: Human Rights Assessment 2016 & GRI 414: Supplier Social Assessment 2016) ■ SDG: 4, 10, 16 ■ UNGC: Principle 1, 2 ■ 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	

Note 10 - Nasdaq ESG Reporting Guide

Governance metrics		Connections to Frameworks
G1. Board Diversity	G1.1. Percentage: Total board seats occupied by women (as compared to men)	<ul style="list-style-type: none"> ■ GRI: 405-1 ■ SDG: 10 ■ SASB: General Issue / Employee Engagement, Diversity & Inclusion (See also: SASB Industry Standards)
	G1.2. Percentage: Committee chairs occupied by women (as compared to men)	
G2. Board Independence	G2.1. Does company prohibit CEO from serving as board chair? Yes/No	■ GRI: 102-23, 102-22
	G2.2. Percentage: Total board seats occupied by independents	
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)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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)
	G5.2. If yes, what percentage of your suppliers have formally certified their compliance with the code?	
G6. Ethics & Anti-Corruption	G6.1. Does your company follow an Ethics and/or Anti-Corruption policy? Yes/No	<ul style="list-style-type: none"> ■ GRI: 102-16, 103-2 (See also: GRI 205: Anti-Corruption 2016) ■ SDG: 16 ■ UNGC: Principle 10
	G6.2. If yes, what percentage of your workforce has formally certified its compliance with the policy?	
G7. Data Privacy	G7.1. Does your company follow a Data Privacy policy? Yes/No	<ul style="list-style-type: none"> ■ GRI: 418 Customer Privacy 2016 ■ SASB: General Issue / Customer Privacy, Data Security (See also: SASB Industry Standards)
	G7.2. Has your company taken steps to comply with GDPR rules? Yes/No	
G8. ESG Reporting	G8.1. Does your company publish a sustainability report? Yes/No	■ UNGC: Principle 8
	G8.2. Is sustainability data included in your regulatory filings? Yes/No	
G9. Disclosure Practices	G9.1. Does your company provide sustainability data to sustainability reporting frameworks? Yes/No	■ UNGC: Principle 8
	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	
G10. External Assurance	Are your sustainability disclosures assured or validated by a third party? Yes/No	<ul style="list-style-type: none"> ■ GRI: 102-56 ■ UNGC: Principle 8



Årsregnskap og noter konsern

Innhold

78	Resultatregnskap	91	Note 11 - Varige driftsmidler
79	Balanse	92	Note 12 - Tilknyttet selskap
81	Kontantstrøm	92	Note 13 - Aksjer og andeler i andre foretak m.v.
82	Note 1 - Regnskapsprinsipper	93	Note 14 - Fordringer med forfall senere enn ett år
86	Note 2 - Salgsinntekter	93	Note 15 - Varelager
86	Note 3 - Anleggskontrakter	93	Note 16 - Kundefordringer
86	Note 4 - Forsknings- og utviklingsaktiviteter	93	Note 17 - Bankinnskudd og bundne midler
87	Note 5 - Lønnskostnader, antall ansatte, godtgjørelser m.m.	94	Note 18 - Egenkapital
87	Note 6 - Pensjon	94	Note 19 - Aksjekapital og aksjonærinformasjon
88	Note 7 - Transaksjoner med nærstående parter	95	Note 20 - Pantstillelser og garantier m.v.
88	Note 8 - Finansposter	95	Note 21 - Betingede utfall
89	Note 9 - Skatt	95	Note 22 - Hendelser etter balansedagen
90	Note 10 - Immaterielle eiendeler		



Resultatregnskap

NOK 1000	Note	2021	2020
Driftsinntekter og driftskostnader			
Salgsinntekt	2, 3	5 763 820	6 033 753
Annen driftsinntekt		23 778	16 861
Sum driftsinntekter		5 787 599	6 050 614
Varekostnad	3, 4	2 861 346	2 770 839
Lønnskostnad	5, 6	2 282 806	2 351 531
Avskrivning av driftsmidler og immaterielle eiendeler	10, 11	48 518	68 563
Nedskrivning av driftsmidler og immaterielle eiendeler	10, 11	0	4
Annen driftskostnad	5, 7	549 938	771 010
Sum driftskostnader		5 742 608	5 961 947
Driftsresultat		44 991	88 666
Finansinntekter og finanskostnader			
Annen renteinntekt	8	1 523	101
Annen finansinntekt	8	4 806	3 782
Annen rentekostnad	8	1 903	1 763
Annen finanskostnad	8	3 407	2 465
Resultat av finansposter		1 019	-345
Resultat før skattekostnad		46 009	88 321
Skattekostnad	9	12 229	21 943
Årsresultat		33 780	66 378
Minoritetens andel		-603	73
Overføringer og disponeringer			
Avsatt til utbytte		0	10 000
Avsatt til annen egenkapital	18	34 384	56 305
Sum overføringer og disponeringer		34 384	66 305

Balanse

NOK 1000	Note	31.12.2021	31.12.2020
EIENDELER			
Anleggsmidler			
Immaterielle eiendeler			
Forskning og utvikling	10	11 147	729
Goodwill	10	19 462	31 672
Andre immaterielle eiendeler	10	63 426	23 750
Sum immaterielle eiendeler		94 035	56 151
Varige driftsmidler			
Tomter, bygninger o.a. fast eiendom	11	62 752	51 544
Maskiner og anlegg	11, 20	19 348	25 677
Driftsløsøre, inventar o.a. utstyr	11	15 190	24 979
Påkostning leide lokaler	11	23 958	25 279
Sum varige driftsmidler		121 247	127 481
Finansielle anleggsmidler			
Investeringer i tilknyttet selskap	12	39 187	551
Investeringer i aksjer og andeler	13	421	13 510
Andre langsiktige fordringer	14	7 191	682
Sum finansielle anleggsmidler		46 800	14 743
Sum anleggsmidler		262 082	198 375

NOK 1000	Note	31.12.2021	31.12.2020
EIENDELER			
Omløpsmidler			
Varelager	15, 20	36 312	37 307
Fordringer			
Kundefordringer	3, 16, 20	1 221 514	1 218 861
Andre kortsiktige fordringer		143 149	146 783
Sum kortsiktige fordringer		1 364 663	1 365 644
Investeringer			
Markedsbaserte aksjer	13	159	29
Andre markedsbaserte finansielle instrumenter	13	32	32
Sum investeringer		191	61
Bankinnskudd, kontanter o.l.	17	219 631	351 271
Sum omløpsmidler		1 620 797	1 754 283
Sum eiendeler		1 882 878	1 952 658

Balanse

NOK 1000	Note	31.12.2021	31.12.2020
EGENKAPITAL OG GJELD			
Innskutt egenkapital			
Aksjekapital	18, 19	98 274	98 274
Overkurs	18	150 617	150 617
Annen innskutt egenkapital	18	24 904	24 904
Sum innskutt egenkapital		273 795	273 795
Opptjent egenkapital			
Annen egenkapital	18	68 213	55 583
Sum opptjent egenkapital		68 213	55 583
Minoritetsinteresser	18	19 202	19 805
Sum egenkapital	18	361 211	349 184

NOK 1000	Note	31.12.2021	31.12.2020
EGENKAPITAL OG GJELD			
Gjeld			
Avsetning for langsiktige forpliktelser			
Pensjonsforpliktelser	6	2 084	1 899
Utsatt skatt	9	46 487	68 739
Sum avsetning for langsiktige forpliktelser		48 570	70 638
Annen langsiktig gjeld			
Langsiktig gjeld til kredittinstitusjoner		0	9 000
Annen langsiktig gjeld	7, 17	10 869	0
Sum annen langsiktig gjeld		10 869	9 000
Kortsiktig gjeld			
Kortsiktig gjeld til kredittinstitusjoner		19 000	0
Leverandørgjeld		442 006	481 092
Betalbar skatt	9	21 236	3 632
Skyldig offentlige avgifter		230 944	240 983
Annen kortsiktig gjeld	3	749 042	798 130
Sum kortsiktig gjeld		1 462 228	1 523 837
Sum gjeld		1 521 668	1 603 475
Sum egenkapital og gjeld		1 882 878	1 952 658

26. april 2022
Oslo, Norge



John-Erik Karlsen
Styreleder



Kaare M. Krane
Nestleder



Amund Skarholt
Styremedlem



Sturla Magnus
Styremedlem



Birte K. W. Sjule
Styremedlem



Kim R. Lisø
Konsernsjef

Kontantstrøm

NOK 1000	Note	2021	2020
Kontantstrømmer fra operasjonelle aktiviteter			
Resultat før skattekostnad		46 009	88 321
Periodens betalte skatt	9	-3 632	-416
Tap(+) / gevinst(-) ved salg av anleggsmidler	11	-6 899	-3 333
Tap(+) / gevinst(-) ved salg av datterselskap		-1 726	0
Ordinære avskrivninger	10, 11	48 518	68 563
Nedskrivning anleggsmidler	10, 11	0	4
Endring i varelager	15	995	2 211
Endring i kundefordringer	16	-2 653	205 825
Endring i leverandørgjeld		-39 086	-72 530
Resultatandel fra tilknyttet selskap	12	1 024	0
Endring i andre tidsavgrensingsposter		-51 424	-104 903
Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter		-8 875	183 742
Kontantstrømmer fra investeringsaktiviteter			
Salg av varige driftsmidler	11	13 102	88 752
Kjøp av varige driftsmidler og immateriell eiendeler	10, 11	-88 090	-36 514
Kjøp av aksjer og andeler i andre foretak	12	-26 686	-17 760
Endringer i andre investeringer		-40	132
Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter		-101 713	34 610
Kontantstrømmer fra finansieringsaktiviteter			
Opptak av ny langsiktig gjeld		20 000	1 046
Mottatt utbytte		0	104
Utbytte til aksjonærer		-20 000	0
Nedbetaling av aksjonærlån		-21 052	0
Kapitaltilskudd / kapitalforhøyelse		0	30 002
Netto kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter		-21 052	31 152
Netto endring i kontanter og kontantekvivalenter		-131 641	249 504
Beholdning av kontanter og kontantekvivalenter ved periodens begynnelse		351 271	101 767
Beholdning av kontanter og kontantekvivalenter ved periodens slutt		219 631	351 271

Noter

Note 1 - Regnskapsprinsipper

Årsregnskapet er satt opp i samsvar med regnskapslovens bestemmelser og god regnskapsskikk.

Konsolideringsprinsipper

Konsernregnskapet presenterer samlet økonomisk stilling, resultat av årets virksomhet og kontantstrømmer for morselskapet GK Gruppen AS og tilhørende datterselskaper. Datterselskaper er alle enheter som konsernet har bestemmende innflytelse over. Bestemmende innflytelse oppnås normalt når konsernet eier mer enn 50 % av aksjene i selskapet, og konsernet er i stand til å utøve faktisk kontroll over selskapet. Minoritetsinteresser inngår i konsernets egenkapital. Transaksjoner og mellomværende mellom selskapene i konsernet er eliminert. Konsernregnskapet er utarbeidet etter ensartede prinsipper, ved at datterselskapene følger de samme regnskapsprinsipper som morselskapet. Datterselskaper konsolideres fra det tidspunkt kontroll er oppnådd i konsernet og frem til det tidspunkt kontroll eventuelt opphører.

Oppkjøpsmetoden benyttes ved regnskapsføring av virksomhetssammenslutninger. Selskaper som er kjøpt eller solgt i løpet av året inkluderes i konsernregnskapet fra det tidspunktet kontroll oppnås og inntil kontroll opphører.

Ved kjøp av datterselskaper elimineres kostprisen på aksjer i morselskapet mot egenkapitalen i datterselskapet på oppkjøpstidspunktet. Forskjellen mellom kostpris og netto bokført verdi av eiendeler i datterselskapet på oppkjøpstidspunktet 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. Dersom den økonomiske levetiden for goodwill ikke kan anslås pålitelig, avskrives goodwill over maksimalt ti år. Nedskrivning av goodwill reverseres ikke.

Tilknyttede selskaper er enheter hvor konsernet har betydelig, men ikke bestemmende innflytelse over den finansielle og operasjonelle styringen (normalt ved eierandel på mellom 20 % og 50 %). Konsernregnskapet inkluderer konsernets andel av resultat fra tilknyttede selskaper regnskapsført etter egenkapitalmetoden fra det tidspunktet betydelig innflytelse oppnås og inntil slik innflytelse opphører.

Når konsernets tapsandel overstiger investeringen i et tilknyttet selskap, reduseres konsernets balanseførte verdi til null og ytterligere tap bokføres ikke med mindre konsernet har en forpliktelse til å dekke dette tapet.

Bruk av estimater

Ledelsen har brukt estimater og forutsetninger som har påvirket resultatregnskapet og verdsettelsen av eiendeler og gjeld, samt usikre eiendeler og forpliktelser på balansedagen under utarbeidelsen av årsregnskapet i tråd med god regnskapsskikk.

Tilvirkningskontrakter innregnet over tid

GKs virksomhet består i stor grad av utførelse av prosjekter med inntektsføring som innregnes over tid. Inntektsføring over tid baseres på estimater og vurderinger som er foretatt etter ledelsens beste skjønn.

Estimatene med størst påvirkning på inntektsføring knytter seg til vurdering av sluttprognose, fremdrift, variabelt vederlag og eventuelle tvister eller uenigheter med oppdragsgiver. Vurderingenes omfang og kompleksitet medfører at faktisk dekningsbidrag ved prosjektenes avslutning kan avvike fra de vurderinger som er gjort ved årsslutt.

Dekningsgrad i prosjektene vurderes ved hver regnskapsperiode etter et beste estimat basert på ledelsens skjønn og erfaring. Konsernets prinsipp er å ta en lavere andel av forventet inntekt i begynnelsen av prosjektet når usikkerheten er størst, og en tilsvarende høyere andel av forventet inntekt mot slutten av prosjektet. Formålet er inntektsføring i tråd med god regnskapsskikk, og betingede eiendeler. Vurderingen av dekningsgraden vil påvirke inntektsføringen i perioden.

Fremdrift vurderes etter input- eller output-metoden, avhengig av kontraktene. Fremdrift er et estimat, og vil påvirke periodisering på prosjekter som inntektsføres over tid.

Variabelt vederlag er et estimat som inngår i forventet transaksjonspris, og er vanlig i tilvirkningskontrakter. Konsernets prinsipp er å innregne variabelt vederlag i transaksjonsprisen etter et forsiktig beste estimat når det er rimelig sikkert at det ikke vil reverseres. Vurderingen av variabelt vederlag påvirker fremdriftsvurderingen i de tilfellene man har en outputbasert fremdriftsmåling og estimert dekningsgrad i prosjektene.

Tvister og uenigheter med kontraktspart innregnes etter et forsiktig beste estimat i konsernregnskapet.

Goodwill

Goodwill avskrives lineært over antatt økonomisk levetid. Vurdering av om goodwill må nedskrives krever et estimat av gjenvinnbart beløp. Ved årsslutt er gjenvinnbart beløp basert på bruksverdien til

de kontantgenererende enhetene som goodwill er allokert til. Bruksverdberegningen krever at ledelsen estimerer fremtidige kontantstrømmer som forventes å oppstå fra den kontantgenererende enheten og en passende diskonteringsrente for å beregne nåverdi.

Valuta

Konsernets presentasjonsvaluta er norske kroner, som også er presentasjonsvaluta og funksjonell valuta for morselskapet.

Transaksjoner i andre valutaer enn den funksjonelle valutaen

Transaksjoner i utenlandsk valuta omregnes til kursen på transaksjonstidspunktet. Pengeposter i utenlandsk valuta omregnes til norske kroner ved å benytte balansedagens kurs. Ikke-pengeposter som måles til historisk kurs uttrykt i utenlandsk valuta, omregnes til norske kroner ved å benytte valutakursen på transaksjonstidspunktet. Ikke-pengeposter som måles til virkelig verdi uttrykt i utenlandsk valuta, omregnes til valutakursen fastsatt på måletidspunktet. Valutakursendringer resultatføres løpende i regnskapsperioden under andre finansposter.

Valutaeffekter i konsolideringen

Balansen til datterselskaper med en annen funksjonell valuta enn norske kroner omregnes til valutakursen ved regnskapsårets slutt, mens resultatregnskapet omregnes til den årlige gjennomsnittskursen. Valutakursdifferansene som oppstår som følge av omregningen, føres direkte mot egenkapitalen. Ved salg eller annen avhendelse av et utenlandsk selskap resultatføres den påløpte akkumulerte omregningsdifferansen sammen med gevinst eller tap som følge av salget eller avhendelsen.

Salgsinntekter

Konsernet er en ledende totalteknisk entreprenør og servicepartner som sørger for at bygg fungerer optimalt gjennom hele livsløpet. Konsernet bidrar til energieffektive løsninger i nye, så vel som eksisterende bygninger og jobber med alt fra rådgivning og design til installasjon, drift og service. Konsernets tjenester inkluderer enfaglig, flerfaglig og totalteknisk entreprise, teknisk drift, service og vedlikehold samt energirådgivning og -ledelse.

Langsiktige tilvirkningsprosjekter

Inntekter fra salg av entrepriseprosjekter resultatføres i takt med prosjektets fullføringsgrad, når utfallet av transaksjonen kan estimeres på en pålitelig måte. Leveringsforpliktelsen i en tilvirkningskontrakt blir vanligvis overført til kunden over tid, og prosjektinntekter innregnes i resultatet løpende i takt med fullføringsgraden og estimert transaksjonspris for leveringsforpliktelsene.

Progresjon i leveringsforpliktelsen (fullføringsgraden) beregnes som utført produksjon i forhold til avtalt produksjon. Det benyttes inputbasert vurdering av fullføringsgrad. Inputbasert beregning av ferdigstillelsesgrad tar utgangspunkt i påløpte kostnader på balansedagen i forhold til estimerte totalkostnader i leveringsforpliktelsen. Det gjøres en overordnet rimelighetsvurdering av ferdigstillelsesgraden mot kjente faktorer for å sikre at denne ikke ville blitt vesentlig annerledes ved bruk av en annen metode. Metoden som benyttes er vurdert å gi det beste estimatet på fullføring i prosjektene basert på de observerbare faktorene som er tilgjengelig i prosjektet på rapporteringstidspunktet.

Transaksjonsprisen inkluderer både faste og variable elementer. Variabelt vederlag inkluderes i forventet transaksjonspris etter et forsiktig beste estimat når det er rimelig sikkert at det ikke vil reverseres.

Når transaksjonens utfall ikke kan estimeres pålitelig, vil kun inntekter tilsvarende påløpte prosjekt-kostnader inntektsføres. I den perioden det blir identifisert at et prosjekt vil gi et negativt resultat, vil det estimerte tapet på kontrakten bli resultatført i sin helhet. Det gjøres avsetninger for konstaterte og påregnelige garantiarbeider.

Salg av tjenester

Forventet vederlag for teknisk drift, service, vedlikehold og energirådgivning og -ledelse inntektsføres over tid da kunden mottar og forbruker fordelene ved foretakets ytelser etter hvert som leveringsforpliktelsen oppfylles. Fremdrift i denne typen kontrakter måles etter en inputbasert metode (f.eks. antall timer). Dette vurderes som et godt estimat på overføring av tjenesten til kunden da innsatsfaktorene i prosjektene er målbare og påløper jevnt i forhold til overlevering av leveringsforpliktelsen.

Salg av varer

Inntekter fra salg av varer resultatføres når levering har funnet sted og det vesentligste av risiko og avkastning er overført.

Skatt

Skattekostnad består av betalbar skatt og endring i utsatt skatt. Utsatt skatt/skattefordel er beregnet på alle forskjeller mellom regnskapsmessig og skattemessig verdi på eiendeler og gjeld. Utsatt skatt er beregnet med gjeldende skattesats på grunnlag av de midlertidige forskjeller som eksisterer mellom regnskapsmessige og skattemessige verdier, samt skattemessig underskudd til fremføring ved utgangen av regnskapsåret. Netto utsatt skattefordel balanseføres i den grad det er sannsynlig at denne kan bli utnyttet.

Betalbar skatt og utsatt skatt er regnskapsført direkte mot egenkapitalen i den grad skattepostene relaterer seg til poster ført direkte mot egenkapitalen.

Utsatt skatt på merverdier i forbindelse med oppkjøp av datterselskap blir ikke utlignet.

Klassifisering og vurdering av balanseposter

Omløpsmidler og kortsiktig gjeld omfatter poster som forfaller til betaling innen ett år etter anskaffelsestidspunktet, 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 nominelt beløp på opptakstidspunktet.

Anleggsmidler vurderes til anskaffelseskost, fratrukket av- og nedskrivninger. Langsiktig gjeld balanseføres til nominelt beløp på etableringstidspunktet.

Forskning og utvikling

Utgifter til utvikling balanseføres i den grad det kan identifiseres en fremtidig økonomisk fordel knyttet til utvikling av en identifiserbar immaterielle eiendel og utgiftene kan måles pålitelig. I motsatt fall kostnadsføres slike utgifter løpende. Balanseført utvikling avskrives lineært over økonomisk levetid. Utgifter til forskning kostnadsføres løpende.

Varige driftsmidler

Varige driftsmidler balanseføres og avskrives lineært over driftsmidlets forventede levetid. Vesentlige driftsmidler som består av betydelige komponenter med ulik levetid er dekomponert med ulik avskrivningstid for de ulike komponentene. 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 forventes å generere. Nedskrivninger reverseres når grunnlaget for nedskrivning ikke lenger er til stede.

Leasing/leieavtaler

Driftsmidler finansiert med finansiell leasing aktiveres og avskrives over driftsmidlets 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 under driftskostnader.

Tilknyttet selskap

Konsernets eierandeler i tilknyttede selskaper bokføres første gang til kostpris og rapporteres deretter etter egenkapitalmetoden. Tilknyttede selskaper er selskaper hvor konsernet har betydelig innflytelse. Investeringer i tilknyttede selskaper balanseføres til anskaffelseskost, med tillegg av eventuelle endringer i konsernets andel av det tilknyttede selskapets netto eiendeler. Resultatet reflekterer konsernets andel av resultatet til de tilknyttede selskapene.

Det er foretatt nedskrivning til virkelig verdi når verdifall skyldes årsaker som ikke kan antas å være forbigående og det må anses nødvendig etter god regnskapsskikk. Ytterligere tap etter at investeringen er redusert til null avsettes kun i den grad konsernet har en rettslig eller selvfor skyldt forpliktelse til å dekke tapene. Nedskrivninger er reversert når grunnlaget for nedskrivning ikke lenger er til stede.

Varebeholdninger

Varelager balanseføres til det laveste av anskaffelseskost og netto salgspris. Netto salgspris er estimert salgspris ved ordinær drift etter fradrag for beregnede nødvendige utgifter for gjennomføring av salget. Anskaffelseskost tilordnes ved bruk av FIFO-metoden og inkluderer utgifter påløpt ved anskaffelse av varene og kostnader for å bringe varene til nåværende tilstand og plassering. Egentilvirkede ferdigvarer og varer under tilvirkning er vurdert til full tilvirkningskost. Det foretas nedskrivning for påregnelig ukurans.

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 på krav.

Kortsiktige plasseringer

Kortsiktige plasseringer (aksjer og andeler vurdert som omløpsmidler) vurderes til laveste av anskaffelseskost og virkelig verdi på balansedagen. Mottatt utbytte og andre utdelinger fra selskapene inntektsføres som annen finansinntekt.

Pensjoner

Innskuddsbaserte pensjonsordninger

Innskuddsbaserte pensjonsordninger kostnadsføres etter hvert som de påløper.

Ytelsesbaserte pensjonsordninger

Ytelsesbaserte pensjonsordninger, 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 opptjeningsstid. Eventuelle planendringsevinster som oppstår i forbindelse med ubetingede planendringer benyttes til å redusere ikke-innregnede estimatavvik. Pensjonsopptjening, rentekostnad og forventet avkastning for gjenværende del av regnskapsperioden fastsettes basert på forutsetninger per planendringstidspunkt.

Akkumulert virkning av estimatendringer og endringer i finansielle og aktuarielle forutsetninger (aktuarielle gevinster og tap) under 10 % av det som er størst av pensjonsforpliktelsene og pensjonsmidlene ved begynnelsen av året innregnes ikke. Når den akkumulerte virkningen er over 10 %-grensen ved årets begynnelse, resultatføres det overskytende over antatt gjennomsnittlig gjenværende opptjeningsstid. Periodens netto pensjonskostnad klassifiseres som lønns- og personalkostnader.

Gvinster eller tap som oppstår i forbindelse med oppgjør eller vesentlig avkortning av pensjonsordninger resultatføres ved oppgjøret eller avkortningen. Pensjonsopptjening, rentekostnad og forventet avkastning for gjenværende del av regnskapsperioden fastsettes basert på forutsetninger per avkortningstidspunkt.

GK Gruppen AS har en ytelsesbasert pensjonsordning som er sikret med bankinnskudd.

Kontantstrømoppstilling

Kontantstrømoppstillingen er utarbeidet etter den indirekte metoden. Kontanter og kontantekvivalenter omfatter kontanter, bankinnskudd og andre kortsiktige, likvide plasseringer.

Hendelser etter balansedagen

Hendelser etter balansedagen som tilfører selskapet ny informasjon om forhold som eksisterte på balansedagen, og som underbygger en fornyet vurdering av en eiendels- eller gjeldspost, er ført i årsregnskapet. Hendelser etter balansedagen som ikke påvirker konsernets finansielle stilling ved utgangen av rapporteringsperioden, men som vil påvirke konsernets finansielle stilling i fremtiden, opplyses dersom de er vesentlige.

Note 2 - Salgsinntekter

Forretningsområde

NOK 1000	2021	2020
Rørleggervirksomhet	1 227 113	1 367 508
Elektrovirksomhet	520 616	498 390
Sikkerhetstjenester	0	18 523
Eiendomsdrift	11 379	11 866
Totalteknisk virksomhet	41 688	0
Ventilasjon, kulde og byggautomasjon	3 963 024	4 137 465
Sum	5 763 820	6 033 753

Geografisk fordeling av salgsinntekter

NOK 1000	2021	2020
Norge	3 739 774	3 763 941
Danmark	553 500	593 687
Sverige	1 470 546	1 676 124
Sum	5 763 820	6 033 753

Note 3 - Anleggskontrakter

NOK 1000	2021	2020
Inntektsført på igangværende prosjekter	6 719 539	7 458 169
Kostnader knyttet til opptjent inntekt	6 072 143	6 881 412
Netto resultatført på igangværende prosjekter	647 396	576 757
Opptjente ikke fakturerte inntekter på igangværende anleggskontrakter inkludert i kundefordringer	165 569	135 778
Forskuddsfakturert produksjon inkludert i annen kortsiktig gjeld	220 207	345 354
Gjenværende produksjon i tapsprosjekter	58 248	42 629

Note 4 - Forsknings- og utviklingsaktiviteter

Innvilget eller mottatt offentlig tilskudd til forsknings- og utviklingsaktiviteter

NOK 1000	2021	2020
GK Norge AS	1 593	321
GK Gruppen AS	0	251
Sum	1 593	572

Tilskuddene for 2020 er mottatt. Tilskuddet for 2021 er innvilget, men ikke mottatt.

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

Lønnskostnader

NOK 1000	2021	2020
Lønn	1 775 174	1 868 532
Arbeidsgiveravgift	317 054	305 363
Pensjonskostnader	136 206	117 117
Annen personalkostnad	54 372	60 518
Sum	2 282 806	2 351 531
Antall ansatte pr. 31.12.	2 904	3 010

Lønn og godtgjørelse til konsernsjef og konsernstyret

NOK 1000	Lønn	Bonus	Pensjons- kostnader	Annen godt- gjørelse	Sum
Konsernsjef	4 404	2 184	2 232	165	8 985
Konsernstyret (utbetalt styrehonorar)				1 250	1 250

Selskapet har inngått en egen pensjonsavtale med konsernsjefen. Konsernsjefen er også med i den ordinære kollektive ordningen. I tillegg er det avtalt 12 måneder etterlønn ved fratredelse. 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.

Honorar til revisor

NOK 1000	2021
Lovpålagt revisjon	5 890
Andre attestasjonstjenester	144
Andre tjenester	1 328
Sum honorar til revisor	7 363

Note 6 - Pensjon

Alle ansatte i GK Gruppen AS og de norske datterselskapene er med i selskapenes innskuddsbaserte pensjonsordninger som reguleres i lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold. Selskapenes 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.

	2021	2020
Antall ansatte omfattet av pensjonsordningen	2 903	3 079

Tidligere konsernsjef har en tilleggspensjon utover generell ordning. Denne tilleggspensjonen er ytelsesbasert. I tillegg har man en ytelsesordning i ML 33 Drift AS. Denne ordningen er under avvikling. Forpliktelsene og forutsetningene for disse ordningene er listet opp nedenfor.

NOK 1000	2021	2020
Nåverdi av årets pensjonsopptjening	169	82
Rentekostnad av pensjonsforpliktelsen	334	445
Avkastning på pensjonsmidler	-54	-37
Administrasjonskostnader	45	47
Arbeidsgiveravgift	70	76
Resultatført aktuaruelt planavvik/estimatendringer	-9	-19
Netto pensjonskostnad	555	593

Note 6 - Pensjon

NOK 1000	2021	2020
Opptjente pensjonsforpliktelser pr. 31.12.	23 387	23 156
Beregnete pensjonsforpliktelser pr. 31.12.	23 387	23 156
Pensjonsmidler (til markedsverdi) pr. 31.12.	935	916
Ikke resultatført virkning av estimatavvik	3 595	3 458
Arbeidsgiveravgift	-142	-3
Sum netto pensjonsmidler(-)/pensjonsforpliktelser(+)	18 999	18 785
Sum pensjonsmidler på sperret bankinnskudd	16 915	16 886
Sum pensjonsforpliktelser i balansen	18 999	18 785
Netto pensjonsforpliktelse i balansen	2 084	1 899

Økonomiske forutsetninger	2021	2020
Diskonteringsrente	1,50 %	1,70 %
Antall personer i ordningen	2	2

De aktuariemessige forutsetningene er basert på vanlige benyttede forutsetninger innen forsikring når det gjelder demografiske faktorer og avgang. Se note 5 for totale pensjonskostnader i 2021.

Note 7 - Transaksjoner med nærstående parter

Oversikt over datterselskaper er presentert i note 10 for morselskapet og tilknyttede selskaper er presentert i note 12 i konsernregnskapet. Godtgjørelse til konsernstyret og konsernsjefen er opplyst i note 5. Transaksjoner med datterselskaper er eliminert og representerer ikke transaksjoner med nærstående parter.

Det er kjøpt konsulenttjenester innen eiendomsutvikling på TNOK 1 272 i 2021 (TNOK 1 316 i 2020) eks. mva. fra et styremedlem i GK Gruppen AS. Aksjonærene har gitt et ansvarlig langsiktig lån på TNOK 10 000 til GK Gruppen AS i 2021. Konsernet har ingen øvrige transaksjoner med aksjonærer, tilknyttede selskaper, minoritetsaksjonærer i datterselskaper eller selskaper som kan anses knyttet til styremedlemmer eller ledende ansatte.

Note 8 - Finansposter

Spesifikasjon av finansielle poster:

NOK 1000	2021	2020
Finansielle inntekter		
Inntekt på investering i tilknyttet selskap	0	104
Gevinst ved salg av datterselskap	1 726	0
Annen renteinntekt	1 523	101
Annen finansinntekt	2 949	3 678
Verdiøkning markedsbaserte omløpsmidler	130	0
Sum	6 328	3 883
Finansielle kostnader		
Verdireduksjon markedsbasert omløpsmidler	0	1
Resultatandel fra investering i tilknyttet selskap	1 024	0
Annen rentekostnad	1 903	1 763
Annen finanskostnad	2 382	2 464
Sum	5 309	4 228
Netto finansposter	1 019	-344

Note 9 - Skatt

Årets skattekostnad fordeler seg på:

NOK 1000	2021	2020
Betalbar skatt	21 236	3 632
Endring i utsatt skatt	-22 252	18 311
Ikke balanseført utsatt skattefordel i fjor	13 245	0
Sum skattekostnad	12 229	21 943

Beregning av årets skattegrunnlag og betalbar skatt:

NOK 1000	2021	2020
Resultat før skattekostnad	46 009	83 322
Permanente forskjeller	13 097	16 284
Endring midlertidige forskjeller	48 545	87 838
Anvendelse av fremførbart underskudd	-10 998	-170 934
Årets skattegrunnlag	96 653	16 510
Beregnet betalbar skatt (22 %)	21 264	3 692

Betalbar skatt i balansen fremkommer slik:

Forklaring til hvorfor årets skattekostnad ikke utgjør 22 % av resultat før skatt:

NOK 1000	2021	2020
22 % skatt av resultat før skatt	10 122	18 331
22 % skatt av permanente forskjeller	2 881	3 583
Skattesats utenfor Norge annet enn 22 %	-774	30
Beregnet skattekostnad	12 229	21 943

Spesifikasjon på grunnlag for utsatt skatt:

NOK 1000	31.12.2021	31.12.2020	Endring
Forskjeller som utlignes:			
Anleggsmidler	-32 808	-91 844	59 035
Omløpsmidler	320 206	496 646	-176 439
Gevinst- og tapskonto	1 483	1 854	-371
Andre avsetninger/gjeld	-62 631	-68 082	5 451
Forskjeller som ikke inngår i utsatt skatt/skattefordel	99 812	110 600	-10 788
Fremførbart underskudd	-113 306	-136 723	23 417
Sum	212 756	312 450	-99 694

Utsatt skatt	46 487	68 739
Netto utsatt skatt i balansen	46 487	68 739

Note 10 - Immaterielle eiendeler

NOK 1000	Forskning og utvikling	Goodwill	Andre immaterielle eiendeler	Sum immaterielle eiendeler
Anskaffelseskost pr. 01.01.2021	1 554	94 513	145 419	241 486
Tilgang immaterielle eiendeler	10 813	0	47 881	58 694
Avgang / utrangering immaterielle eiendeler	-532	-7 789	-120 000	-128 321
Valutaeffekter	-22	-3 784	0	-3 806
Anskaffelseskost pr. 31.12.2021	11 814	82 940	73 299	168 053
Akkumulerte avskrivninger og nedskrivninger pr. 01.01.2021	825	62 842	121 668	185 335
Årets avskrivninger	393	11 111	8 205	19 709
Avgang / utrangering immaterielle eiendeler	-532	-7 789	-120 000	-128 321
Valutaeffekter	-20	-2 685	0	-2 705
Akkumulerte avskrivninger og nedskrivninger pr. 31.12.2021	667	63 478	9 873	74 018
Bokført verdi pr. 31.12.2021	11 147	19 462	63 426	94 035

Lisenser avskrives 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 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 området, og er en selvstendig enhet i konsernet.

Goodwill spesifisert pr. virksomhetskjøp		Goodwill på oppkjøpstidspunktet	Bokført verdi pr. 31.12.2021
NOK 1000	Land		
Selskap			
GK Elektro Lillehammer AS	Norge	11 166	5 583
ML 33 Drift AS	Norge	-406	-20
Anvendia Elektro AS	Norge	617	62
Entek Harstad AS	Norge	2 300	383
AET - Arbeidsmiljø og energiteknikk	Norge	4 316	2 805
GK Rør AB	Sverige	65 025	10 649
Bokført verdi pr. 31.12.2021			19 462

Note 11 - Varige driftsmidler

NOK 1000	Tomter, bygninger og annen eiendom	Maskiner og transportmidler	Driftsløsøre, inventar, verktøy mv.	Påkostning i leide lokaler	Sum varige driftsmidler
Anskaffelseskost pr. 01.01.2021	52 608	140 919	154 683	51 595	399 805
Reklassifiseringer	0	-4 633	-5 996	26	-10 603
Tilgang kjøpte driftsmidler	11 986	8 639	4 550	4 221	29 396
Avgang solgte driftsmidler/utrangering	0	-34 603	-95 171	-4 442	-134 217
Valutaeffekter	0	-441	-1 500	-143	-2 084
Anskaffelseskost pr. 31.12.2021	64 595	109 880	56 566	51 256	282 297
Akkumulerte avskrivninger og nedskrivninger pr. 01.01.2021	1 064	115 240	129 703	26 316	272 324
Reklassifiseringer	0	-4 633	-5 995	26	-10 602
Årets avskrivninger	779	12 224	10 559	5 246	28 809
Avgang solgte driftsmidler/utrangering	0	-31 956	-91 850	-4 209	-128 014
Valutaeffekter	0	-344	-1 042	-81	-1 467
Akkumulerte avskrivninger og nedskrivninger pr. 31.12.2021	1 843	90 532	41 376	27 298	161 049
Bokført verdi pr. 31.12.2021	62 752	19 348	15 190	23 958	121 247
Netto gevinst (+) / tap (-) ved salg av driftsmidler	0	5 774	656	469	6 899
Leasing- og leiekostnader	0	51 969	7 914	116 002	175 885
Gjenstående terminleie på leie- og leasingkontrakter pr. 31.12.2021 i nominelle verdier	0	104 713	2 359	713 643	820 716

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 i leide lokaler avskrives over leieperioden.

Note 12 - Tilknyttet selskap

Tilknyttede selskaper er selskaper hvor konsernet har betydelig innflytelse. Vurderingen av innflytelse er basert på en vurdering av eierskap i kombinasjon av stemmerett og andre kontraktsmessige ordninger.

Konsernet har eierskap i følgende tilknyttede selskaper per 31.12.2021:

Tilknyttet selskap	Land	Eierandel	Kostpris
Piscada AS	Norge	30,62 %	39 686
BKØ I/S	Danmark	33,33 %	1 343

NOK 1000	Piscada AS	BKØ I/S	Sum
Bokført verdi pr. 01.01.2021	0	551	551
Reklassifisert fra investeringer i aksjer og andeler	13 000	0	13 000
Oppkjøp	26 686	0	26 686
Årets resultatandel	-444	-21	-465
Avskrivning goodwill	-559	0	-559
Valutaeffekter	0	-25	-25
Bokført verdi pr. 31.12.2021	38 683	505	39 187

Andel av egenkapitalen pr. 31.12.2021	5 694	505	6 199
Goodwill pr. 31.12.2021	32 989	0	32 989

Note 13 - Aksjer og andeler i andre foretak m.v.

Investeringer i aksjer og andeler klassifisert som finansielle anleggsmidler

NOK 1000	Ansaffelseskost	Balanseført verdi	Markedsverdi
Andeler i Elvira Del Sol	250	100	100
Aksjer i Ejendomsselskabet Den Fynske Forskerpark A/S	134	134	223
Andre langsiktige aksjer	186	186	186
Sum pr. 31.12.2021	571	421	509

Investeringer klasifisert som omløpsmidler

NOK 1000	Ansaffelseskost	Balanseført verdi	Markedsverdi
Andre markedsbaserte aksjer	138	159	159
Andre markedsbaserte finansielle instrumenter	32	32	32
Sum pr. 31.12.2021	170	191	191

Note 14 - Fordringer med forfall senere enn ett år

NOK 1000	31.12.2021	31.12.2020
Depositum	614	682
Andre fordringer	6 578	0
Sum andre langsiktige fordringer	7 191	682

Note 15 - Varelager

NOK 1000	2021	2020
Råvarer og innkjøpte halvfabrikater	39 186	38 957
Avsetning ukurans varelager	-2 874	-1 650
Sum varelager	36 312	37 307

Note 16 - Kundefordringer

NOK 1000	2021	2020
Kundefordringer	936 892	990 314
Avsetning tap på kundefordringer	-16 804	-20 803
Opptjent, ikke fakturert driftsinntekt	301 426	249 350
Sum kundefordringer	1 221 514	1 218 861

Note 17 - Bankinnskudd og bundne midler

Bundne skattetrekksmidler utgjør TNOK 57 566 pr. 31.12.2021 (TNOK 59 724 pr. 31.12.2020). Andre bundne midler utgjør TNOK 16 915 pr. 31.12.2021 (TNOK 16 886 pr. 31.12.2020) og er rapportert som pensjonsforpliktelser i balansen (se note 6).

GK Gruppen AS er eier av konsernkontoordning i Danske Bank med en kredittramme på TNOK 226 900. Kredittrammen er redusert til TNOK 175 000 fra 01.04.2022. GK er pålagt å være i samsvar med finansielle vilkår (financial covenants) knyttet til minimumskrav til egenkapitalandel, nominell egenkapital og gearing (netto rentebærende gjeld i forhold til driftsresultat før avskrivninger). Ansvarlig langsiktig lån fra aksjonærene til GK Gruppen AS på TNOK 10 000 klassifiseres som egenkapital ved beregning av financial covenants. GK er i overensstemmelse med alle financial covenants pr. 31.12.2021.

Note 18 - Egenkapital

NOK 1000	Aksjekapital	Overkurs	Annen innskutt egenkapital	Annen opptjent egenkapital	Minoritets-interesser	Sum egenkapital
Egenkapital pr. 01.01.2021	98 274	150 617	24 904	55 584	19 805	349 184
Tilleggutbytte				-10 000		-10 000
Årets resultat				34 384	-603	33 780
Valutadifferanse				-11 754		-11 754
Egenkapital pr. 31.12.2021	98 274	150 617	24 904	68 213	19 202	361 211
Resultat pr. aksje (hele kroner)	12 419					

Note 19 - Aksjekapital og aksjonærinformasjon

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

Eierstruktur

Oversikt over aksjonærene i GK Gruppen AS pr. 31.12.2021	Ordinære aksjer	Eierandel	Stemmeandel
John-Erik Karlsen Invest AS	1 220	44,85 %	44,85 %
CJK Invest AS	500	18,38 %	18,38 %
EKK Holding AS	500	18,38 %	18,38 %
Kristine Holding AS	500	18,38 %	18,38 %
Sum	2 720	100 %	100 %

Note 20 - Pantstillelser og garantier m.v.

Konsernet ved GK Gruppen AS, har inngått en felles kredittramme med Danske Bank ASA på TNOK 226 900. Pr. 31.12.2020 og 31.12.2021 er det ikke trukket av kredittrammen i konsernkontoordningen. 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 Norge AS, GK Rør AS og GK Elektro AS, og motorvogner og anleggsmaskiner begrenset oppad til TNOK 420 000 i de samme selskapene.

Entreprenørgarantier i konsernet som ikke er regnskapsført er TNOK 612 514 pr. 31.12.2021 (TNOK 567 506 pr. 31.12.2020). I tillegg har GK Gruppen AS utstedt garantier på vegne av datterselskapene på TNOK 207 583 pr. 31.12.2021 (TNOK 175 622 pr. 31.12.2020).

Note 21 - Betingede utfall

Selskaper i konsernet kan som følge av den ordinære virksomheten fra tid til annen være involvert i rettstvister og saksbehandling vedrørende omtvistede krav. Kravene er vurdert i samsvar med norsk regnskapsstandard om betingede utfall. Konsernet erkjenner usikkerheten i rettstvister. Men basert på den informasjonen som er tilgjengelig for øyeblikket, forventes det at disse sakene blir løst uten noen vesentlig negativ effekt individuelt eller samlet på konsernets finansielle stilling. Det er følgelig ikke foretatt særskilt avsetning for slike forhold i regnskapet. For rettstvister hvor konsernet vurderer det som sannsynlig (mer sannsynlig enn ikke) at det vil kreves erstatningsutbetalinger, vil det foretas avsetninger basert på ledelsens beste estimat.

Note 22 - Hendelser etter balansedagen

I mars 2020 ble Norge rammet av Covid 19-utbruddet. Hendelsen har hatt innvirkning på drift og lønnsomhet i 2021 som følge av myndighetenes omfattende retningslinjer og tiltak, blant annet i form av høyere sykefravær og derigjennom noe forsinket produksjon. 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 2022 vil ha innvirkning på avleggelsen av årsregnskapet pr. 31.12.2021.

I begynnelsen av 2022 har Russlands invasjon i Ukraina skapt usikkerhet knyttet til markedsmessige og økonomiske ringvirkninger. Det er foreløpig for tidlig å si hvordan dette vil påvirke virksomheten, men det er ikke noen innvirkning på avleggelsen av årsregnskapet pr. 31.12.2021.



Årsregnskap og noter GK Gruppen AS

Innhold

98	Resultatregnskap	104	Note 7 - Skatt
99	Balanse	105	Note 8 - Immaterielle eiendeler
101	Kontantstrøm	105	Note 9 - Varige driftsmidler
102	Note 1 - Regnskapsprinsipper	106	Note 10 - Datterselskap
102	Note 2 - Transaksjoner med nærstående parter og selskap i samme konsern	107	Note 11 - Kundefordringer
103	Note 3 - Lønnskostnader, antall ansatte, godtgjørelser m.m.	107	Note 12 - Bundne midler
103	Note 4 - Pensjon	108	Note 13 - Egenkapital
104	Note 5 - Forsknings- og utviklingsaktiviteter	108	Note 14 - Pantstillelser og garantier m.v.
104	Note 6 - Finansposter	108	Note 15 - Betingede utfall
		108	Note 16 - Hendelser etter balansedagen



Resultatregnskap

NOK 1000	Note	2021	2020
Driftsinntekter og driftskostnader			
Salgsinntekt	2	181 544	132 265
Annen driftsinntekt		327	258
Sum driftsinntekter		181 871	132 523
Lønnskostnad	3, 4	53 887	53 805
Avskrivning av driftsmidler og immaterielle eiendeler	8, 9	11 455	8 065
Annen driftskostnad	5	126 312	100 938
Sum driftskostnader		191 653	162 808
Driftsresultat		-9 782	-30 285
Finansinntekter og finanskostnader			
Annen renteinntekt	2, 6	5 722	249
Annen finansinntekt	6	66 490	260 584
Annen rentekostnad	2, 6	282	589
Annen finanskostnad	6	582	1 097
Resultat av finansposter		71 348	259 148
Resultat før skattekostnad		61 566	228 863
Skattekostnad	7	13 554	10 750
Årsresultat		48 011	218 113
Overføringer og disponeringer			
Avsatt til utbytte		0	10 000
Avsatt til annen egenkapital	13	48 011	208 113
Sum overføringer og disponeringer		48 011	218 113

Balanse

NOK 1000	Note	31.12.2021	31.12.2020
EIENDELER			
Anleggsmidler			
Immaterielle eiendeler			
Forskning og utvikling	8	11 147	667
Andre immaterielle eiendeler	8	59 072	18 689
Utsatt skattefordel	7	4 852	18 406
Sum immaterielle eiendeler		75 071	37 762
Varige driftsmidler			
Maskiner og anlegg	9	756	1 843
Driftsløsøre, inventar o.a. utstyr	9	4 161	6 354
Sum varige driftsmidler		4 917	8 197
Finansielle anleggsmidler			
Investeringer i datterselskap	10	633 720	385 720
Sum finansielle anleggsmidler		633 720	385 720
Sum anleggsmidler		713 707	431 678

NOK 1000	Note	31.12.2021	31.12.2020
EIENDELER			
Omløpsmidler			
Fordringer			
Kundefordringer	2, 11	9 837	10 094
Andre kortsiktige fordringer	2	251 308	432 778
Sum kortsiktige fordringer		261 145	442 872
Bankinnskudd, kontanter o.l.	12	98 406	310 416
Sum omløpsmidler		359 551	753 288
Sum eiendeler		1 073 257	1 184 966

Balanse

NOK 1000	Note	31.12.2021	31.12.2020
EGENKAPITAL OG GJELD			
Innskutt egenkapital			
Aksjekapital	13	98 274	98 274
Overkurs	13	150 617	150 617
Annen innskutt egenkapital	13	24 904	24 904
Sum innskutt egenkapital		273 795	273 795
Opptjent egenkapital			
Annen egenkapital	13	210 100	172 088
Sum opptjent egenkapital		210 100	172 088
Sum egenkapital	13	483 895	445 884

NOK 1000	Note	31.12.2021	31.12.2020
EGENKAPITAL OG GJELD			
Gjeld			
Avsetning for langsiktige forpliktelser			
Pensjonsforpliktelser	4, 12	1 682	1 659
Sum avsetning for langsiktige forpliktelser		1 682	1 659
Annen langsiktig gjeld			
Annen langsiktig gjeld	2	15 717	5 145
Sum annen langsiktig gjeld		15 717	5 145
Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld	2	33 149	11 329
Skyldig offentlige avgifter		3 590	2 838
Annen kortsiktig gjeld	2	535 225	718 113
Sum kortsiktig gjeld		571 964	732 279
Sum gjeld		589 363	739 083
Sum egenkapital og gjeld		1 073 257	1 184 966

26. april 2022
Oslo, Norge



John-Erik Karlsen
Styreleder



Kaare M. Krane
Nestleder



Amund Skarholt
Styremedlem



Sturla Magnus
Styremedlem



Birte K. W. Sjule
Styremedlem



Kim R. Lisø
Konsernsjef

Kontantstrøm

NOK 1000	Note	2021	2020
Kontantstrømmer fra operasjonelle aktiviteter			
Resultat før skattekostnad		61 566	228 863
Tap(+) / gevinst(-) ved salg av anleggsmidler	9	-311	-258
Ordinære avskrivninger	8, 9	11 455	8 065
Endring i kundefordringer	11	257	17 800
Endring i leverandørgjeld		21 820	-3 013
Endring i andre tidsavgrensningsposter		-537 100	-12 179
Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter		-442 313	239 277
Kontantstrømmer fra investeringsaktiviteter			
Salg av varige driftsmidler	9	1 021	350
Kjøp av varige driftsmidler og immateriell eiendeler	8, 9	-59 747	-13 449
Inn-/ utbetalinger ved utlån		0	48 514
Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter		-58 727	35 416
Kontantstrømmer fra finansieringsaktiviteter			
Opptak av ny langsiktig gjeld		10 000	0
Mottatt konsernbidrag		320 081	0
Utbytte til aksjonærer		-20 000	0
Nedbetaling av aksjonærlån		-21 052	0
Kapitaltilskudd / kapitalforhøyelse		0	30 002
Netto kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter		289 029	30 002
Netto endring i kontanter og kontantekvivalenter		-212 011	304 694
Beholdning av kontanter og kontantekvivalenter ved periodens begynnelse		310 416	5 722
Beholdning av kontanter og kontantekvivalenter ved periodens slutt		98 406	310 416

Noter

Note 1 - Regnskapsprinsipper

Årsregnskapet er satt opp i samsvar med regnskapslovens bestemmelser og god regnskapsskikk.

GK Gruppen AS sine regnskapsprinsipper er i samsvar med regnskapsprinsippene for konsernet, som beskrevet i note 1 i konsernregnskapet. Der notene for morselskapet er vesentlig forskjellig fra notene for konsernet, er disse vist nedenfor. For øvrig vises til notene til konsernregnskapet.

Datterselskap

Datterselskap 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 og det må anses nødvendig etter god regnskapsskikk. Nedskrivninger er reversert når grunnlaget for nedskrivning ikke lenger er til stede.

Utbytte, konsernbidrag og andre utdelinger fra datterselskap er inntektsført samme år som det er avsatt i givers regnskap. Overstiger utbyttet / konsernbidraget opptjent resultat i morselskapets eiertid, representerer den overskytende del tilbakebetaling av investert kapital, og utdelingene er fratrasket investeringens verdi i balansen til morselskapet.

Note 2 - Transaksjoner med nærstående parter og selskap i samme konsern

NOK 1000	2021	2020
Resultatregnskap		
Inntekter fra administrasjonstjenester til foretak i samme konsern	181 544	132 265
Renteinntekter fra foretak i samme konsern	5 691	156
Rentekostnader fra foretak i samme konsern	73	50
NOK 1000	31.12.2021	31.12.2020
Balanse		
Kundefordringer til foretak i samme konsern	9 749	10 007
Andre fordringer til foretak i samme konsern	223 512	422 261
Ansvarlig langsiktig lån fra aksjonærer	10 000	0
Lån fra foretak i samme konsern	4 848	5 145
Leverandørgjeld til foretak i samme konsern	17 979	1 216
Kortsiktig gjeld til aksjonærer	0	30 856
Annen kortsiktig gjeld til foretak i samme konsern	516 335	673 094

Bankkontoer knyttet til GK Gruppen AS sin deltakelse i konsernets cash pool system hos Danske Bank er presentert som konserninterne fordringer og gjeld i tabellen ovenfor.

Note 3 - Lønnskostnader, antall ansatte, godtgjørelser, lån til ansatte mm.

Lønnskostnader

NOK 1000	2021	2020
Lønn	39 659	41 243
Arbeidsgiveravgift	7 041	5 442
Pensjonskostnader	5 889	5 798
Annen personalkostnad	1 298	1 322
Sum	53 887	53 805
Antall ansatte pr. 31.12.	29	37

Se note 5 i konsernregnskapet for detaljer om lønn og godtgjørelse til styret og konsernsjefen.

Honorar til revisor

NOK 1000	2021
Lovpålagt revisjon	586
Andre tjenester	489
Sum honorar til revisor	1 075

Merverdiavgift er ikke inkludert i revisjonshonoraret.

Note 4 - 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 tjenstepensjon.

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.

	2021	2020
Antall ansatte omfattet av pensjonsordningen	29	43

Tidligere konsernsjef har en tilleggspensjon utover generell ordning. Denne tilleggspensjonen er ytelsesbasert. Forpliktelsene og forutsetningene for denne ordningen er listet opp nedenfor.

NOK 1000	2021	2020
Rentekostnad av pensjonsforpliktelsen	318	425
Arbeidsgiveravgift	45	60
Netto pensjonskostnad	362	485

NOK 1000	2021	2020
Opptjente pensjonsforpliktelser pr. 31.12.	21 445	22 220
Beregnete pensjonsforpliktelser pr. 31.12.	21 445	22 220
Ikke resultatført virkning av estimatavvik	2 847	3 675
Sum netto pensjonsmidler(-) / pensjonsforpliktelser(+)	18 597	18 545

Sum pensjonsmidler på sperret bankinnskudd	16 915	16 886
Sum pensjonsforpliktelser i balansen	18 597	18 545
Netto pensjonsforpliktelse i balansen	1 682	1 659

Økonomiske forutsetninger	2021	2020
Diskonteringsrente	1,50 %	1,70 %
Antall personer i ordningen	1	1

De aktuarmessige forutsetningene er basert på vanlige benyttede forutsetninger innen forsikring når det gjelder demografiske faktorer og avgang.

Se note 3 for totale pensjonskostnader i 2021.

Note 5 - Forsknings- og utviklingsaktiviteter

Det er ikke innvilget eller mottatt offentlig tilskudd til forsknings- og utviklingsaktiviteter i GK Gruppen AS i 2021. Det ble mottatt TNOK 251 i 2020.

Note 6 - Finansposter

Spesifikasjon av finansielle poster:

NOK 1000	2021	2020
Finansielle inntekter		
Inntekt på investering i datterselskap	65 661	259 883
Renteinntekt fra foretak i samme konsern	5 691	156
Annen renteinntekt	31	94
Annen finansinntekt	829	701
Sum	72 212	260 833
Finansielle kostnader		
Rentekostnad til foretak i samme konsern	73	0
Annen rentekostnad	209	589
Annen finanskostnad	582	1 097
Sum	865	1 686
Netto finansposter	71 348	259 148

Note 7 - Skatt

Årets skattekostnad fordeler seg på:

NOK 1000	2021	2020
Endring i utsatt skatt	13 554	10 750
Sum skattekostnad	13 554	10 750

Beregning av årets skattegrunnlag og betalbar skatt:

NOK 1000	2021	2020
Resultat før skattekostnad	61 566	228 863
Permanente forskjeller	-65 616	-260 081
Mottatt konsernbidrag	65 661	80 081
Endring midlertidige forskjeller	-61 360	-11 945
Anvendelse av fremførbart underskudd	-251	-36 918
Årets skattegrunnlag	0	0

Beregnet betalbar skatt (22 %)	0	0
---------------------------------------	----------	----------

Betalbar skatt i balansen fremkommer slik:

Forklaring til hvorfor årets skattekostnad ikke utgjør 22 % av resultat før skatt:

NOK 1000	2021	2020
22 % skatt av resultat før skatt	13 544	50 350
22 % skatt av permanente forskjeller	-14 435	-57 218
Konsernbidrag med skatteeffekt	14 445	17 618
Beregnet skattekostnad	13 554	10 750

Spesifikasjon på grunnlag for utsatt skatt:

NOK 1000	31.12.2021	31.12.2020	Endring
Forskjeller som utlignes:			
Anleggsmidler	-19 503	-81 106	61 603
Andre avsetninger/gjeld	-2 551	-2 308	-243
Fremførbart underskudd	0	-251	251
Sum	-22 054	-83 666	61 611

Utsatt skatt (22 %)	-4 852	-18 406
Netto utsatt skatt i balansen	-4 852	-18 406

Note 8 - Immaterielle eiendeler

NOK 1000	Forskning og utvikling	Andre immaterielle eiendeler	Sum immaterielle eiendeler
Anskaffelseskost pr. 01.01.2021	1 000	140 357	141 357
Tilgang immaterielle eiendeler	10 813	47 089	57 903
Avgang / utrangering immaterielle eiendeler	0	-120 000	-120 000
Anskaffelseskost pr. 31.12.2021	11 813	67 447	79 260
Akkumulerte avskrivninger og nedskrivninger pr. 01.01.2021	333	121 668	122 001
Årets avskrivninger	333	6 706	7 039
Avgang / utrangering immaterielle eiendeler	0	-120 000	-120 000
Akkumulerte avskrivninger og nedskrivninger pr. 31.12.2021	666	8 374	9 041
Bokført verdi pr. 31.12.2021	11 147	59 072	70 219

Lisenser avskrives lineært over 7 år.

Note 9 - Varige driftsmidler

GK Gruppen AS benytter lineære avskrivninger for alle varige driftsmidler.

NOK 1000	Driftsløsøre, inventar, verktøy m.v.	Maskiner og transportmidler	Sum varige driftsmidler
Anskaffelseskost pr. 01.01.2021	92 969	3 734	96 702
Tilgang kjøpte driftsmidler	1 845	0	1 845
Avgang solgte driftsmidler/utrangering	-85 516	-1 560	-87 076
Anskaffelseskost pr. 31.12.2021	9 298	2 173	11 471
Akkumulerte avskrivninger og nedskrivninger pr. 01.01.2021	86 615	1 891	88 506
Årets avskrivninger	4 022	393	4 415
Avgang solgte driftsmidler/utrangering	-85 500	-867	-86 367
Akkumulerte avskrivninger og nedskrivninger pr. 31.12.2021	5 137	1 417	6 554
Bokført verdi pr. 31.12.2021	4 161	756	4 917

Økonomisk levetid	2-7 år	2-5 år	
Netto gevinst ved salg av driftsmidler	-16	327	311

Note 10 - Datterselskap

Foretaksnavn	Ansaffelses- tidspunkt	Land	Forretnings- kontor	(NOK 1000) Bokført verdi 31.12.2021	Stemme-/ eierandel
Hammerfest Kjøleservice AS	2008	Norge	Oslo	515	100 %
GK Danmark A/S	2005	Danmark	Odense	143 505	100 %
GK Sverige AB	2002	Sverige	Malmö	29 531	100 %
Gunnar Karlsen Inneklimat AB	1998	Sverige	Malmö	2 562	100 %
GK Norge AS	2015	Norge	Oslo	437 606	100 %
GK Gruppen Eiendom AS	2017	Norge	Oslo	20 000	50 %
Sum				633 720	

NOK 1000	Egenkapital 31.12.2021	Egenkapital 31.12.2020	Årsresultat 2021	Årsresultat 2020
Hammerfest Kjøleservice AS	546	546	1	2
GK Danmark A/S	42 523	38 454	5 917	7 070
GK Sverige AB	157 527	211 884	8 853	5 306
Gunnar Karlsen Inneklimat AB	4 812	5 087	62	75
GK Norge AS	577 773	174 053	72 046	131 754
GK Gruppen Eiendom AS	42 261	40 960	1 301	857

Note 10 - Datterselskap

Tabellen nedenfor viser GK Gruppen AS sitt eierskap i datterselskaper gjennom sitt eierskap i GK Danmark A/S, GK Sverige AB, GK Norge AS og GK Gruppen Eiendom AS.

Aksjer i datterselskap eid gjennom datterselskap	Land	Eierandel
Gunnar Karlsen Inneklimat AB	Sverige	100 %
Hammerfest Kjøleservice AS	Norge	100 %
GK Gruppen Eiendom AS	Norge	50 %
Fiolvegen Tromsø AS	Norge	50 %
Fiolvegen 13 Tromsø AS	Norge	50 %
GK Norge AS	Norge	100 %
GK Norge Utleie AS	Norge	100 %
ML 33 Drift AS	Norge	100 %
GK Rør AS	Norge	100 %
GK Elektro AS	Norge	100 %
GK Elektro Lillehammer AS	Norge	100 %
GK Danmark A/S	Danmark	100 %
Vagns VVS-Comfort A/S	Danmark	100 %
GK Sverige AB	Sverige	100 %
GK Rör AB	Sverige	100 %
Rörcompaniet AB	Sverige	100 %
Aktiebolaget Täby Rör	Sverige	100 %
US Rörteknik AB	Sverige	100 %

GK Gruppen Eiendom AS med tilhørende datterselskaper konsolideres siden konsernet har bestemende innflytelse over selskapene.

Note 11 - Kundefordringer

NOK 1000	2021	2020
Kundefordringer	9 837	10 094
Avsetning tap på kundefordringer	0	0
Sum kundefordringer	9 837	10 094

Note 12 - Bundne midler

Bundne skattetrekksmidler utgjør TNOK 1 985 pr. 31.12.2021 (TNOK 1 767 pr. 31.12.2020). Andre bundne midler utgjør TNOK 16 915 pr. 31.12.2021 (TNOK 16 886 pr. 31.12.2020) og er rapportert som pensjonsforpliktelser i balansen (se note 4).

Note 13 - Egenkapital

NOK 1000	Aksjekapital	Overkurs	Annen innskutt egenkapital	Annen opptjent egenkapital	Sum egenkapital
Egenkapital pr. 01.01.2021	98 274	150 617	24 904	172 089	445 883
Tilleggutbytte				-10 000	-10 000
Årets resultat				48 011	48 011
Egenkapital pr. 31.12.2021	98 274	150 617	24 904	210 100	483 895
Resultat pr. aksje (hele kroner)	17 651				

Se note 19 i konsernregnskapet for detaljer om aksjekapital og aksjonærinformasjon.

Note 14 - Pantstillelser og garantier m.v.

Se note 20 i konsernregnskapet for detaljer om kredittramme, pantstillelser og garantier.

Note 15 - Betingede utfall

Se note 21 i konsernregnskapet for detaljer om betingede utfall.

Note 16 - Hendelser etter balansedagen

GK Gruppen AS er ikke kjent med at det har vært noen vesentlige hendelser for selskapet etter balansedagen.



Statsautoriserte revisorer
Ernst & Young AS
Dr Hanstengate 13, 3044 Drammen
Postboks 560, Brakerøya, 3002 Drammen

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

Konklusjon

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

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

Grunnlag for konklusjon

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

Øvrig informasjon

Øvrig informasjon omfatter informasjon i selskapets årsrapport bortsett fra årsregnskapet og den tilhørende revisjonsberetningen. Styret og administrerende direktør (ledelsen) er ansvarlig for den øvrige informasjonen. Vår konklusjon 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 om årsberetningen inneholder de opplysninger som skal gis i henhold til gjeldende lovkrav og 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 eller ikke inneholder de opplysninger som skal gis i henhold til gjeldende lovkrav, er vi pålagt å rapportere det.

Vi har ingenting å rapportere i så henseende, og vi mener at årsberetningen er konsistent med årsregnskapet og inneholder de opplysninger som skal gis i henhold til gjeldende lovkrav.

Ledelsens ansvar for årsregnskapet

Ledelsen er ansvarlig for å utarbeide årsregnskapet og for at det gir et rettviseende bilde i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk i Norge. Ledelsen er også ansvarlig for slik 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 og konsernets 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, konsernet eller 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 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 rimelighet kan forventes å påvirke de økonomiske beslutningene som brukerne foretar på grunnlag av årsregnskapet.

Som del av en revisjon i samsvar med ISA-ene, utover vi profesjonelt skjønn og utviser profesjonell skepsis gjennom hele revisjonen. I tillegg:

- identifiserer og vurderer vi risikoene 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 og konsernets interne kontroll.
- evaluerer vi om de anvendte regnskapsprinsippene er hensiktsmessige og om regnskapsestimatene 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 og konsernets evne til fortsatt drift. Dersom vi konkluderer med at det eksisterer vesentlig usikkerhet, kreves det at vi i revisjonsberetningen henleder oppmerksomheten på tilleggsopplysningene i årsregnskapet, eller, dersom slike tilleggsopplysninger ikke er tilstrekkelige, at vi modifierer vår konklusjon om årsregnskapet og årsberetningen. Våre konklusjoner er basert på revisjonsbevis innhentet frem til datoen for revisjonsberetningen. Etterfølgende hendelser eller forhold kan imidlertid medføre at selskapet og konsernet ikke kan fortsette driften.
- evaluerer 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 rettviseende 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 udelte ansvar for konklusjonen på revisjonen av konsernregnskapet.



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

Drammen, 26. april 2022
ERNST & YOUNG AS
Revisjonsberetningen er signert elektronisk

Thomas Karlsen
statsautorisert revisor

Penneo Dokumentnøkkel: YGW02-TOFG-LKWNV-J7EFE-V8HAE-8C87H



Signaturene i dette dokumentet er juridisk bindende. Dokument signert med "Penneo"™ - sikker digital signatur".
De signerende parter sin identitet er registrert, og er listet nedenfor.

"Med min signatur bekrefter jeg alle datoer og innholdet i dette dokument."

Karlsen\Thomas Anfinrud
Statsautorisert revisor
På vegne av: EY
Serienummer: 9578-5997-4-399064
IP: 213.52.xxx.xxx
2022-04-26 19:47:11 UTC

Penneo Dokumentnøkkel: YGW02-TOFG-LKWNV-J7EFE-V8HAE-8C87H

Dokumentet er signert digitalt, med **Penneo.com**. Alle digitale signatur-data i dokumentet er sikret og validert av den datamaskin-utregnede hash-verdien av det opprinnelige dokument. Dokumentet er låst og tids-stemplet med et sertifikat fra en betrodd tredjepart. All kryptografisk bevis er integrert i denne PDF, for fremtidig validering (hvis nødvendig).

Hvordan bekrefter at dette dokumentet er originalen?
Dokumentet er beskyttet av ett Adobe CDS sertifikat. Når du åpner dokumentet i

Adobe Reader, skal du kunne se at dokumentet er sertifisert av **Penneo e-signature service <penneo@penneo.com>**. Dette garanterer at innholdet i dokumentet ikke har blitt endret.

Det er lett å kontrollere de kryptografiske beviser som er lokalisert inne i dokumentet, med Penneo validator - <https://penneo.com/validate>

Vi bygger
bærekraftige
samfunn for
generasjoner

